

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

FACOLTA' DI SCIENZE STATISTICHE

Corso di laurea triennale in
STATISTICA POPOLAZIONE E SOCIETÀ



Tesi di Laurea

**PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE
DELLA VITA PROFESSIONALE E PRIVATA.
L'ISTITUTO ZOOPROFILATTICO
SPERIMENTALE DELLE VENEZIE.**

GENDER EQUALITY AND TIME ARRANGEMENTS
OF PROFESSIONAL AND PRIVATE LIFE.
THE ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLE VENEZIE.

Relatore Ch.ma PROF.SSA MARIA CASTIGLIONI
Correlatore Ch.ma DOTT.SSA SILVANA BORTOLAMI

Laureanda GIULIA CHIARELLI
Matricola 500411 – SPT

ANNO ACCADEMICO 2008/2009

A mia mamma, a mio papà,
a mia sorella e agli amici

INDICE

Capitolo 1

Introduzione

1.1 Cosa s'intende per conciliazione e pari opportunità?	Pag. 7
1.2 La qualità della vita	Pag. 11
1.3 Il Comitato Pari Opportunità	Pag. 15
1.4 L'indagine sulla conciliazione e le pari opportunità (note tecniche)	Pag. 17
1.5 L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie	Pag. 19

Capitolo 2

Il questionario ed i suoi errori	Pag. 21
----------------------------------	---------

Capitolo 3

Il data-set

3.1 Costruzione del data-set/codifica delle variabili	Pag. 33
3.2 Preparazione del data-set per le analisi	Pag. 36
3.3 Analisi delle non risposte	Pag. 39
3.4 Creazione di nuove variabili	Pag. 46

Capitolo 4

Analisi preventiva delle variabili

4.1 La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro Pag. 49

4.2 Pari opportunità Pag. 88

Capitolo 5

Analisi bivariata delle variabili Pag. 97

Capitolo 6

Differenze di genere e conciliazione Pag. 109

Capitolo 7

Conclusioni Pag. 121

Bibliografia Pag. 133

Ringraziamenti Pag. 135

1. INTRODUZIONE

1.1 Cosa s'intende per conciliazione e Pari Opportunità?

La famiglia nella società contemporanea si presenta in modo totalmente diverso dalla famiglia di un tempo. Si è passati dalla famiglia patriarcale, in cui convivevano, in forma allargata, varie generazioni e livelli (nonni, zii, genitori, figli, nipoti), tipica di un ambiente socio-economico di carattere quasi esclusivamente agricolo (ancora presente nella prima metà del 900), ad una famiglia nucleare, composta esclusivamente da genitori e figli. Questa nuova tipologia familiare è caratteristica di una società proiettata verso alti livelli di consumismo (a partire in Italia dagli anni '60, il periodo del cosiddetto "boom economico"), nella quale lavorano entrambi i genitori, sia per esigenze di stretto carattere economico sia perché la donna, al termine di una lunga e tormentata fase di emancipazione, ricerca un suo specifico ruolo sociale che la sostenga nelle sue aspirazioni di realizzazione sul piano personale. Nell'arco di dieci anni, infatti, l'Istat (attraverso i risultati delle Indagini multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali") rileva che in Italia, tra il 1993-94 e il 2003, si è assistito ad una riduzione della "tradizionale" tipologia di coppia, caratterizzata da un uomo occupato e da una donna casalinga (passata dal 31,9% al 24,5%), ed alla contemporanea crescita delle coppie a doppio reddito (passate dal 28,6% al 32,1%). Inoltre, lo stesso Istituto di statistica, riferisce che solo il 22,7% degli intervistati (20,7% delle donne e 24,6% degli uomini) è in accordo con il fatto che il lavoro domestico dia ad una donna la stessa soddisfazione di un lavoro retribuito. Questo ha quindi comportato l'evoluzione del ruolo assunto dalla donna, ma anche dall'uomo, all'interno della famiglia e non solo in questo campo. Anche la vita stessa della famiglia è cambiata: i "tradizionali" momenti di riunione della famiglia, ad esempio in occasione dei pasti principali della giornata, non esistono più poiché gli orari di lavoro e di attività in genere di ciascun componente sono diversi. Gli specifici ruoli sociali che le donne hanno progressivamente conquistato, anche in termini di particolari responsabilità nel mondo del lavoro, le costringe a non essere più mamme e mogli a tempo pieno. L'acquisizione del nuovo ruolo di lavoratrici, però, non ha determinato nessun

cambiamento nelle loro responsabilità verso la famiglia. L'intero peso che questi oneri comportano è sempre stato sopportato e supportato dalle donne, fino alla fine degli anni Settanta, quando inizia a diffondersi la logica dell'uguaglianza tra uomo e donna. Si inizia così a parlare di condivisione dei diritti e delle responsabilità. E' la coppia, e non più solo la donna, che si fa carico della gestione degli impegni lavorativi e di quelli di cura dei figli, dei parenti anziani, ecc.. Diviene, quindi, sempre più importante e centrale, al fine di ottenere uno stile di vita migliore, coordinare i diversi tempi dedicati alla famiglia ed al lavoro, secondo le necessità. E' proprio attorno a queste nuove esigenze che comincia a svilupparsi un quadro normativo attento alle eventuali discriminazioni. Già nella Carta Comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori, firmata nel 1989 dagli allora paesi facenti parte della CEE, si afferma la necessità di "sviluppare misure che consentano agli uomini ed alle donne di conciliare meglio i loro obblighi professionali e familiari". In Italia, un primo passo in tal senso viene fatto con la pubblicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125 che definisce le "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro". La vera svolta normativa e culturale, per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, si attua dieci anni dopo con la Legge 8 marzo 2000, n. 53 contenente "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città" (comunemente conosciuta come legge sui congedi parentali). Essa si propone di promuovere un equilibrio e un'armonizzazione tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione; pone, inoltre, le basi affinché uomini e donne, le parti sociali e le istituzioni possano stipulare un "patto" che punti ad una crescita complessiva delle libertà, una umanizzazione del lavoro, più conciliante e in armonia con le esigenze del sistema produttivo. Anche il successivo Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 51 Testo Unico in materia di congedi parentali, contribuisce a tali scopi. Va detto che, come queste ultime due normative, anche la Legge 10 aprile 1991, n. 125 ricopre un ruolo di importanza rilevante, non solo in materia di conciliazione, ma anche per le pari opportunità tra uomo e donna. Le disposizioni contenutevi infatti, hanno anche lo scopo di "realizzare l'uguaglianza sostanzialmente tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di

rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità". Le politiche di parità di genere nascono infatti, nel tentativo di difendere la donna rispetto alla diffusa discriminazione maschile in ambito professionale, oltre che nel campo sociale e politico-culturale.

Il concetto di pari opportunità si è negli anni ampliato, fino a coprire un'area assai estesa. Oggi, parlando di pari opportunità, è lecito riferirsi anche a quegli strumenti di legge ed a quelle azioni positive atte ad evitare qualsiasi forma di discriminazione sostanziale nei confronti di un soggetto o di una pluralità di soggetti. Conciliazione e pari opportunità ancora oggi sono due concetti strettamente collegati anche se ormai svincolati dalle problematiche di genere. Basti pensare alle nuove tipologie di famiglia che si sono venute a creare con l'evoluzione della società. Si fa riferimento alle famiglie di fatto (o libere unioni), costituite da persone non unite da matrimonio, talora con figli; questa tipologia familiare, al giorno d'oggi sempre più diffusa (passata dal 2% del 1998 al 4% del 2003 delle coppie italiane), presenta problematiche che si propongono nel momento in cui le coppie si spezzano, creando così famiglie con un solo genitore (uomo o donna) esattamente come accade in presenza di divorzi o separazioni, anch'essi molto diffusi (il tasso delle separazioni, infatti, è passato dal 158,4 per 1.000 matrimoni del 1995 al 272 del 2005; il tasso dei divorzi, per 1.000 matrimoni, era del 79,7 nel 1995 e del 151,2 nel 2005)¹, e di vedovanze. Attraverso l'Indagine multiscopo sulle famiglie, l'Istat rileva che nel 1988 le famiglie con un solo genitore rappresentavano il 9,6% dei nuclei familiari italiani. All'interno di questa tipologia si è registrato, negli anni, un cambiamento di peso dei soggetti a seconda dello stato civile. Tra i nuclei monogenitore, quelli composti da genitori celibi o nubili erano il 6,5% nel 1988, il 6,6% nel 1998 ed il 7,1% nel 2003; quelli derivanti da separazioni o divorzi sono passati dal 24%, registrati nel 1988, al 30,8% del 1998 ed al 39,02% del 2003; quelli derivanti da stati di vedovanza, invece, hanno tendenza contraria ai precedenti in quanto nel 1988 erano il 69,5%, nel 1998 il 62,6% ed il 53,07% nel 2003. Nel 2003 le famiglie con un solo genitore rappresentavano il 12,2% del complesso dei nuclei familiari. Molto presente è anche la famiglia uni-personale (o più comunemente persone dette "single") formate da donne o da uomini che, per scelta o a seguito della separazione legale o della morte del

partner, vivono da soli. Nel 2003, le famiglie composte da una persona sola erano il 25,8% delle famiglie italiane. La ricomposizione delle diverse parti, familiari e professionali, della vita personale, quindi, comincia ad interessare anche gli uomini che negli ultimi anni hanno iniziato ad occuparsi di questioni che tradizionalmente erano ritenute di stretta pertinenza delle donne come la cura dei figli e della casa. La ricerca "Diventare padri in Italia", condotta dall'Istat, conferma questo cambiamento anche dal punto di vista degli uomini-papà: «i padri di oggi rispetto ai padri di ieri manifestano una maggiore disponibilità soggettiva; sembrano più coinvolti e dimostrano un interesse e un'attenzione maggiori per i problemi educativi; sono meno autoritari, meno rigidi, meno severi, ma anche emotivamente più fragili». «Le analisi svolte confermano che il nesso tra "fare famiglia", "vivere la famiglia" e lavorare non è quindi prerogativa esclusivamente femminile. Anche il padre sembra darsi da fare per combinare le attività di cura, ma soprattutto di gioco e svago dei figli, con quelle associate al lavoro produttivo. La natura collaborativa del padre non sembra essere influenzata dall'aver un figlio unico o due figli. Il coinvolgimento del padre, quando c'è, si manifesta subito, fin dalla nascita del primo figlio. Anche per il padre l'impegno lavorativo intenso ostacola la conciliazione tra lavoro e cura dei figli. Quest'ultima appare sacrificata proprio da quei padri che più di altri investono nella realizzazione professionale, perlomeno in termini di tempo trascorso sul lavoro in assenza dei figli. Il ruolo del padre è tuttavia secondario rispetto a quello svolto dalla madre che, soprattutto nelle attività di supporto alla vita scolastica, la fa da padrona. Si conferma quindi una divisione di genere del lavoro familiare ancora sbilanciata a sfavore delle donne, sebbene tale asimmetria appaia a tinte sfumate». «Contestualmente si è ridotto l'indice di asimmetria, che pure rimane molto consistente, tra padri e madri nelle attività di cura prestate ai figli fino ai 13 anni: dal 79,8 del 1989-90 al 72,6 nel 2002-2003». E' sempre più chiaro, quindi, che conciliare i tempi di vita familiare e quelli dell'attività lavorativa non è più una questione che interessa univocamente le donne, ma una questione che coinvolge la società nel suo complesso che deve prevedere un articolato sistema di interventi, capaci di incidere su vari piani, in particolar modo su quello culturale. La questione della conciliazione investe, oltretutto, anche la ridefinizione delle politiche di welfare, i

servizi pubblici e privati ed i modelli organizzativi interni alle imprese, agli enti ed agli istituti. Questo perché, combinare in maniera opportuna i tempi di lavoro con quelli richiesti dalla famiglia è vantaggioso per tutti, per le aziende, enti, istituti pubblici e privati, e per i lavoratori.

1 Fonte: Istat "Separazioni e divorzi in Italia" Anno 2005 Pubblicazione "Giustizia - Statistiche in breve" del 26 giugno 2007

◊ I dati statistici riportati che si riferiscono all'Indagine multiscopo sulle famiglie del 2003, sono i dati più recenti in ns possesso poiché quest'indagine è l'ultima del suo genere ad essere stata effettuata dall'Istat.

◊ L'indagine "Diventare padri in Italia" a cui ci si riferisce nel testo è una pubblicazione Istat del 2006.

1.2 La qualità della vita*

La Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro suggerisce altre motivazioni per considerare il problema della conciliazione dei tempi di vita privata e professionale come un punto nevralgico per la società.

«Abbiamo definito la "conciliazione dei tempi" come una particolare combinazione di elementi relativi al lavoro retribuito ed a quello non retribuito o tempo personale nelle diverse fasi e/o nell'intero corso della vita lavorativa.

Il termine "conciliazione" è stato scelto di proposito al posto di "combinazioni" o "organizzazione". Gli ultimi due termini si focalizzano sui risultati o sui processi nel senso tecnico di queste parole. Il termine "conciliazione" enfatizza l'importanza delle interazioni e delle costruzioni sociali che ci sono dietro le diverse combinazioni e organizzazioni. Come spiegato nel capitolo 5, sta a significare che la conciliazione dei tempi è il risultato di cambiamenti, delle negoziazioni e dei rapporti tra i differenti attori con le loro particolari preferenze ed interessi, con un ambiente istituzionale che offre misure che facilitano o creano barriere attorno alla realizzazione di questi equilibri. Fino a quando la conciliazione dei tempi è vista come risultato di interazione tra preferenze e misure istituzionali, può essere a sua volta istituzionalizzata. In questo senso, la conciliazione dei tempi esprime qualcosa di diverso da ciò che normalmente viene chiamato "uso del tempo".

La conciliazione dei tempi può essere analizzata a due livelli: come differenti conciliazioni individuali o come modelli sociali. Al primo livello, può essere trovato un numero infinito di diverse conciliazioni individuali casuali e di breve durata. Al secondo livello, la ricerca può individuare insiemi di compromessi socialmente significativi e più o meno durevoli. In altre parole, questi

compromessi dovrebbero essere messi in opera da un sottogruppo rilevante della società – in entrambi i sensi, quantitativo (un numero sufficientemente grande) e qualitativo (gruppi differenti) – e dovrebbe essere qualcosa di più di un fenomeno casuale e di breve durata.

Lo sviluppo di nuove conciliazioni dei tempi è in sé, naturalmente, già un segno di cambiamento sociale. Ma questo cambiamento non è un processo isolato. La variazione dei cambiamenti sociali generali o fondamentali è all'origine delle recenti trasformazioni. Quattro sviluppi differenti sembrano essere importanti in questo contesto:

- (a) l'aumento dell'individualizzazione delle società moderne;
- (b) il cambiamento demografico (diminuzione dei tassi di natalità e l'aumento della speranza di vita);
- (c) i cambiamenti della struttura della famiglia e della composizione familiare; e
- (d) i cambiamenti socio-economici.

(I cambiamenti sociali possono essere diversi nei vari Paesi. Tuttavia, i cambiamenti demografici sono secolari e possono essere osservati in ogni Paese, attraverso l'analisi di tassi differenti. Ma anche se questi cambiamenti sono simili, la domanda che ancora si pone è se questi provocheranno le stesse diverse preferenze e le stesse misure istituzionali. Finora, la ricerca estesa sui cambiamenti negli stati sociali europei rivela sia i risultati convergenti che divergenti.).

Questi sviluppi nei differenti contesti, in primo luogo, influenzeranno le diverse preferenze e bisogni. L'individualizzazione nelle società moderne, per esempio, influenzerà i modelli tradizionali del capo famiglia e quindi stimolerà altre combinazioni di orario di lavoro, le responsabilità di cura, formazione ecc. Anche l'aumento o la diminuzione della disoccupazione interesserà le diverse preferenze e bisogni. L'invecchiamento demografico cambierà le diverse preferenze e le percezioni dell'organizzazione del corso della vita.

Secondo, gli stessi cambiamenti sociali interesseranno allo stesso tempo i bisogni e le preferenze collettive o sociali. È chiaro, per esempio, che l'invecchiamento demografico dà come risultati, o li darà in futuro, un'intera gamma dei problemi sociali, compresa la carenza di manodopera ed i costi

finanziari crescenti per i programmi di assistenza sociale. L'invecchiamento ha condotto a nuovi bisogni e preferenze collettivi che hanno influenza sullo sviluppo di un nuovo mercato del lavoro e delle politiche sociali e, come tale, anche sulla conciliazione dei tempi.

La distinzione fra preferenze e bisogni individuali e collettivi, quando si organizza il corso della vita, è molto rilevante per la fase di evoluzione di questo progetto. Dalla prospettiva dell'individuo, la domanda valutativa centrale sarà se lo sviluppo di una nuova forma di conciliazione dei tempi contribuisce alla "qualità della vita". Da un punto di vista della politica sociale e di mercato del lavoro, la domanda centrale è se lo sviluppo di una nuova conciliazione dei tempi contribuisce alla soluzione dei problemi attuali degli stati sociali e del mercato del lavoro.

Quindi, è di interesse particolare in questa fase identificare quali dimensioni obiettive della qualità della vita sono influenzate da una riorganizzazione del tempo durante la vita lavorativa. In questo contesto, una distinzione può essere fatta fra una prospettiva individuale ed una istituzionale. Dalla prospettiva dell'individuo, la qualità della vita in primis è definita come un'organizzazione auto-gestita della propria vita e delle relative strutture temporali dell'individuo: se ed in che misura il soggetto può diventare cosciente delle sue preferenze per le particolari conciliazioni dei tempi per trovare un suo giusto equilibrio tra la vita lavorativa e privata. Cioè, di interesse centrale nella valutazione della qualità di vita sono "... le occasioni aperte alla gente, come pure le reali scelte che operano ed i risultati (sia obiettive che soggettive). È la combinazione di questi elementi che compone la qualità della vita degli individui (Fahey ed altri, 2003).

Un sommario delle discussioni avanzate finora indica cinque importanti dimensioni qualitative, che emergono in una valutazione della conciliazione dei tempi in termini di qualità di vita:

- equilibrio tra vita e lavoro;
- idoneità al lavoro dell'individuo (employability);
- sicurezza di reddito e della previdenza sociale;
- qualità del di lavoro; e
- la sovranità del tempo (time sovereignty).

Equilibrio vita/lavoro

L'equilibrio vita/lavoro può essere definito come tentativo dell'individuo di trovare la conciliazione dei tempi e le opzioni adatte di tempo che permettono una migliore coordinazione dei requisiti di lavoro con i requisiti della vita personale. In questa misura, l'equilibrio vita/lavoro non è automaticamente funzione di una diminuzione del ritmo di lavoro ma implica avere maggiore controllo e flessibilità su quando, dove e come lavorare (Department of Trade and Industry (UK) website; Pillinger, 2001). La discussione per un miglior equilibrio vita/lavoro riflette giustamente il cambiamento sociale, quale l'aumento delle famiglie di doppia-carriera, di singola condizione di genitore e dell'estensione di cura dei membri più anziani della famiglia. L'equilibrio vita/lavoro può anche essere considerato come un prodotto dei cambiamenti nelle pratiche di occupazione, specialmente la necessità di mantenere l'idoneità al lavoro in un mercato del lavoro più incerto. Nell'ampliare l'equilibrio vita/lavoro, inoltre vediamo così una via aggiuntiva che aiuti ad assicurare le pari opportunità - la quarta voce della guida di riferimento European Union's Employment Guidelines.

Poiché le responsabilità di lavoro e della famiglia non sono ancora divise uniformemente fra i sessi, in molte, se non nella maggior parte, delle famiglie, le donne in particolare avvertono il sovraccarico e l'esclusione dal mercato del lavoro come conseguenza di uno squilibrio tra lavoro e vita personale. L'equilibrio vita/lavoro come dimensione centrale della qualità deve essere migliorato in maggior misura se si considera il declino del tasso di natalità poiché la gente non può avere il numero dei bambini che realmente vuole avere, date le circostanze istituzionali prevalenti.

La qualità della vita e l'equilibrio vita/lavoro differiscono concettualmente in quanto l'equilibrio vita/lavoro comprende soltanto un segmento specifico della qualità di vita.

Da un lato, la qualità di vita e l'equilibrio lavoro/vita possono essere realmente in conflitto l'un l'altro: le decisioni in favore di modelli particolari del tempo lavorativo possono essere efficienti e possono migliorare l'equilibrio vita/lavoro senza migliorare la qualità di vita dei lavoratori in modo sia soggettivo sia obiettivo. Il lavoro part-time, per esempio, può rendere più facile la

conciliazione delle richieste di lavoro e di vita privata, ma può anche innescare il malcontento soggettivo nei casi in cui, per esempio, gli individui interessati preferiscano realmente l'occupazione a tempo pieno.

Nel quadro di un riuscito o "buon" equilibrio vita/lavoro, le richieste di lavoro e della vita privata sono coordinate efficientemente in un modo funzionale ed allo stesso tempo sono collegate soddisfacentemente da un punto di vista soggettivo in modo tale da utilizzare in modo parsimonioso le risorse materiali, sociali, di tempo e di salute. Per esempio, un individuo può unire l'attività remunerata ed occuparsi dei parenti se i modelli adatti di tempo lavorativo ed il supporto dei Servizi Sociali sono disponibili. In tal caso, né la persona che dispensa le cure né la persona che le riceve fanno esperienze materiali, sociali o sanitarie negative. Al contrario, un non riuscito o "cattivo" equilibrio vita/lavoro può, per esempio, richiedere un'uscita involontaria dall'attività remunerata se le strutture di sostegno per facilitare la cura per un bambino o un parente dipendente non sono formalmente (istituzionalmente) o informalmente disponibili. Tali non riusciti o "cattivi" equilibri possono anche manifestarsi nella forzatura di tempo permanente o in sensi di colpevolezza, incitando gli individui responsabili a svolgere più della loro quota di lavoro obbligatoria, per esempio, accettando di lavorare oltre i tempo usuale (come le sere o i fine settimana), causando successivi problemi (quali disturbi di salute di natura mentale o fisica)».

* Fonte: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions *A new organisation of time over working life* Anno 2003

1.3 Il Comitato Pari Opportunità*

All'interno delle istituzioni e enti di ricerca e sperimentazione è prevista la costituzione del Comitato per le Pari Opportunità. E' un organo che si occupa dell'attuazione delle pari opportunità come sviluppo delle risorse e delle capacità professionali di uomini e donne (Art. 32 DPR 28 settembre 1987, n. 568). Il comitato è costituito da un componente designato da ognuna delle confederazioni ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di funzionari in rappresentanza degli enti o istituzioni, designati dagli enti o istituzioni stesse. Il comitato, così composto, è presieduto da un

rappresentante degli enti e istituzioni (Art. 5 DPR 12 febbraio 1991, n. 171). Al fine di valorizzare tutte le persone, il comitato si fa carico di diversi compiti che, oltretutto, permettono la concretizzazione di "azioni positive" in favore delle pari opportunità uomo-donna.

In particolare, il Comitato per le pari opportunità dell'Istituto, in base all'articolo 4 del Regolamento del Comitato stesso, ha i seguenti incarichi:

- promuovere, anche su indicazioni della Direzione, indagini conoscitive, ricerche ed analisi finalizzate alla conoscenza delle condizioni di lavoro esistenti per la definizione di piani di azioni positive per la rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne, ai sensi della normativa vigente;
- formulare proposte in ordine alle tematiche riguardanti le pari opportunità e all'adozione di criteri in tema di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale;
- promuovere iniziative volte all'attuazione delle direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone, riferite in particolare alla rimozione di comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli ed al superamento degli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti tra i dipendenti;
- fornire indirizzi utili alla contrattazione decentrata tra Amministrazione ed Organizzazioni Sindacali sugli atti che incidono sui reali rapporti di parità tra lavoratori e lavoratrici;
- valutare gli effetti delle iniziative assunte dall'Amministrazione in ordine alle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Il Comitato, inoltre, propone all'Amministrazione le misure che, tenuto conto anche della posizione della lavoratrice in seno alla famiglia, favoriscano la parità uomo e donna nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, con particolare riferimento:

- all'accesso ai corsi di formazione professionale e manageriale, definendone le modalità di svolgimento per quanto attiene a modi, tempi

e luoghi, anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali;

- all'articolazione degli orari di lavoro e flessibilità degli stessi in rapporto agli orari dei servizi sociali, anche con riferimento alla fruizione del part-time;
- ai processi di mobilità.

* Fonti: oltre alle leggi suddette, sito internet dell'Istituto Zooprofilattico delle Venezie (www.izsvenezie.it)

1.4 L'indagine sulla conciliazione e le pari opportunità

Gli enti, ed organi degli stessi, coinvolti:



Il Comitato Pari Opportunità Interaziendale dell'Azienda Ospedaliera di Padova, dell'Azienda ULSS 16 e dello IOV ha promosso l'avvio di un'indagine per venire a conoscenza delle problematiche riscontrate dai dipendenti degli enti nella gestione dei tempi di vita tra lavoro e famiglia. Con la medesima iniziativa il Comitato ha voluto anche testare la conoscenza di quest'organo da parte dei lavoratori, oltre a delineare le loro aspettative nei confronti dell'operato del Comitato all'interno delle Aziende. Sono stati individuati, inoltre, i temi di maggior interesse per i lavoratori che il Comitato stesso può approfondire attraverso le varie attività da esso proposte in materia di pari opportunità, intesa non solamente come risposta alla discriminazione di genere.

Il Comitato Pari Opportunità, tramite l'URP (dell'Azienda Ospedaliera), che ha l'incarico istituzionale di studio e sviluppo per l'analisi e valutazione dei bisogni dell'utenza in generale e/o di altri soggetti o realtà, in una fase iniziale ha definito tale ricerca e successivamente ha predisposto il piano di ricerca. Il CPO del l'Istituto Zooprofilattico ha ritenuto opportuno partecipare anch'esso a tale indagine. Pertanto questo lavoro di tesi si riferisce solo all'Istituto Zooprofilattico poiché l'Azienda Ospedaliera, l'ULSS 16 e lo IOV hanno avviato la

somministrazione in un periodo diverso. Lo strumento di rilevazione è stato un questionario che mira a conoscere le reali esigenze dei dipendenti in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e pari opportunità. Somministrato via posta interna, il questionario autocompilato conta 20 domande riguardanti la conciliazione e 3 pensate per rilevare informazioni sul Comitato Pari Opportunità. L'ultimo quesito è sotto forma di domanda aperta e richiede eventuali considerazioni, pareri, consigli, proposte e suggerimenti da parte del rispondente.

Lo scopo dell'indagine è quindi quello di "scattare una fotografia" della situazione familiare e lavorativa dei dipendenti, offrendo un contributo alla definizione di interventi, da parte degli enti interessati, adeguati a rispondere alle esigenze emerse, tramite i Comitati Pari Opportunità, che hanno tali compiti previsti per legge.

La popolazione statistica di riferimento (coloro ai quali è stato consegnato il questionario) è composta da tutti i dipendenti dell'Istituto presenti nel periodo di somministrazione, dal 15 febbraio al 31 marzo 2008. Si distinguono però, le unità di rilevazione dalle unità di analisi (persona di effettivo interesse per lo scopo).

Le unità rilevate sono 545 dipendenti dell'Istituto, dei quali hanno risposto in 415. Si è ottenuto quindi un buon tasso di risposta pari, al 76%. I dati raccolti quindi possono dare una visione d'insieme dei dipendenti. Tuttavia, ciò che si vuole focalizzare è la situazione di coloro che hanno contratti a tempo determinato o indeterminato all'interno dell'Istituto. La popolazione d'interesse, e quindi l'unità di analisi, è costituita perciò solamente da queste due particolari categorie di dipendenti.

Al momento della rilevazione, dei 415 rispondenti, l'84% (351 persone) possiede un contratto del genere richiesto; di conseguenza verranno analizzate solamente le risposte di queste persone.

Sono state quindi rimosse dal data-set le persone che, nella rispettiva domanda sul contratto di lavoro (domanda 7), hanno dichiarato di appartenere alla terza categoria (Co.co.co/co.co.pro., borse di studio) e di coloro che non hanno fornito una risposta a questa domanda (2 persone).

Nei capitoli successivi si presentano il questionario, le modalità dell'elaborazione ed i risultati dell'analisi dei dati così raccolti.

1.5 L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie*



Inaugurato ufficialmente a Padova il 15 Giugno 1929, l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie (IZSve), in seguito denominato "Istituto", nasce dalla necessità di realizzare una struttura sperimentale di carattere scientifico e pratico, in grado di offrire un valido aiuto ad allevatori e veterinari nell'affrontare e risolvere i numerosi problemi legati al mondo della zootecnia. Nel corso degli anni l'Istituto ha ampliato le attività di diagnosi e di ricerca per rispondere alle esigenze sempre maggiori dell'allevamento zootecnico, soprattutto, nel territorio dell'Italia del nord-est. Sono stati creati, quindi, dei laboratori centrali e periferici nelle province del triveneto per la produzione dei vaccini batterici e virali fondamentali per prevenire le malattie trasmissibili degli animali.

Oggi l'IZSve, insieme agli altri nove Istituti Zooprofilattici Nazionali, è un ente sanitario di diritto pubblico che svolge attività di prevenzione, di controllo e di ricerca nell'ambito della sanità e del benessere animale, della sicurezza alimentare e della tutela ambientale.

La *mission* dell'Istituto è di promuovere la salute pubblica e la sanità animale garantendo adeguati servizi di diagnostica, di sorveglianza e di ricerca.

Oltre alla sede centrale di Legnaro, l'IZSve si avvale di 11 sezioni diagnostiche periferiche (in seguito semplicemente dette "sedi periferiche"), dislocate nel Triveneto (Adria, Belluno, Bolzano, Padova, Pordenone, San Donà di Piave,

Trento, Treviso, Udine, Verona e Vicenza), che curano e gestiscono i contatti con le realtà territoriali.

L'IZS^{Ve} non è solo uno strumento in grado di fornire servizi tecnici-operativi indispensabili per garantire un corretto equilibrio tra le esigenze del sistema produttivo agroalimentare e la tutela dei consumatori di prodotti di origine animale, ma è anche un ente di ricerca. In particolare l'IZS^{Ve} si occupa:

- della diagnosi e della ricerca sulle malattie trasmissibili dagli animali e sulle infezioni trasmissibili dagli animali all'uomo;
- della sorveglianza epidemiologica;
- della pianificazione di azioni di farmacovigilanza;
- della formazione del personale appartenente al servizio veterinario;
- della produzione di biofarmaci per conto dello stato, delle regioni e dei privati;
- del controllo della qualità e della salubrità dei prodotti di origine animale destinati all'alimentazione umana (ad esempio attraverso la verifica dei parametri igienico-sanitari e fisico-chimici sui campioni di latte crudo e gli accertamenti microbiologici e chimici eseguiti su carni fresche e lavorate, ovoprodotti, prodotti ittici);
- del controllo dei mangimi destinati agli animali.

* Fonte: sito internet dell'Istituto Zooprofilattico delle Venezie (www.izsvenezie.it)

2. IL QUESTIONARIO ED I SUOI ERRORI

Il questionario somministrato (la cui copia si riporta nelle pagine seguenti) si divide in due sezioni: la prima che riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la seconda relativa al Comitato Pari Opportunità. La prima parte include 20 domande che rilevano i dati socioanagrafici, la composizione familiare nel dettaglio e le conseguenti responsabilità, la posizione lavorativa in tutte le sue caratteristiche di contratto e tutto ciò che ha attinenza con la qualità e la gestione dei tempi di vita lavorativa e familiare del rispondente. Si cercano di delineare quindi, tutti gli aspetti che riguardano la sfera quotidiana, in termini di difficoltà e di agevolazioni, del lavoro e della vita in genere del dipendente. La sezione finale si compone di 3 domande chiuse riguardanti il Comitato Pari Opportunità presente all'interno dell'Istituto che mirano ad apprendere quanto quest'organo è conosciuto dai dipendenti e in quali ambiti, secondo i rispondenti, può essere utile affinché le iniziative adottate li aiutino ad ottenere una migliore coesione della vita professionale con quella privata. Sempre in questa parte è presente, come ultimo quesito, una domanda aperta volta a raccogliere tutte le considerazioni, i pareri, i consigli, le proposte ed i suggerimenti che i rispondenti hanno da dare in relazione agli argomenti trattati. Per la costruzione del questionario quindi, sono state utilizzate domande chiuse, aperte e tabelle con batterie di quesiti (domande con impostazione e modalità di risposta uguali). Le domande chiuse, a differenza di quelle aperte, prevedono risposte precedentemente selezionate. Ciò permette di ottenere una facile codifica ai fini dell'analisi. Le domande sono poste a tutti con lo stesso schema di risposte e ciò può anche essere, però, fonte d'errore e d'imprecisioni. Le risposte, infatti, non hanno significato uguale per tutti. Un esempio di tale situazione si può ritrovare nel secondo quesito del questionario: l'età del rispondente. E' facile che il rispondente sia tratto in inganno dalla prima modalità e non capisca che questa comprende anche l'età precisa 30 anni (si veda la nota accanto alla domanda 2 per ulteriori specifiche). Questo tipo di anomalia può essere facilmente ovviata se si chiede al rispondente direttamente l'anno di nascita. Tale dato, attraverso poche e semplici elaborazioni, può comunque fornire la stessa informazione della domanda formulata nel modo

corrente. Un altro svantaggio che l'utilizzo della domanda chiusa propone, è il rischio di non considerare tutte le possibili alternative di risposta. E' proprio questo che si è verificato nella costruzione del quinto quesito, pensato per rilevare la composizione familiare del rispondente. In questa sede è stata tralasciata l'opzione che permette ad una persona che vive da sola di rispondere. Questa si è rivelata una mancanza d'importanza fondamentale, vista la natura della ricerca che si basa anche sul carico familiare che il rispondente supporta. Un'altra dimenticanza, anche se con peso molto meno rilevante per l'analisi, è stata commessa al quesito 6: nella quinta modalità è stata omessa la qualifica data dall'aver fatto il dottorato.

Motivo d'imprecisione nella rilevazione, data dalla composizione delle domande del questionario, è anche il decimo quesito. Alcuni rispondenti hanno dato risposte non compatibili all'interno della stessa domanda. Un rispondente che, ad esempio, dichiara di lavorare full-time per 24 ore in modo orizzontale/verticale, suscita non pochi problemi a colui che dovrà informatizzare i dati raccolti. L'applicazione di un filtro a questa domanda, in corrispondenza della modalità di risposta "tempo pieno", può essere un modo per evitare questi equivoci. Si dovrebbe specificare quindi che in caso in cui il rispondente lavori a tempo pieno, può passare direttamente a rispondere alla domanda 11.1 poiché il resto della domanda in esame e quella successiva non lo riguardano. Lo stesso avviene per il quesito 21. L'intestazione della domanda 22 specifica che si deve rispondere a tale domanda solo se si è risposto affermativamente a quella precedente. Molti rispondenti però pur avendo risposto "no" al quesito 21, hanno comunque risposto alla successiva. Anche in questo caso, sebbene fosse già segnalato, l'utilizzo di un filtro avrebbe potuto rimediare al problema, anche se magari non nella sua totalità.

Anche le tabelle con le batterie di quesiti presentano alcune lacune. In ciascuna di esse, infatti, manca la modalità che dà la possibilità di risposta a chi non si trova in quella determinata situazione, e per il quale dunque la situazione risulta non pertinente. Ciò è stato fonte di non risposte e quindi di inesattezze nella rilevazione. Ad esempio nella tabella corrispondente alla domanda 15 mancano le modalità per chi non ha figli e per chi non deve fornire assistenza a familiari; alla tabella successiva, domanda 16, mancano le modalità per chi non necessita

di servizi per l'infanzia, per il trasporto pubblico, per il sostegno di anziani e disabili; nella domanda successiva, terza tabella del questionario, a chi non ha bisogno di disporre di tempo per i rapporti scuola/famiglia non è stata data la possibilità di farlo riscontrare; nell'ultima tabella, domanda 20, infine, chi già lavora part-time non ha potuto specificarlo. Queste mancanze hanno provocato una diminuzione considerevole della precisione dei dati che poi si sono ripercossi nei risultati finali.

Il quesito 19 ha evidenziato una difficoltà di compilazione, tradotta in tre tipi di problematiche. La prima riguarda le modalità di risposta poiché non è ben chiaro che cosa s'intende per "tempo libero". Questo termine racchiude una troppo vasta quantità di attività. Come si è detto, non tutti danno lo stesso significato ai concetti. Alcuni rispondenti infatti alla voce "altro" hanno riportato passatempi che possono rientrare in quelle attività accorpate con la dicitura tempo libero. L'attribuzione delle percentuali di tempo dedicato poi ha portato due altri tipi di problematiche. Alcuni rispondenti affidano valori percentuali alle varie attività ma senza tenere conto che il totale proposto è il 100%. Si sono ottenuti quindi valori complessivi inferiori o maggiori al totale che hanno comportato una limitazione notevole alle analisi delle risposte a questa domanda. Ha contribuito a queste imprecisioni anche il fatto che taluni rispondenti si siano limitati a segnalare le attività svolte nel tempo extralavorativo, senza quantificarle numericamente il tempo dedicato come invece richiesto.

Nonostante sia stato effettuato un pre-test (procedura di verifica che permette di dare un giudizio sulla validità del questionario) su di un piccolo numero di persone per identificare problemi nel comprendere le domande e le istruzioni, nessuno di questi errori è stato evidenziato.

La tecnica di rilevazione tramite questionario autocompilato dal rispondente è di certo vantaggiosa non solo in termini economici ma la mancanza di controllo sulla compilazione può essere fonte di rilevazioni scorrette o comunque imprecise.

QUESTIONARIO

Gentile Collega,

il Comitato Pari Opportunità del nostro Ente ha ritenuto di promuovere un'indagine mirata alla conoscenza delle condizioni di lavoro del personale e della percezione delle pari opportunità.

Tale indagine è particolarmente importante per sviluppare idonee azioni, all'interno della sanità, per la tutela della vita familiare e professionale.

Il questionario è volto ad acquisire informazioni specifiche su due temi importanti:

- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- pari opportunità.

Le risposte verranno raccolte, elaborate ed i risultati saranno pubblicati (in forma anonima) nel rispetto della normativa sulla privacy.

La Sua collaborazione ci aiuterà a formulare proposte di azioni positive negli ambiti di competenza di questo Comitato.

Nel ringraziarLa per la Sua disponibilità, Le chiediamo di compilare il questionario (in modo anonimo) e di restituirlo all'U.O. Supporto Organi Istituzionali, oppure di depositarlo nell'apposita cassetta ubicata presso l'atrio del Centro Direzionale **entro il 31 marzo 2008.**

Cordiali saluti.

Comitato Pari Opportunità

PRIMA PARTE – CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

1. Sesso

1. ☐ Maschio 2. ☐ Femmina

2. Età

1. ☐ meno di 30 anni
2. ☐ 31-40 anni
3. ☐ 41-50 anni
4. ☐ oltre 50 anni

3. Stato civile

1. ☐ nubile/celibe
2. ☐ coniugato/a
3. ☐ separato/divorziato
4. ☐ vedovo/a

4. Figli

1. ☐ nessun figlio Età: 0-2 3-5 6-10 11-15 + 15
 n° _____ n° _____ n° _____ n° _____ n° _____
2. ☐ con figli
(specificare il numero
a seconda dell'età)

4.1 Con figli

1. ☐ conviventi n. _____
2. ☐ non conviventi n. _____

5. Altri componenti del nucleo familiare

1. ☐ Coniuge
2. ☐ Convivente
3. ☐ Madre
4. ☐ Padre
5. ☐ Altri parenti n. _____
6. ☐ Altre persone, specificare:

Ogni valore dell'età rappresenta un intervallo chiuso sia a destra che a sinistra.
La classe da 31 a 40 rappresenta l'intervallo chiuso [31,40]; essa comprende l'età precisa 31 anni esattamente come include l'età precisa 40 anni. Questo vale anche per le classi aperte come "meno di 30 anni". L'età precisa 30 anni quindi è contenuta nella prima fascia d'età ma questo è un dato tecnico di difficile comprensione ai più.

Manca la modalità di risposta per chi vive da solo

6. Titolo di studio

1. ☐ licenza elementare o media inferiore
2. ☐ diploma professionale o di scuola superiore
3. ☐ diploma universitario/laurea triennale
4. ☐ laurea specialistica (o secondo il vecchio ordinamento)
5. ☐ specializzazione post-laurea/master
6. ☐ altro, specificare: _____

Manca la voce
"Dottorato"

7. Tipologia di rapporto di lavoro

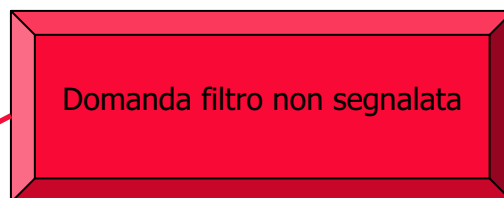
1. ☐ a tempo indeterminato
2. ☐ a tempo determinato
3. ☐ altro, specificare _____

8. Contratto e livello di appartenenza

1. ☐ dirigenza
2. ☐ comparto ruolo sanitario
3. ☐ comparto ruolo amministrativo
4. ☐ comparto ruolo tecnico
5. ☐ altro, specificare: _____

9. Categoria

1. ☐ A – B - Bs
2. ☐ C
3. ☐ D - Ds
4. ☐ dirigenza



10. Qual è il Suo orario di lavoro settimanale?

- | | | |
|---|--------------------------------------|---------------------------------|
| 1. ☐ tempo pieno | ☐ verticale | ☐ 12 ore |
| 2. ☐ part-time | ☐ orizzontale | ☐ 18 ore |
| | | ☐ 24 ore |
| | | ☐ 30 ore |
| | | ☐ _____ |

10.1 Se lavora a tempo parziale, quali sono i motivi? [è possibile scegliere più di una risposta]

1. ☐ per la cura dei figli
2. ☐ per la cura di altri familiari (anziani, disabili)
3. ☐ per motivi di studio
4. ☐ per svolgere un altro lavoro
5. ☐ altro, specificare _____

11.1 Luogo di lavoro:

1. ☐ Sede
2. ☐ Struttura Periferica

11.2 Quanto tempo impiega per raggiungere il luogo di lavoro?

1. ☐ meno di 15 minuti
2. ☐ da 15 a 30 minuti
3. ☐ da 31 minuti a 1 ora
4. ☐ oltre 1 ora

12. Nel tragitto da casa a lavoro, ha incombenze da svolgere?

1. ☐ Sì, specificare _____
2. ☐ No

13. “Conciliazione” significa, in senso generale, trovare un buon equilibrio nella gestione del tempo dedicato alla vita privata e alla propria vita lavorativa. In base a questa definizione e pensando alla Sua situazione personale, complessivamente ritiene che conciliare i tempi di vita e di lavoro sia per Lei, attualmente...

Indichi la risposta utilizzando la scala da 1 a 6, in cui 1 significa molto difficile e 6 molto facile:

- ☐ 1 (molto difficile) ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 (molto facile)

14. All'interno del Suo contesto familiare, Lei ha responsabilità dirette di cura e/o di assistenza?

1. ☐ Sì
2. ☐ No

14.1 Se sì, di chi in particolare?

(è possibile indicare più di una risposta)

1. ☐ figli
2. ☐ figli disabili
3. ☐ anziani
4. ☐ anziani non autosufficienti
5. ☐ altro, specificare _____

Manca la riga per chi non si trova nella situazione specifica, ad es. per chi non ha figli

15. Da chi riceve un aiuto concreto nelle seguenti attività?

	Assistenza in caso di malattia	Lavori in casa	Cura dei figli	Assistenza a familiari	Commissioni di vario tipo
Dai membri conviventi del proprio nucleo familiare	☐	☐	☐	☐	☐
Da altri parenti	☐	☐	☐	☐	☐
Da amici o vicini	☐	☐	☐	☐	☐
Da istituzioni pubbliche	☐	☐	☐	☐	☐
Da enti privati	☐	☐	☐	☐	☐
Da persone pagate	☐	☐	☐	☐	☐
Nessuno	☐	☐	☐	☐	☐

16. Che cosa ritiene più utile per venire incontro alle Sue necessità?

Per venire incontro alle Sue necessità si propongono i seguenti interventi, indichi per ognuno la Sua risposta utilizzando la scala da 1 a 6, in cui 1 significa nessuna utilità e 6 massima utilità.

	1 (nessuna utilità)	2	3	4	5	6 (massima utilità)
Minori costi dei servizi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Maggiore vicinanza a casa della sede di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Servizi per l'infanzia (es. baby sitter, nido, centri estivi)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Servizi di trasporto pubblico più efficienti	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Servizi di sostegno per gli anziani (es. centro diurno)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Servizi di sostegno per persone disabili	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ritiene ci siano altre misure che possano andare incontro alle Sue necessità? Se sì,
quali? (specificare)

17. Di seguito Le elenchiamo alcune situazioni che probabilmente si presentano spesso nella Sua attività lavorativa e non. Le chiediamo di indicare per ognuna se percepisce il suo svolgimento agevole o problematico.

Indichi la Sua risposta utilizzando la scala da 1 a 6, in cui 1 significa molto problematico e 6 molto agevole

	1 (molto problematico)	2	3	4	5	6 (molto agevole)
Percorrere il tragitto casa/lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Disporre di tempo libero	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Possibilità di usufruire di permessi o ferie	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rispondere a richieste straordinarie di lavoro	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Svolgere pratiche amministrative di carattere personale (es. banca, bollette, uffici, ecc..)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Disporre di tempo per i rapporti scuola/famiglia	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Disporre di tempo per esigenze di cura e benessere fisico (proprio e dei familiari) es. visite mediche	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ci sono altre attività che reputa problematiche e che non sono incluse nel suddetto elenco? Se sì indichi quali

18. Nell'organizzazione per cui lavora, quali delle misure qui di seguito indicate Lei utilizza o ha utilizzato in passato per conciliare la Sua vita lavorativa e la Sua vita privata?

1. ☐ Flessibilità negli orari
2. ☐ Scelta dei periodi/giorni di ferie
3. ☐ Giornata ridotta o permessi brevi
4. ☐ Accordi organizzativi con i colleghi
5. ☐ Permessi ai sensi della L104/1992 *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*
6. ☐ Part-time
7. ☐ Aspettativa per motivi familiari
8. ☐ Permessi di studio
9. ☐ Altro, specificare _____

19. Come impiega il Suo tempo extralavorativo?

[indichi approssimativamente la quantità di tempo extralavorativo che dedica alle seguenti attività mettendo uno zero per quelle che non la riguardano]

1. ☐ famiglia _____ %
2. ☐ tempo libero _____ %
3. ☐ studio _____ %
4. ☐ sport _____ %
5. ☐ volontariato _____ %
6. ☐ altro, specificare _____

Totale 100%

Cosa si intende per tempo libero?

20. Indichi in che misura i fattori elencati qui di seguito potrebbero in futuro aiutarLa a conciliare vita lavorativa e vita privata.

La preghiamo di esprimere una valutazione da 1 (per nulla) a 6 (moltissimo)

	1 (per nulla)	2	3	4	5	6 (moltissimo)
Migliore o diversa organizzazione interna	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avere orari di lavoro più flessibili	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avere un buon rapporto con i colleghi per una migliore organizzazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avere maggiori informazioni sulle leggi vigenti in favore della conciliazione	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lavorare part-time	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Avere maggiori possibilità di lavorare a casa (tele-lavoro)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ritiene ci siano altri fattori che possono aiutarLa a conciliare vita lavorativa e vita privata? Se sì specificare

SECONDA PARTE – PARI OPPORTUNITÀ

21. Conosce il Comitato Pari Opportunità e i suoi compiti?

1. ☐ Sì
2. ☐ No

A questa domanda viene data risposta anche da chi non conosce il Comitato.

Il filtro rappresentato dalla domanda 21 non è stato capito

22. Se sì, ritiene che questo organismo potrebbe essere utile per:

1. ☐ favorire il lavoro della donna
2. ☐ risolvere problemi personali
3. ☐ dare una maggiore informazione per conoscere la normativa sulle pari opportunità
4. ☐ favorire l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
5. ☐ presentare proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo
6. ☐ altro, specificare _____

23. Quali sono i temi che le piacerebbe approfondire, tra quelli proposti di seguito? [Indichi con un numero progressivo l'ordine di preferenza]

- _____ la cultura delle pari opportunità tra uomini e donne
- _____ la normativa antidiscriminatoria
- _____ la conoscenza degli istituti giuridici contrattuali: congedi parentali, flessibilità oraria ed organizzativa
- _____ le proposte per il miglioramento delle relazioni in ambito lavorativo
- _____ altro, specificare _____

Nel ringraziarLa per la Sua preziosa collaborazione, Le saremmo grate se volesse anche esprimere considerazioni, pareri, consigli e formulare proposte e suggerimenti.

**Per qualunque informazione può contattare: U.O. Supporto Organi Istituzionali
(tel. 049 8084208, fax 049 8830178, e-mail: Comitato Pari Opportunità)**

3. IL DATA-SET

3.1 *Costruzione del Data-Set / Codifica delle Variabili*

Una volta raccolti i dati è necessario metterli in formato elettronico per poterli successivamente elaborare. Quest'operazione richiede la costruzione di un data-set che in questo caso è stato realizzato con l'utilizzo di un foglio excel, in cui le singole domande del questionario sono state codificate e riportate il più fedelmente possibile. Ogni questionario è identificato univocamente con un numero che collega la forma cartacea alla forma elettronica. Tutte le risposte di un questionario sono riportate in un record (riga) del foglio excel. Se si osserva il questionario si può notare che accanto ad ogni modalità di risposta vi è segnato un numero. Quel valore corrisponde alla risposta data da colui che ha compilato quel determinato quesito e verrà scritto nel record corrispondente al questionario in elaborazione. E' così che si traducono le risposte in numeri. Infatti, il data-set consiste in una serie di colonne che recano come intestazione le variabili corrispondenti alla domanda del questionario ed ogni cella della colonna riporta il numero corrispondente alla risposta data. Non tutte le domande sono state codificate come riportato accanto alla risposta sul questionario. I quesiti a risposta multipla, infatti, in una stessa colonna avrebbero riportato più numeri e ciò avrebbe reso impossibile la registrazione di tutte le risposte e non avremmo potuto fornire eventuali dati aggregati per la singola modalità di risposta. Così per questo tipo di quesiti per ogni modalità di risposta è stata assegnata una colonna intestata in cui compare il numero 1 se la casella è stata barrata e 0 altrimenti. Si è proceduto in questo modo ad esempio per la domanda 5 che indica la composizione familiare, la 10.1 per le motivazioni che spiegano il contratto part-time, la 14.1 per identificare le responsabilità familiari e per tutte le domande successive che presentano questo tipo di modalità di risposta. La domanda 4, è un caso particolare di risposta multipla. Per questo quesito, infatti, si è creata la colonna che registra la presenza o l'assenza di figli. Successivamente si è riprodotta la tabellina che trasferisce l'età dei figli: ogni colonna ha un'etichetta con la fascia d'età ed ogni riga descrive la combinazione dell'età dei figli del rispondente. La codifica quindi è avvenuta nel seguente modo. La prima colonna per questa

domanda, in cui si stabilisce se il rispondente ha o meno dei figli, rappresenta un filtro. Qualora sia stata indicata la presenza di figli, per la codifica delle età si è operato come le normali risposte multiple e cioè come descritto in precedenza, riportando 0 se quella determinata fascia non è stata segnata oppure l'eventuale numero dichiarato. Per coloro che invece dichiarano di non avere figli si è adottato un altro tipo di codifica. Si è operato un controllo diretto sulle non risposte ovvie. Con questo s'intende che qualora il rispondente non abbia figli è normale che non specifichi l'età e se convivono o meno. E' per questo che a queste non risposte, ovvie, sono stati imputati degli zeri. Se non lo avessimo fatto, il programma di elaborazione avrebbe assegnato alla cella vuota un determinato carattere che identifica la non risposta. Questo tipo di non risposta però contiene tecnicamente un'informazione poiché simboleggia l'assenza di figli. L'imputazione degli zeri, quindi, serve per differenziare questo tipo di non risposta, dalle non risposte "vere" e cioè quelle che si creano quando una persona che avrebbe dovuto rispondere, non lo ha fatto. In questo caso le non risposte "vere" (celle vuote) sono date dalle persone che dichiarano di avere figli ma non ne specificano l'età e/o se convivono o meno. Si puntualizza che per quest'ultima parte della domanda (quesito 4.1) sono state create due colonne separate per le due modalità di risposta (figli conviventi/figli non conviventi), questo per poter inserire direttamente il numero indicato dal rispondente; le mancate risposte in questo caso sono state trattate, appunto, come descritto precedentemente, attraverso la distinzione di quelle "vere" da quelle ovvie. Anche la domanda 10 funge da filtro per la restante parte e per la successiva 10.1. Anche in questo caso si producono delle mancate risposte ovvie poiché chi dichiara di avere un contratto full-time non deve specificare se è orizzontale o verticale e quante ore fa poiché contratti di questo tipo sono standard. Per cui chi risponde con la prima modalità può direttamente passare alla domanda 11.1. Tutte queste mancate risposte però vengono segnate con 0 per differenziarle da chi avendo un contratto part-time non ha comunque risposto. Un altro quesito che ha ruolo di filtro è il numero 21 (Conosce il Comitato Pari Opportunità?) anche se non ha funzionato molto bene dato che molti hanno risposto comunque anche se non conoscono il Comitato. In questo

caso per tutti coloro che davano una risposta negativa al quesito 21, si imputava 0 alla domanda 22 se questa era stata tralasciata.

Per quanto riguarda le tabelle si è proceduto nel seguente modo:

- ⊙ domanda 15: qualora ci sia stata almeno una crocetta nella tabella, questa è stata considerata come letta e quindi in corrispondenza di ogni segno è stato attribuito un 1 ed all'assenza uno 0. Se, invece, la tabella non presentava alcun tipo di segno si saltava la codifica, lasciando quindi l'imputazione automatica delle non risposte. Va precisato che la classificazione di questa tabella è stata fatta cella per cella. Data la sua natura, che permette un numero di risposte imprecisato, ad ogni cella è stata fatta corrispondere una colonna che è stata compilata con 0 od 1 a seconda dei casi specificati prima.
- ⊙ domanda 16, 17 e 20: data la struttura completamente diversa di questa tipologia di tabelle è stata fatta corrispondere, semplicemente, ad ogni riga una variabile, cioè una colonna del data-set, ed ogni record riporta il voto assegnato dal rispondente. Ogni riga del questionario quindi corrisponde alla colonna nel foglio elettronico ed ogni riga di questo, riporta la colonna della forma cartacea.

Per le domande 19 e 23, inoltre, si sono dovute riportare due tabelle per ciascun quesito. Per quanto riguarda la richiesta della distribuzione percentuale delle attività giornaliere dei rispondenti, 19, ci sono state due modalità di risposta: alcuni rispondenti hanno compilato indicando numericamente la risposta accanto ad ogni attività; altri, invece, hanno segnato semplicemente con una crocetta quelle attività a cui si dedicano solitamente durante il giorno. Da questo è nata l'esigenza di creare nel data-set due tabelle per registrare l'informazione senza che ne andasse persa. In una si è riportata, in corrispondenza di ogni colonna intestata con l'attività specifica, la percentuale indicata dal rispondente, e 0 altrimenti. Nella seconda, invece, sempre in corrispondenza della determinata attività segnata, si è imputato 1 se segnata o 0 altrimenti. La seconda tabella, però, veniva compilata anche quando il rispondente segnava le percentuali. Questa tabella quindi restituisce l'informazione completa per ogni rispondente anche se, non riportando le

percentuali, non è così precisa. Ecco come si è registrata la stessa informazione in due modi diversi. Allo stesso modo si è proceduto per la codifica dell'ultima domanda del questionario. Questa volta al posto delle percentuali si aveva l'ordine di preferenza. Anche qui alcuni hanno segnato l'ordine numerando i temi con valori da 1 a 4 mentre altri si sono limitati a segnare con un crocetta quei temi che per loro sono d'interesse. La creazione della seconda tabella, quindi, ha seguito i principi appena descritti, ed anche in questo caso riporta un'informazione più completa della prima, anche se meno precisa.

Per tutte quelle domande, infine, che prevedono la modalità di risposta "altro, specificare...", o che sono seguite da una domanda aperta, e per i commenti finali, il testo scritto è stato riportato fedelmente in una colonna intestata appositamente per non alterare le informazioni contenute.

3.2 Preparazione del Data-Set per l'Analisi

Una volta codificate le risposte e trasformato tutti i questionari in formato elettronico, è il momento di dare uno sguardo generale al tipo di dati che sono risultati da questo procedimento. Durante il caricamento è stato possibile notare delle incongruenze che possono falsificare in qualche modo le future analisi, soprattutto se queste sono ripetute più volte. E' necessario quindi procedere all'esplorazione di ogni variabile che può causare questo tipo di problemi. Le prime che in questo caso si sono prestate ad errori ripetuti sono state le domande 4 e 4.1, quelle relative alle informazioni sui figli. Alcuni rispondenti affermano di non avere figli anche se, nella specifica dell'età e alla domanda che precisa se questi convivono o meno, compaiono data la presenza di risposta. Un possibile controllo per individuare se è davvero un errore è confrontare queste informazioni con la domanda 14.1, che specifica le responsabilità familiari dei rispondenti. Se da questa verifica risulta che il rispondente ha risposto di avere responsabilità, e che queste riguardano i figli, allora è chiaro che il fatto che la stessa persona abbia segnato di non avere figli è stato un errore. Un ulteriore controllo poi consiste nel verificare le risposte della persona dubbia, alla domanda 15, in corrispondenza della colonna ad etichetta "cura dei figli". Per tutte queste persone quindi si è corretto l'errore.

Alcune persone, invece, hanno dichiarato di avere figli ma per la domanda 14.1 risulta che non hanno responsabilità familiari. Essendo queste persone soprattutto uomini e comunque non potendo essere sicuri che non sia davvero così, queste situazioni sono state lasciate invariate. E' risultato un altro caso anomalo per queste domande che completano l'informazione sui figli e sulle responsabilità: un rispondente dichiarava di non avere responsabilità alla domanda 14 ma alla successiva segnava di prendersi cura dei figli. Controllando la totalità del questionario di questa persona si scopre che è maschio, tra i 41 ed i 50 anni, celibe, ma convivente, con 2 figli tra i 3 e i 5 anni che non convivono con lui. In questo caso particolare è stata modificata la risposta alla domanda 14.1, togliendo la responsabilità dei figli, questo perché si presuppone che non abbia la cura diretta dei figli. Un gran numero di persone poi ha ommesso di specificare se i figli convivono o meno. Dato che queste mancate risposte sono in numero notevole e data l'importanza della variabile per lo scopo dell'indagine, per ovviare a questo problema è stato adottato il seguente metodo: tralasciati coloro che sono separati/divorziati, per i rimanenti si è posto il numero dichiarato di figli con età inferiore ai 15 anni come figli conviventi; qualora il rispondente abbia dichiarato di avere almeno un figlio con meno di quindici anni ed almeno un figlio nella fascia d'età successiva, allora, è stata mantenuta la non risposta; stessa cosa è stata fatta per i casi rimasti.

In relazione alla sesta domanda del questionario, è stata apportata un'altra modifica dei dati. Poiché assente, tra le modalità di risposta, la voce "dottorato", i rispondenti in possesso di questo titolo lo hanno indicato sotto la voce "altro". Come categoria di titolo di studio il dottorato rientra in quella più elevata, che comprende anche i master e la specializzazione post-laurea. Le persone che quindi hanno utilizzato la risposta libera per classificare il loro titolo di studio come dottorato, sono state accorpate con coloro che hanno segnato la quinta delle modalità di risposta.

Per quanto riguarda l'ottavo quesito, si è verificata una situazione simile. Dei rispondenti qualificati come "operatori" ed "operatori tecnici" lo hanno dichiarato tramite la modalità di risposta "altro". Queste persone, in base alle classificazioni di ruolo consuete rientrano tra coloro che fanno parte della

categoria "comparto ruolo tecnico"; per questo motivo sono state accorpate con quanti hanno dichiarato di avere il medesimo ruolo all'interno dell'Istituto.

Il quesito 14.1, oltre alla modifica subito descritta in precedenza, è stato oggetto di altre variazioni. Questo perché alcune persone nella risposta libera "altro" hanno specificato di prendersi "cura della casa in genere (qualsiasi cosa ruoti intorno ad una famiglia)" o di occuparsi della "gestione sanitaria degli animali". Queste risposte non sono pertinenti con l'informazione che la domanda vuole rilevare (la responsabilità di cura e/o assistenza diretta del rispondente nei confronti di altre persone, non situazioni in genere o di animali) quindi non sono state considerate (è stato posto uno zero, indice di assenza di risposta, nella rispettiva colonna che rileva la presenza dei commenti). Sempre dall'ultima modalità si è rilevata, inoltre, una persona che ha dichiarato di prendersi cura dei genitori, questa risposta è stata accorpata con coloro che hanno segnato di prendersi cura di persone anziane. Nei restati commenti segnalati ci sono state persone che hanno segnato "me stessa". Queste persone sono state tenute in considerazione in virtù del fatto che siano persone con possibili problemi di salute. Sono comunque state escluse dalle analisi specifiche sulle responsabilità familiari dato che oltre a questa modalità, non ne hanno contrassegnate altre.

La domanda 19, relativa alle attività svolte dal rispondente in tempo extralavorativo, è formulata in modo tale che il compilante dia una misura percentuale del tempo che dedica quotidianamente all'attività proposta. Il totale suggerito è del 100%. Molte persone, però, hanno associato percentuali per somme inferiori o maggiori dell'intero indicato. Per queste persone non è stato possibile applicare alcun tipo di correzione al fine di recuperare le informazioni quantitative. Un metodo possibile per rimediare al problema potrebbe essere quello di utilizzare delle proporzioni per ottenere il totale voluto. Ciò però andrebbe fatto per ogni persona che abbia ottenuto la somma errata. E' evidente che questo è difficile da realizzare data la quantità rilevante di persone che hanno sbagliato. L'informazione comunque non è stata persa del tutto. Avendo creato la seconda tabella che riporta semplicemente se l'attività viene svolta o meno dal rispondente all'interno della giornata extralavorativa, si è in grado di ottenere un'informazione anche da questi dati. Errori di compilazione

della domanda come questo hanno portato a dover modificare le informazioni ottenute anche nel penultimo quesito, il numero 23. La domanda richiede al compilante di dare un ordine d'importanza alle affermazioni riportate. Alcune persone hanno associato numerazioni da cui non è stato possibile dedurre nessun ordine di preferenza (probabilmente il rispondente ha dato una valutazione da 1 a 10 ad ogni singola affermazione). Anche in questo caso si è potuto recuperare parte dell'informazione grazie alla seconda tabella che riporta l'assegnazione o meno di utilità all'affermazione da parte del rispondente. Questa seconda tabella riporta quindi un'informazione diversa ma più precisa di quella che riporta l'ordine di preferenza.

3.3 Analisi delle Non Risposte

Calcolato il tasso di non risposta per ogni singola variabile, è risultato che in media è stato del 1%, con un minimo dello 0,28% ed un massimo del 3,42%, tasso che quindi risulta essere irrilevante. Ciò comporta che le analisi effettuate sulle variabili in questione non tengono conto delle mancate risposte, che ad ogni modo non sono state tolte permanentemente dal data-set, si è effettuata quindi un'operazione di "pairwise".

Le mancate risposte delle seguenti domande non sono state prese in considerazione sebbene abbiano percentuali leggermente superiori alla media, se ne spiega il perché.

- Per la domanda 4.1, che rileva se i figli presenti in famiglia convivono o meno con il rispondente, è stato registrato un tasso di non risposta del 5,35% sul totale di coloro che hanno figli; le mancate risposte, in questo caso, sono dovute al fatto che non è stato possibile dedurre se il/i figlio/i convivono o no, dato che, avendo più di 15 anni, può/possono rientrare in entrambe le categorie. Indagando sui non rispondenti si è scoperto che sono persone coniugate che hanno dai 31 ad oltre i 50 anni con un picco tra i 41 ed i 50 anni, non rispondenti che quindi possono avere sia figli conviventi sia non conviventi. Non è possibile quindi avere alcuna informazione aggiuntiva da queste persone che verranno tolte di conseguenza dall'analisi.

- La domanda 15 è formulata sotto forma di tabella in cui il rispondente viene invitato a segnare da chi dei vari soggetti indicati riceve un aiuto nelle specifiche situazioni proposte. Il 4,84% dei rispondenti al questionario ha tralasciato di rispondere all'intera tabella. Queste persone sono in maggioranza donne tra 31 e 50 anni, nubili, che vivono con i genitori ma che per un gran numero non si sa nemmeno con chi vivono, senza figli e senza responsabilità familiari che hanno dato giudizio 4 alla loro conciliazione per il 47% e percentuali poco inferiori ai giudizi 3 e 5. Si può supporre, quindi, che queste persone siano abbastanza soddisfatte della loro vita lavorativa e familiare e che quindi non abbiano sentito il bisogno di esprimere una preferenza riguardo questa tabella.

Fa eccezione la domanda 5 per cui le mancate risposte sono state considerate come categoria a sé stante ed analizzate come tali.

Come questa, anche le domande 16, 17 e 20 fanno eccezione. Le tabelle in questione, sono organizzate in modo che come intestazione di riga vi è l'affermazione alla quale il rispondente deve dare il suo giudizio in base ad una scala numerica di valutazione (intestazione di colonna). Le mancate risposte di queste tabelle sono state analizzate riga per riga. Questo perché ci sono due tipi di affermazioni cui i rispondenti hanno dato il loro giudizio. La singola affermazione può interessare tutto il campione oppure v'è ricondotta esclusivamente ad una categoria di persone, casi, questi ultimi, che vanno considerati separatamente. Ne è un esempio la terza affermazione della domanda 16 con cui si chiede un'opinione sull'utilità dei servizi per l'infanzia. Quest'affermazione è rivolta principalmente a coloro che hanno figli, per i quali, di conseguenza, è naturale che si generino delle mancate risposte per chi non ne ha. Alcune persone di queste però hanno comunque risposto, forse pensando al futuro. Queste informazioni quindi sono state tenute e si sono individuati due tipi di non risposte: quelle "ovvie", date dall'assenza del problema, e quelle "vere", date dalle persone che hanno dei figli ma che non hanno risposto comunque. Per questo tipo di affermazioni quindi le mancate

risposte verranno selezionate in questo modo e le rimanenti valutate ancora una volta caso per caso.

Per ogni tabella, si precisa, che sono state eliminate dal data-set preso in considerazione, tutte quelle persone che non hanno dato risposta a tutta la tabella, si è effettuata quindi un'operazione di "listwise". Questo partendo dal presupposto che questi individui non abbiano letto la domanda o che l'abbiano trovata di difficile comprensione/compilazione e che quindi l'abbiano tralasciata.

- ▶ Domanda 16, prima riga "Minori costi dei servizi": questo quesito registra un tasso di non risposta del 13,68%. E' possibile che questo tasso abbastanza elevato sia dovuto al fatto che la domanda riguarda un argomento troppo generico. Non è chiaro, infatti, di che tipo di servizi si tratti.
- ▶ Domanda 16, seconda riga "Maggiore vicinanza a casa della sede di lavoro": per l'esame delle non risposte per questo quesito si è valutata la distribuzione delle mancate risposte in relazione al tempo che i dipendenti impiegano a raggiungere il luogo di lavoro. E' risultato che il 30% di coloro che impiegano meno di 30 minuti non ha risposto a quest'affermazione, come il 10% di chi impiega dai 30 ad oltre un'ora. Si può supporre, quindi, che la maggioranza delle non risposte per questo quesito sia dovuto al fatto che le persone siano già soddisfatte sotto questo punto di vista. Essendo però una supposizione, è opportuno considerare le non risposte nelle analisi.
- ▶ Domanda 16, terza riga "Servizi per l'infanzia (es. baby-sitter, nido, centri estivi)": il trattamento delle mancate risposte per questa variabile è già stato descritto nell'esempio. Vengono fatte però delle ulteriori precisazioni: le mancate risposte generate da chi non ha figli sono state tolte; dalle non risposte "vere", in questo particolare caso, sono state tolte anche quelle originate dal fatto che il rispondente non abbia più questo tipo di problematica poiché il più piccolo dei suoi figli ormai ha un'età che non richiede più questo tipo di servizi (maggiori di 11 anni) che rappresentano il 72,41% di non risposte (percentuale calcolata partendo dal data-set che non contiene le persone senza figli). Infine,

quindi, le mancate risposte risultano essere pari al 6,35%. Queste persone sono per in maggioranza donne, tra i 31 ed i 40 anni, coniugate, che hanno responsabilità familiari composte anche e soprattutto da figli minori in età tra 3 e 10 anni.

- ▶ Domanda 16, quarta riga "Servizi di trasporto pubblico più efficienti": le non risposte in questo caso, data l'elevata percentuale (pari al 19%), sono state prese in considerazione come categoria a parte e rientra nell'analisi.
- ▶ Domanda 16, quinta riga "Servizi di sostegno per gli anziani (es. centro diurno)": come per i servizi per l'infanzia, anche per questa variabile c'è stato un controllo delle non risposte tale che coloro che hanno risposto pensando ad una situazione ipotetica, sono stati mantenuti mentre coloro che non avendo responsabilità dirette di cura di anziani, sia non autosufficienti sia autosufficienti, che non hanno risposto, giustamente, sono stati esclusi dall'analisi di questa particolare variabile. Le mancate risposte che ne risultano, date quindi dall'assenza di risposta da chi dichiara di avere responsabilità di anziani per la domanda 14.1, sono composte solo da 10 unità. Dato che comunque non è possibile concludere alcunché da queste non risposte, sarà conveniente tralasciarle al momento delle analisi.
- ▶ Domanda 16, sesta riga "Servizi di sostegno per persone disabili": come per i due casi precedenti (servizi per l'infanzia e presenza di anziani), anche in questo caso sono state divise le non risposte "vere" da quelle ovvie e queste ultime sono state poi escluse dal data-set preso in esame. Il tasso di non risposta che ne risulta è pari allo 0,84% che non viene preso in considerazione.

Anche la domanda 17 è rappresentata da una tabella che riporta come intestazione di riga delle situazioni alle quali il rispondente deve dare un suo giudizio in base alla scala numerica posta come intestazione di colonna. Si presenta una tabella riassuntiva delle non risposte per questa domanda tranne per la sesta riga per cui la situazione richiede un'analisi delle non risposte differente.

- Domanda 17 (tranne la sesta riga "Disporre di tempo per i rapporti scuola/famiglia"):

N° riga	Situazione	Tasso di non risposta
1	Percorrere il tragitto casa/lavoro	2,29%
2	Disporre di tempo libero	2,58%
3	Possibilità di usufruire di permessi o ferie	3,72%
4	Rispondere a richieste straordinarie di lavoro	4,58%
5	Svolgere pratiche amministrative di carattere personale	3,15%
7	Disporre di tempo per esigenze di cura e benessere fisico	2,58%

Date le basse percentuali di non risposta, riportate nella tabella soprastante, registrate dalle singole affermazioni della domanda, sono state escluse dall'analisi.

- Domanda 17, sesta riga "Disporre di tempo per i rapporti scuola/famiglia": anche per questa variabile sono state individuate le non risposte "vere" e quelle ovvie. Quelle ovvie sono state cancellate mentre le "vere", essendo il 3,96% sono state ignorate.
- Domanda 18: avendo fatto la selezione iniziale, togliendo tutte le unità che non hanno risposto a questa domanda per intero, sono state eliminate tutte le non risposte.
- Domanda 19: anche in questo caso, avendo fatto la selezione iniziale, e quindi operando un "listwise" al data-set, sono state escluse tutte le non risposte.

La tabella che rappresenta la domanda 20 ha esattamente le stesse caratteristiche le due precedenti.

- Domanda 20 (tranne la quinta riga "Lavorare part-time"): dopo aver tolto coloro che non hanno risposto all'intera tabella, risulta esserci un tasso medio di non risposte pari al 7,23%. La tabella, di fatto, è rivolta solo agli insoddisfatti. La sua conformazione, infatti, non dà modo ai soddisfatti di esprimersi, ed è per questo che è stato scelto di far rientrare anche le non risposte nelle analisi. Si specifica che tutto questo nasce dal fatto che nella particolare affermazione "Avere un buon rapporto con i colleghi per una migliore organizzazione" una rispondente non ha espresso un giudizio ma ha semplicemente aggiunto l'osservazione "ce l'ho già".
- Domanda 20, quinta riga "Lavorare part-time": per questo particolare quesito la procedura seguita per l'analisi delle mancate risposte è la stessa utilizzata per domanda 17, sesta riga e simili, e quindi con l'individuazione delle non risposte "vere" e l'eliminazione di quelle ovvie. Ne risultano 3 mancate risposte che non verranno considerate nelle analisi.

Caso a parte è costituito dalla domanda 22, "Se sì, ritiene che questo organo (Comitato Pari Opportunità) potrebbe essere utile per..". Legata al quesito precedente, il numero 21 che recita "Conosce il Comitato Pari Opportunità?", anche questa domanda presenta dei problemi di non risposta. Il quesito 21, infatti, dovrebbe fare da filtro per quello successivo, poiché alla domanda 22 dovrebbero rispondere solo coloro che hanno risposto affermativamente al quesito 21, ma così non è stato per una buona parte dei casi. Molti di coloro che hanno dichiarato di non conoscere il comitato, infatti, hanno risposto comunque alla domanda sull'utilità dello stesso. Innanzi tutto sono state tolte quelle persone che non hanno risposto ad entrambe le domande. Successivamente si è ritenuto opportuno togliere coloro che, giustamente, non hanno risposto alla domanda 22 poiché hanno risposto no al quesito 21. Si è analizzata la variabile basata su questo nuovo data-set per una visione generale. Sono state scisse, in seguito, le risposte di coloro che conoscono il comitato da quelle di coloro che non lo conoscono.

Altro caso a parte è l'ultima domanda del questionario, la numero 23, "Quali sono i temi che le piacerebbe approfondire, tra quelli proposti di seguito?". La trattazione di questa variabile è complessa poiché è stato necessario, in fase di caricamento dei dati, creare delle variabili aggiuntive per non trascurare le persone che, anziché riportare l'ordine di preferenza come richiesto, hanno semplicemente indicato i temi principali con una crocetta. A questo punto si hanno due tabelle che registrano la stessa informazione in due modi differenti. Nasce quindi la necessità di unire le due tabelle ai fini di avere un'informazione completa. In maggioranza chi ha risposto con le crocette ha espresso due preferenze. Stabilito ciò, si convertono i temi che si sono aggiudicati il primo ed il secondo posto nella graduatoria di chi l'ha segnalata in 1 e si pone 0 per i rimanenti. Questo, in modo tale che la prima tabella comunichi l'informazione nello stesso modo della seconda, permettendo così di unirle. Confrontando i valori della nuova variabile, più completa, con quanto descrivevano le variabili originarie, si trova che le conclusioni cui si arriva sono le medesime. Ciò dimostra quindi che la nuova variabile non è solo più completa ma è anche sufficientemente precisa. Inoltre si intuisce che le persone che hanno risposto con la crocetta sono del tutto in linea col pensiero di coloro che hanno espresso l'ordine di preferenza. Le 27 (8%) non risposte che la nuova misura registra vengono ignorate nelle analisi poiché non sono spiegabili, se non con la casualità.

Una nota particolare va fatta in merito al quesito 11.2, con cui si chiede il tempo impiegato per percorrere il tragitto casa-lavoro, poiché non ha mancate risposte. Questo può lasciare intendere che a questa particolare domanda i rispondenti hanno dato notevole importanza e che magari è uno dei problemi che possono andare ad incidere sul giudizio riguardante la conciliazione, oggetto principale dell'indagine.

3.4 Creazione di Nuove Variabili

La quarta domanda del questionario chiedeva al rispondente di indicare se ha figli o meno e, nel caso in cui ne abbia, di annotarne il numero in base all'età corrispondente ad una o più delle cinque fasce d'età opportunamente indicate nella domanda stessa. Le risposte date per quanto riguarda la suddivisione dei figli per età sono state inserite nel data-set seguendo la seguente logica: se il rispondente dichiarava di non avere dei figli, allora le colonne corrispondenti all'età dei figli venivano compilate con degli 0; se, ad esempio, il rispondente rivelava di avere 2 figli in età 3-5 ed 1 in età 6-10, le cinque colonne venivano compilate con degli 0, tranne in quelle corrispondenti alle classi d'età 3-5 e 6-10 dove, invece, venivano segnati i numeri indicati dal rispondente, e quindi in questo, 2 e 1. Per ottenere una variabile più significativa nel contesto dell'indagine, queste risposte sono state ricodificate nel seguente modo.

Moltiplicando le cinque fasce d'età rispettivamente per 10.000, 1.000, 100, 10, 1 e successivamente sommandole tra di loro, si ottiene per ogni rispondente l'accostamento in un'unica variabile della sequenza dei figli di tutte le età. Assegnando poi diversi valori alle varie macro categorie, come ad esempio 1 se la nuova variabile ha valore compreso tra 10.000 e 20.000 ($20.000 = 2 \times 10.000$ poiché per i dati in esame il numero maggiore di figli nella prima fascia d'età è 2), 2 se la nuova variabile è compresa tra 1.000 e 2.000 e così via, si ottiene una variabile che descrive con precisione l'età del figlio più piccolo per ogni rispondente.

Questa nuova variabile è stata creata poiché fornisce una misura migliore in vista delle elaborazioni successive. Calcolando le semplici percentuali relative alla singola fascia d'età, si viene a conoscenza della quantità di persone che hanno *almeno* un figlio, o più di uno, in quella determinata fascia d'età. Le percentuali della variabile ricodificata come indicato, invece, indicano la parte di persone che hanno il più piccolo dei figli in quella determinata categoria. Questo permette di dare un diverso peso al carico familiare che il figlio comporta per il genitore. Coloro che hanno il figlio minore tra zero e due anni hanno una responsabilità maggiore, rispetto a coloro che hanno il figlio più piccolo in fascia

3-5, e molto più rilevante rispetto a chi ha solo figli con più di 15 anni, anche se conviventi.

La domanda 4.1 ci dice se i figli del rispondente convivono con lui o meno. Sapere se il rispondente ha almeno un figlio che convive è importante al fine di osservare il carico di responsabilità che si assume nella vita quotidiana. Questo perché chi ha figli che convivono, ha responsabilità maggiori e/o diverse rispetto a coloro che hanno figli che vivono fuori casa. Dopo il trattamento delle non risposte visto nel capitolo precedente, questa variabile presenta 10 non risposte. Queste sono dovute alle mancate risposte di coloro che hanno figli con più di 15 anni poiché non è stato possibile ricondurli alla categoria giusta perché la fascia d'età, essendo aperta, contiene anche coloro che sono maggiorenni e che quindi possono risiedere fuori casa dei genitori anche solo per motivi di studio. Queste 10 mancate risposte, quindi, non forniscono informazioni utili e, rappresentando appena il 5,35% sul totale dei rispondenti che hanno figli, costituiscono una percentuale che risulta essere esigua. Questa variabile, quindi, è stata ricodificata non tenendo conto delle mancate risposte. La ricodifica è avvenuta con la creazione, attraverso l'assegnazione di un determinato valore per ogni situazione, di tre nuove categorie che distinguono coloro che hanno figli conviventi, da coloro che hanno solo figli non conviventi, da coloro che ne hanno sia conviventi sia non conviventi.

La quinta domanda del questionario rileva gli altri componenti del nucleo familiare non considerati fino a quel punto e quindi l'eventuale coniuge, il convivente, la madre, il padre ed altri parenti o persone. Da questi dati è perciò possibile ricavare una nuova variabile "stato di famiglia" che divide coloro che vivono ancora con i genitori ed i fratelli/sorelle, da chi invece si è creato una famiglia propria e quindi vive con il coniuge/convivente ed i figli, da chi ancora vive con persone non parenti. Va precisato che nella selezione di chi si è creato una famiglia propria si è tenuto conto del fatto che alcuni possono avere in casa il genitore anziano che in questo caso rappresenta un carico familiare aggiuntivo e non un motivo di agevolazione sotto il punto di vista della conciliazione tra famiglia e lavoro. Un caso particolare sono coloro che vivono da soli. In questa categoria è stato possibile classificare solo 3 persone poiché

lo hanno specificato chiaramente non essendo previsto questo tipo di modalità di risposta nella domanda in questione. Questo può giustificare l'elevato numero di non risposte che quindi vengono tenute in considerazione come categoria a se stante.

La domanda 12 richiede di specificare quale incombenza il rispondente svolge, se effettivamente ne svolge, nel tragitto da casa a lavoro. Questi scritti sono stati ricodificati per permettere il conteggio, per chi ha risposto affermativamente, di coloro che svolgono lo stesso compito. Si sono individuate, quindi, tre categorie con cui si classifica chi si occupa dei figli (prevalentemente accompagnandoli a scuola o dai nonni), chi svolge commissioni varie (come fare la spesa, andare negli uffici pubblici, dal commercialista, ...) e chi si dedica ad altre attività (come andare a trovare i genitori, occuparsi degli anziani, smaltire il vetro e la plastica ed organizzare la giornata lavorativa tramite telefono).

Il quesito 14.1 chiede di specificare di chi in particolare il rispondente si prende direttamente cura all'interno della famiglia. Questa variabile è stata immessa nel data-set facendo corrispondere ad ogni modalità di risposta (figli, figli disabili, anziani, anziani non autosufficienti, altro) una colonna in cui veniva assegnato uno 0 se la casella non era stata segnata e 1 qualora la modalità fosse stata contrassegnata. Questa domanda è stata ricodificata per ottenere una variabile che indica l'esatta combinazione di responsabilità che ogni singolo rispondente possiede all'interno del suo contesto familiare. Questo è stato possibile applicando lo stesso procedimento della domanda 4, l'età dei figli dei rispondenti.

4. ANALISI PREVENTIVA DELLE VARIABILI

4.1 *Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*

Di seguito si propongono i risultati ottenuti dall'elaborazione dei dati relativi alla prima parte del questionario, quella riservata all'esplorazione della vita familiare e lavorativa dei dipendenti, e la loro conciliazione.

Grafico 4.1, domanda 1: divisione percentuale dei rispondenti per genere

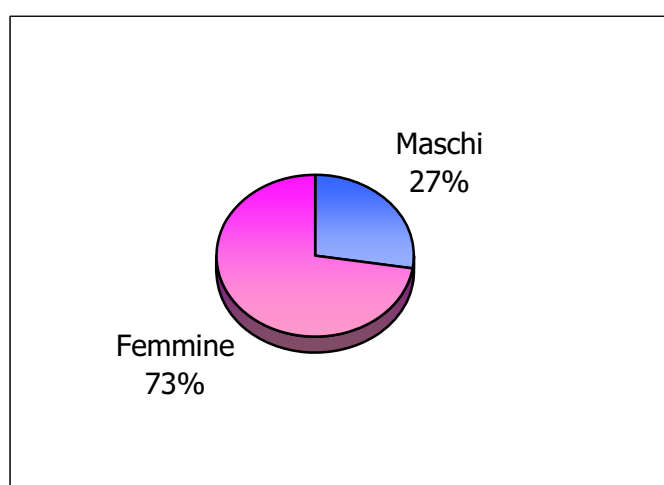


Tabella 4.1, divisione per genere dei rispondenti e dei dipendenti presi in considerazione dall'indagine

	Maschi	Femmine
N° Rispondenti	95	252
N° Dipendenti	156	327
% di Rispondenti/Dipendenti	61%	77%

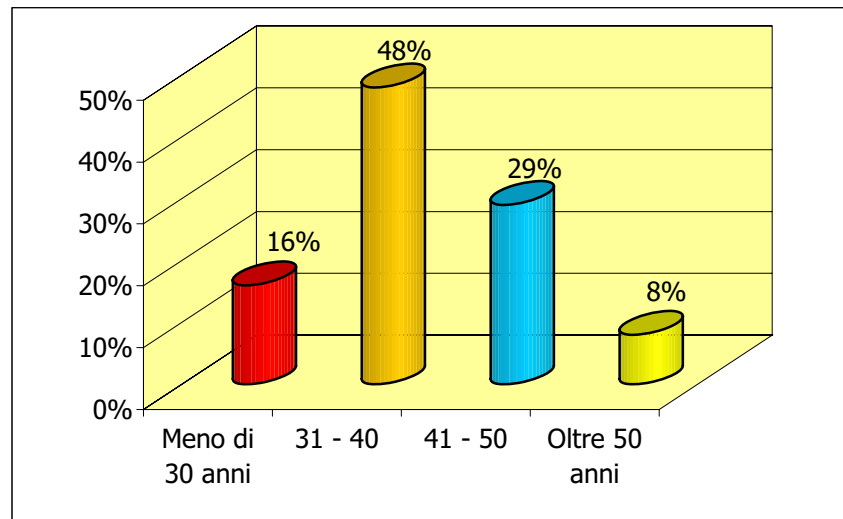
N.B. Quattro rispondenti non hanno dichiarato il loro genere per questo non rientrano nel conteggio riportato

Il grafico mostra che i rispondenti sono donne per ben tre quarti del totale.

La tabella, però, fornisce una misura più precisa della proporzione dei rispondenti sui dipendenti effettivamente intervistati nell'Istituto. Da quest'ultima, quindi, si può vedere che vi è una propensione alla risposta maggiore per le donne piuttosto che per gli uomini. Si osserva, inoltre, che nonostante tra i lavoratori, le donne siano più del doppio degli uomini, questi

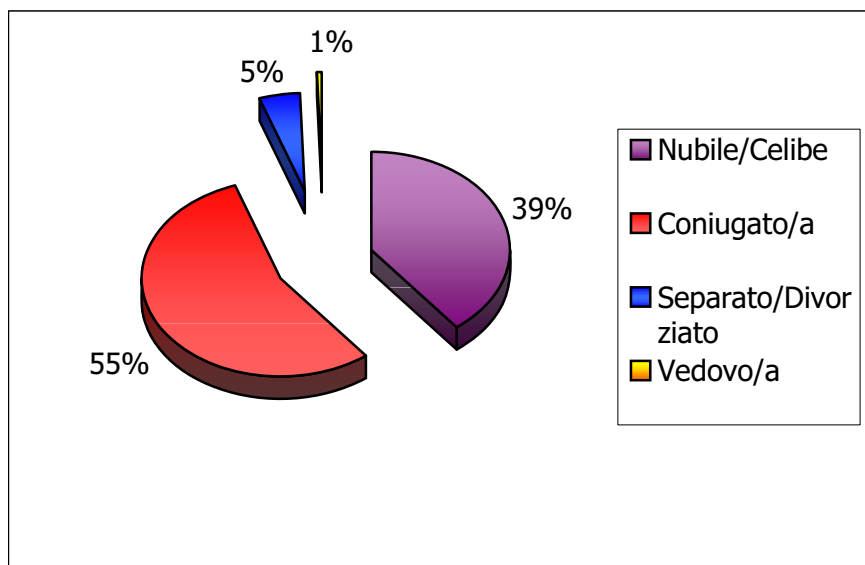
ultimi sono comunque ben rappresentati dai rispondenti, dato che ha risposto il 61% dei dipendenti uomini presenti nella popolazione di riferimento.

Grafico 4.2, domanda 2: distribuzione percentuale dei rispondenti per classi d'età



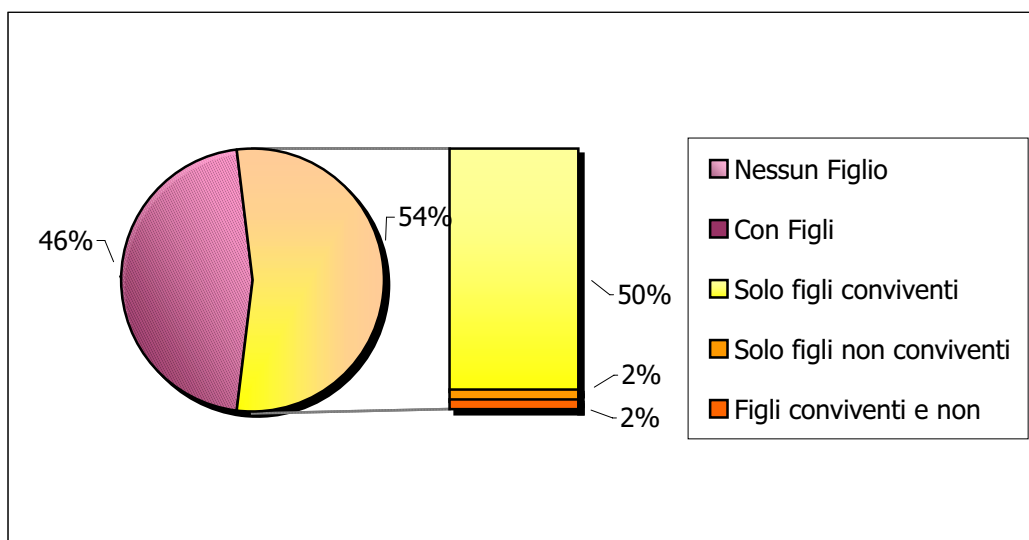
La distribuzione per età dei rispondenti evidenzia come la maggior parte di questi si collochi nella fascia tra i 31 ed i 40 anni. Le percentuali poi decrescono passando alle classi 41-50 e oltre 50 anni, categoria, quest'ultima, davvero poco rappresentata. Si nota poi che coloro che hanno meno di 30 anni riportano una percentuale rilevante sul totale dei rispondenti. Si evidenzia quindi che i lavoratori dell'Istituto sono per lo più giovani, non prossimi alla pensione.

Grafico 4.3, domanda 3: ripartizione percentuale dei rispondenti per stato civile



La maggior parte dei rispondenti risulta essere coniugato mentre la minoranza appartiene alla categoria dei vedovi/e. Si nota che una gran parte delle persone dichiara di essere celibe o nubile (39%).

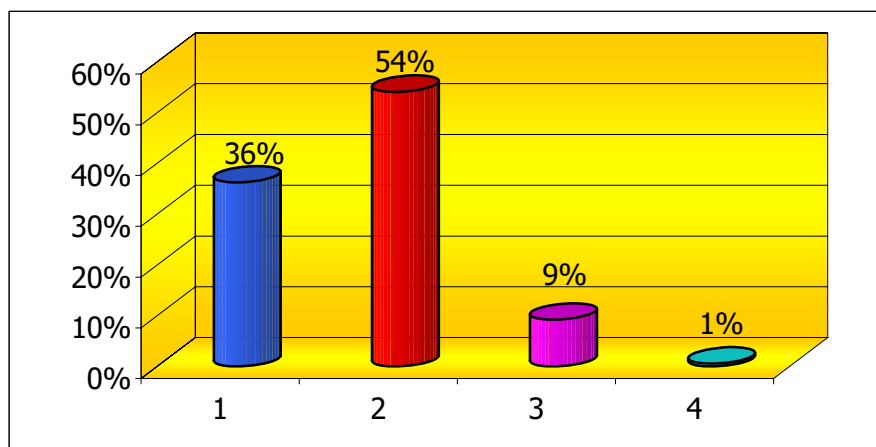
Grafico 4.4, domanda 4: suddivisione percentuale dei rispondenti con/senza prole e stato di convivenza con i figli



I rispondenti che hanno dei figli non superano di molto coloro che non li hanno. Le due categorie quindi sono abbastanza equilibrate. Si nota che il 54% delle persone che hanno dei figli è composto, per il 93% da coloro i cui figli convivono, ed il restante 7% si suddivide tra chi ha solo figli non conviventi

(4%), e chi ne ha sia conviventi sia non conviventi (3%). La composizione per stato civile e secondo la presenza di figli conviventi, quindi, sono coerenti con una composizione per età relativamente giovane (cfr. Grafico 4.2).

Grafico 4.5, domanda 4: ripartizione percentuale dei rispondenti per numero di figli



La media del numero di figli avuti dai rispondenti con figli è pari a 1,74, valore che si avvicina molto a 2. Com'è evidente dalla distribuzione presentata dal grafico, questo dato è influenzato dall'elevata percentuale dei rispondenti che hanno 2 figli (54%). Si nota, però, che una parte consistente dei rispondenti hanno soltanto un figlio e solamente il 10% ha 3 o più figli.

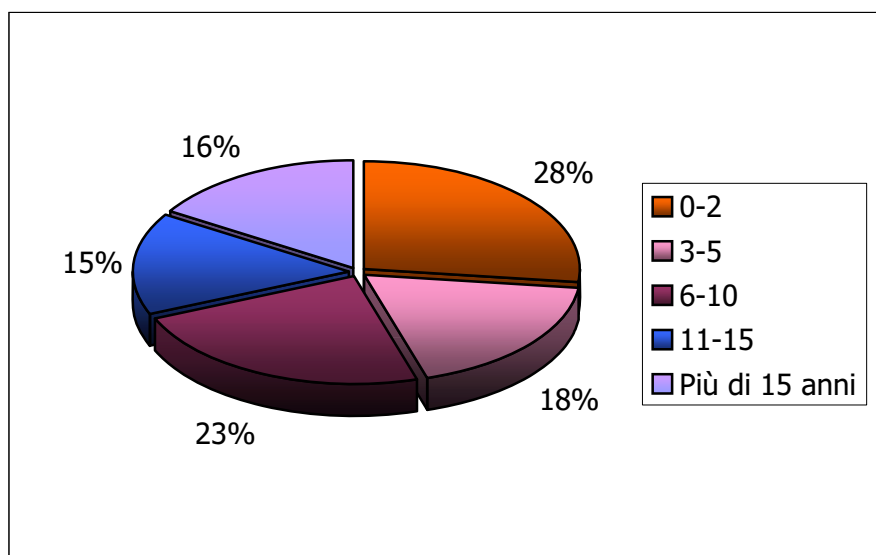
Da uno studio più approfondito della relazione tra il numero di figli ed età dei rispondenti, si può cercare d'individuare la propensione che i dipendenti avranno ad avere figli in futuro.

Tabella 4.2, ripartizione dei rispondenti per età e numero di figli
Percentuali di colonna

Numero di figli	Classe d'età del rispondente			
	Meno di 30 anni	31-40	41-50	Oltre 50 anni
0	98,15	46,91	25,74	11,54
1	0	25,93	19,8	19,23
2	1,85	25,93	43,56	50
3	0	1,23	9,9	19,23
4	0	0	1	0
Totale	100	100	100	100

E' evidente che quasi tutti coloro che hanno meno di trent'anni non hanno figli. Con il passaggio alla classe d'età successiva, la percentuale di queste persone diminuisce di 51,24 punti percentuali. Questo valore giustifica l'equo incremento di coloro che hanno uno o due figli. Si nota poi che qualcuno (1,23%) riesce ad avere fino a 3 figli. Tra coloro che hanno 41-50 anni, poi, la percentuale di chi non ha figli diminuisce ancora di 21,17 punti percentuali. Diminuiscono però anche coloro che hanno solo un figlio. Queste due diminuzioni sono compensate dall'aumento di chi ha 2 e 3 figli (rialzatisi rispettivamente di 17,63 e 8,67 punti percentuali). E' possibile dedurre, a questo punto, che i dipendenti dell'Istituto in linea generale hanno un basso numero di figli poiché sono in prevalenza di giovane età. Ciò lascia presupporre che la quantità di figli per rispondente possa aumentare col passare degli anni, e che quindi, le problematiche che il dipendente si trova ad affrontare oggi si presenteranno di nuovo in futuro. L'ultima classe d'età, infine, fa registrare la percentuale maggiore in corrispondenza di chi ha 2 figli (50%), ulteriore conferma che la tendenza dei rispondenti, in questo momento, sia quella di avere questo numero di figli in media.

Grafico 4.6, domanda 4: distinzione percentuale dei rispondenti per classe d'età del più piccolo dei figli



E' possibile osservare che la maggior parte dei rispondenti, che hanno figli, hanno il minore tra 0 e 2 anni che costituiscono quindi un carico importante di responsabilità. Più modesta è la percentuale di rispondenti che hanno il minore

dei figli in età 3-5, mentre abbastanza elevata è la quantità di persone che hanno i figli più piccoli in età 6-10, fascia in cui i bambini iniziano già ad andare alla scuola elementare, costituendo perciò un carico familiare diverso rispetto alle categorie precedenti. Meno di un terzo del campione ha figli nelle fasce d'età maggiori, 11-15 e più di 15 anni.

Si sottolinea che in questo ambito si tratta dei figli più piccoli del rispondente, proprio per evidenziare il diverso peso della responsabilità che sostengono le persone che hanno il più piccolo dei figli tra 0 e 2 anni, da quello che portano coloro che, invece, hanno il figlio minore con più di 15 anni. Non va dimenticato, però, che il singolo rispondente può avere altri figli nelle fasce d'età successive.

Infine, considerato che il 52% dei rispondenti hanno figli che vivono con loro (cfr. Grafico 4.4), si può sostenere che questa variabile fornisce una buona misura del carico che i rispondenti hanno nella vita familiare. Sarà interessante poi vedere chi all'interno della famiglia si fa davvero carico della responsabilità data dall'avere almeno un figlio.

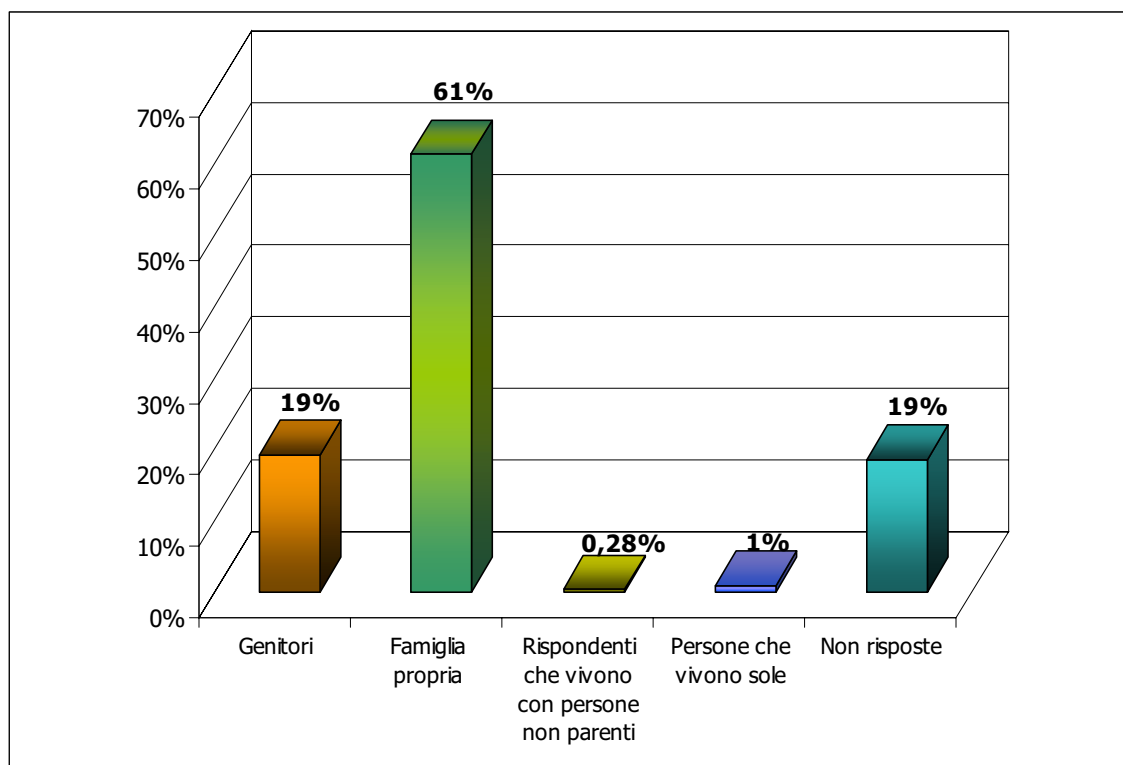
Per avere una migliore idea della distribuzione delle percentuali dei rispondenti per età del figlio più piccolo e per stato di convivenza, si riporta la tabella delle percentuali di riga per ogni categoria.

Tabella 4.3, domanda 4: distribuzione dei rispondenti per fascia d'età del più piccolo dei figli a seconda dello stato di convivenza dei figli all'interno della famiglia

Figli conviventi e non	Età del figlio più piccolo						Totale (frequenza assoluta)
	0-2	3-5	6-10	11-15	+ 15	Totale	
Solo figli conviventi	29,45	19,63	24,54	14,11	12,27	100	163
Solo figli non conviventi	0	28,57	28,57	0	42,86	100	7
Figli conviventi e non	20	0	0	20	60	100	5

Le percentuali della prima riga confermano il fatto che la maggior parte dei figli conviventi hanno tra 0 e 2, e tra 6 e 10 anni. Come ci si poteva immaginare i figli che non convivono con i genitori rientrano in percentuale maggiore nella fascia di coloro che hanno più di 15 anni. Viene quindi confermata la diversità della responsabilità che si trova all'interno del campione per quanto riguarda la cura dei figli. Successivamente sarà analizzata anche quella data dal prendersi cura anche di altri familiari.

Grafico 4.7, domanda 5: suddivisione percentuale dei rispondenti in base allo "stato di famiglia" (persone che convivono con i genitori o che si sono fatte una famiglia propria)



E' subito possibile notare come la categoria di coloro che si sono creati una famiglia, e che quindi non dipendono né direttamente né indirettamente dai genitori, sia la maggiore tra tutte. Seguono con il 19% coloro che invece vivono ancora con i genitori. Si nota che la stessa percentuale è raggiunta anche dalle non risposte. Va considerato, però, il fatto che siccome tra le modalità di risposta non era prevista la famiglia unipersonale, è probabile che tra le mancate risposte siano incluse le persone che vivono sole. L'1% che individua a parte questa categoria, è dato dalle poche persone che hanno specificato

chiaramente di vivere da sole. Lo 0,28% è costituito da una ragazza che vive con gli amici, situazione presente anche se unica nel suo genere.

Un'ulteriore osservazione degna di nota, data dall'intreccio tra la situazione familiare con la distribuzione dei rispondenti per stato civile (cfr. Grafico 4.3), è che il 24% di coloro che hanno dichiarato di essere nubili/celibi hanno una loro famiglia e non dipendono più dai genitori. Questo è dovuto al fatto che molti rispondenti convivono col partner, e non essendo sposati, tecnicamente sono ancora nubili o celibi benché abbiano dei figli all'interno della coppia. Questo giustifica l'elevata percentuale di coloro che hanno una loro famiglia essendo queste persone in numero maggiore rispetto ai rispondenti coniugati.

Si può avere una conferma, infine, che il 19% delle non risposte includa coloro che vivono da soli, anche dal fatto che la maggior parte dei non rispondenti (54%) sia nubile/celibe e per il 22% separati o divorziati, e che, quindi, questo 54% sia composto di persone che hanno dei presupposti per vivere da sole.

E' possibile provare ad interpretare le mancate risposte anche attraverso l'esame dei dati riguardanti lo "stato di famiglia", in corrispondenza dell'età del rispondente.

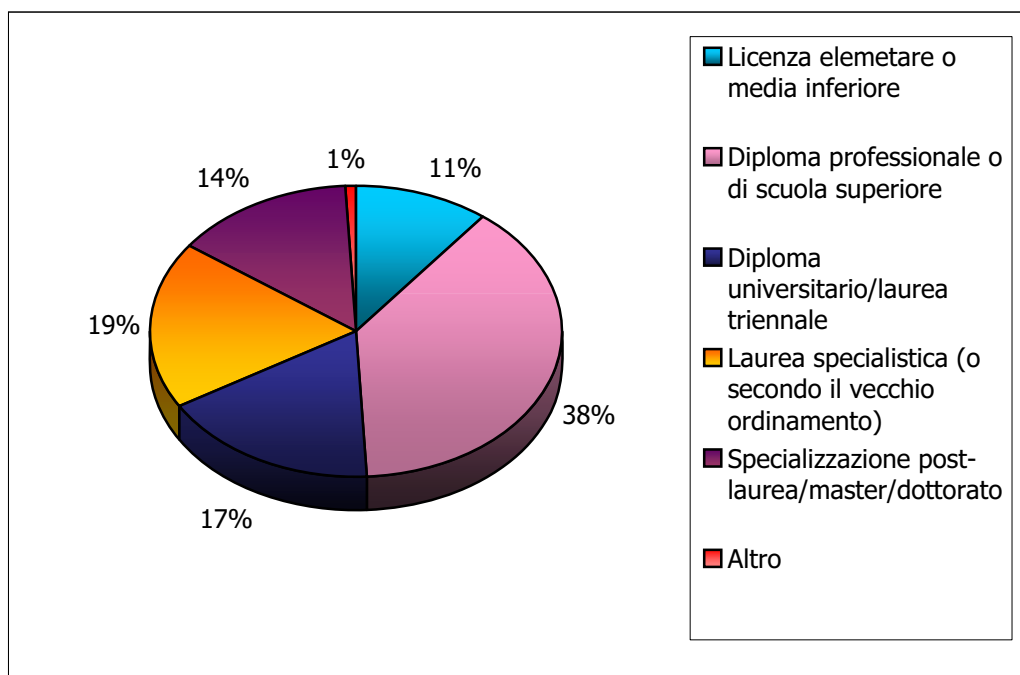
Tabella 4.4, domanda 5: percentuali di colonna dei rispondenti per "stato di famiglia" ed età

"Stato di famiglia"	Età dei rispondenti				
	Meno di 30 anni	31-40	41-50	Oltre 50 anni	Mancata risposta
Genitori	64,81	13,86	7,92	0	33,33
Famiglia propria	18,52	62,05	76,24	88,89	33,33
Non parenti	1,85	0	0	0	0
Persone che vivono da sole	0	1,2	0,99	0	0
Mancata risposta	14,81	22,89	14,85	11,11	33,33
Totale	100	100	100	100	100

Dall'osservazione delle percentuali di colonna si nota che chi ha meno di 30 anni tende a rimanere in casa con i genitori e che sono pochi coloro che si creano una famiglia propria in quelle età. Il fenomeno contrario avviene per la fascia d'età successiva come poteva essere prevedibile. Si osserva però che le non risposte dei rispondenti che hanno meno di 30 anni non sono in numero del tutto irrilevante e che presentano, circa, la stessa percentuale di coloro che hanno tra i 41 ed i 50 anni. E' doveroso tenere conto che le poche persone che hanno dichiarato di vivere da sole hanno per lo più tra i 31 ed i 40 anni e che proprio questa fascia d'età è quella che registra la percentuale maggiore di mancate risposte (dall'osservazione delle percentuali di riga). E', quindi, possibile affermare che coloro che hanno meno di 30 anni abbiano non risposto in modo casuale, mentre è più probabile che le mancate risposte, associate alla fascia 41-50 anni, siano dovute, in gran parte, alla mancanza della modalità di risposta e che, quindi, vivano da soli. Per la classe 31-40, invece, si può supporre che entrambe le motivazioni siano valide e che quindi quel 23% di non risposte siano riconducibili sia a mancate risposte casuali sia a coloro che vivono soli.

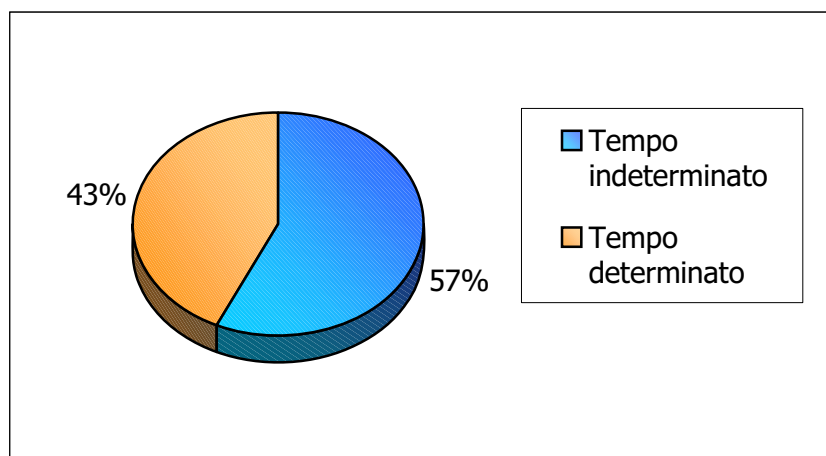
Dalla composizione della famiglia si stima il numero di componenti della stessa. Nell'ipotesi che le mancate risposte siano tutte persone sole, si può affermare quasi con assoluta certezza, data la bassa varianza, che la famiglia dei rispondenti conta in media circa tre membri. Avendo però un range che va da 1 a 6 ed una moda pari a 4, si può considerare una misura più giusta una famiglia composta di 4 componenti, considerato anche il numero medio dei figli dei rispondenti.

Grafico 4.8, domanda 6: ripartizione in percentuale dei rispondenti per titolo di studio



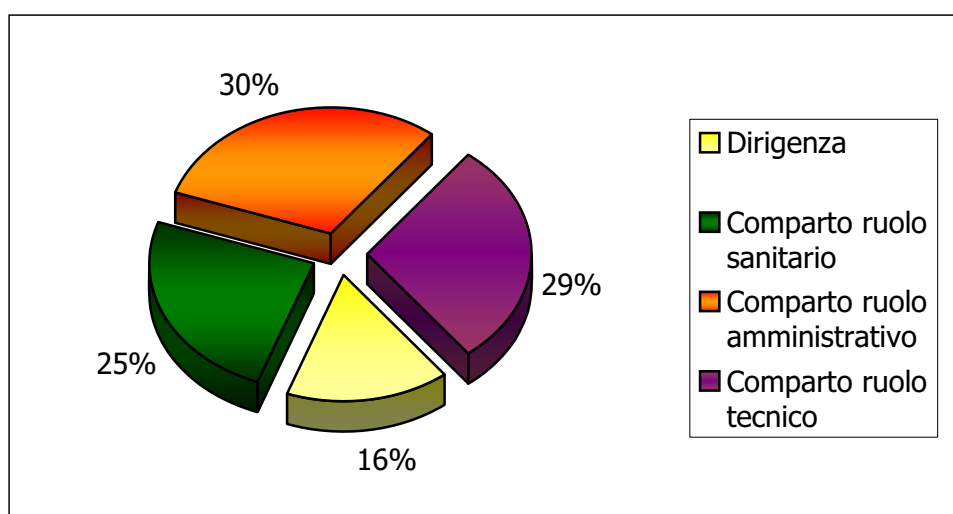
Il grafico illustra come il 38%, e quindi la maggior parte, dei rispondenti siano in possesso di un diploma professionale o di scuola superiore. Percentuali minori, ma non per questo meno rilevanti, rappresentano i laureati al quadriennio/quinquennio e, subito dopo come grandezza poco meno inferiore, i laureati al triennio universitario. Seguono coloro che hanno ottenuto un dottorato od una specializzazione post-laurea e infine coloro che hanno licenza media inferiore o elementare e che possiedono altri titoli (come ad esempio diploma provinciale tecnico di laboratorio e attestato professionale "corrispondente commerciale"). Si osserva quindi che i lavoratori a tempo determinato ed indeterminato dell'Istituto hanno un livello medio-alto d'istruzione.

Grafico 4.9, domanda 7: distinzione percentuale dei rispondenti per tipologia di rapporto di lavoro



I rispondenti che hanno un contratto a tempo indeterminato superano di poco coloro che ne hanno uno a tempo determinato. Si nota però che nella popolazione, coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato sono una volta e mezza coloro che hanno un contratto a tempo determinato. Si può affermare, comunque, che entrambe le categorie sono ben rappresentate poiché hanno risposto il 68% dei dipendenti che hanno un contratto a tempo indeterminato ed il 78% di coloro che ne possiedono uno a tempo determinato.

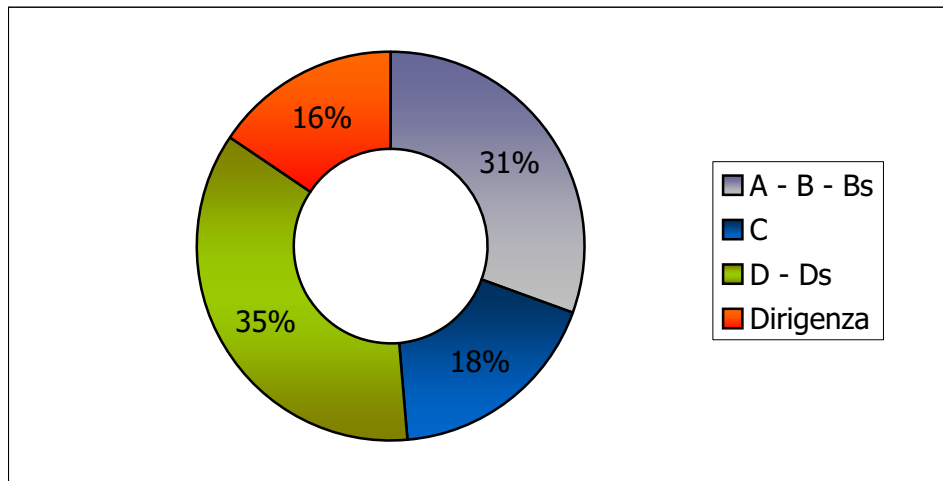
Grafico 4.10, domanda 8: suddivisione percentuale dei rispondenti per contratto e livello di appartenenza



E' possibile notare come il comparto ruolo amministrativo è rappresentato dal 30% dei rispondenti, percentuale poco superiore a quella del comparto ruolo

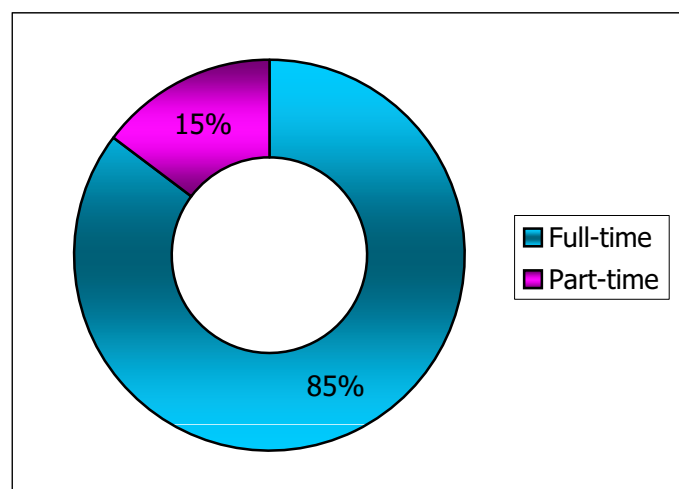
tecnico, che viene subito seguito in termini percentuali minori dal comparto ruolo sanitario. La dirigenza è rappresentata per il 16%. Sarebbe utile sapere quanti sono i reali dipendenti per ogni categoria, per avere una misura migliore della rappresentatività del campione.

Grafico 4.11, domanda 9: distinzione percentuale dei rispondenti per categoria lavorativa



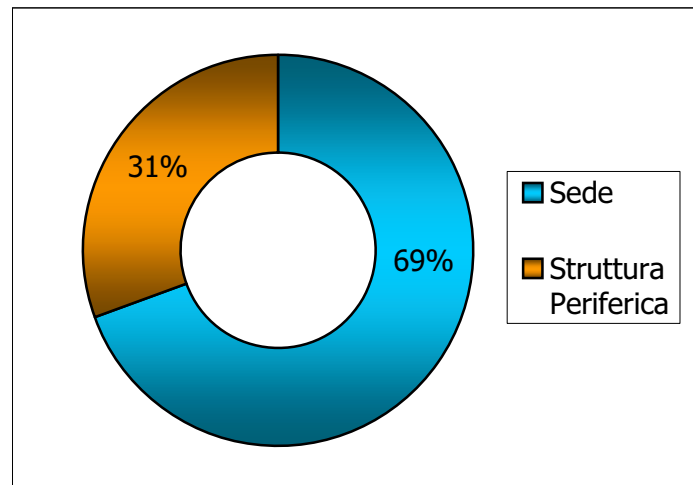
Il 35%, la percentuale maggiore, dei rispondenti appartiene alla classe D-Ds. Il 31% che segue è rappresentativo di coloro che sono nella categoria A-B-Bs. Infine si individuano percentuali inferiori per le classi C e dirigenziale.

Grafico 4.12, domanda 10: divisione percentuale dei rispondenti per orario di lavoro settimanale



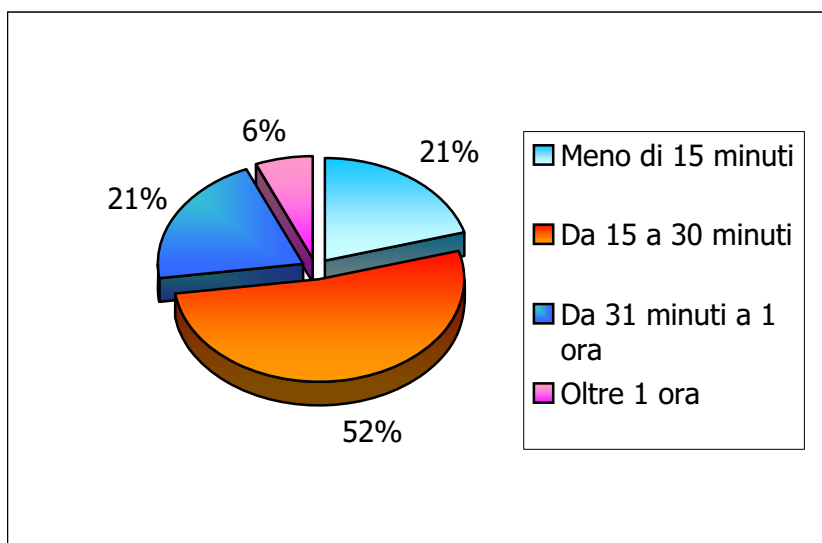
Si osserva che i quattro quinti dei rispondenti svolge un lavoro a full-time. Contratti di questo tipo richiedono un minimo di 36 ore lavorative la settimana. I rispondenti che lavorano part-time nell'Istituto in media ne effettuano 26, dilazionate orizzontalmente e quindi in più giorni. Questo dato è di fondamentale importanza ai fini delle valutazioni successive, poiché le persone che lavorano a tempo pieno hanno per forza meno occasioni per stare in famiglia. Si può supporre che l'ottimizzazione dei tempi per loro sia maggiormente importante e che le loro valutazioni ed esigenze abbiano un peso diverso.

Grafico 4.13, domanda 11.1: suddivisione percentuale dei rispondenti per luogo di lavoro



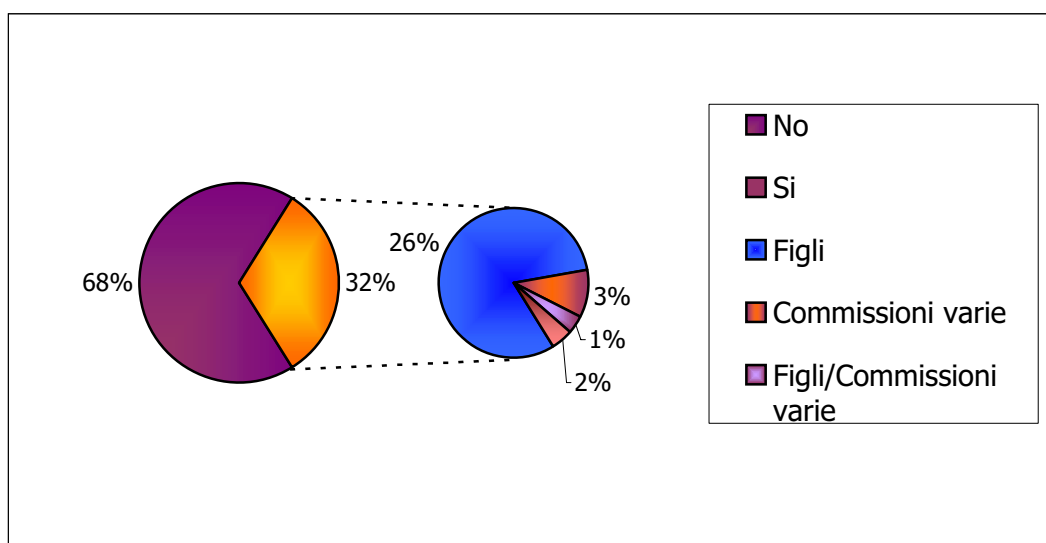
I rispondenti provengono per il 69% dalla sede centrale dell'Istituto mentre il restante 31% dalle strutture periferiche. Essendo in percentuale maggiore nell'intera popolazione, le donne prevalgono sugli uomini sia nelle strutture periferiche sia nella sede centrale. In proporzione però ci sono più donne nelle sede periferiche rispetto alla sede principale dove sono solo il 52%.

Grafico 4.14, domanda 11.2: ripartizione in percentuali assolute dei rispondenti per tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro



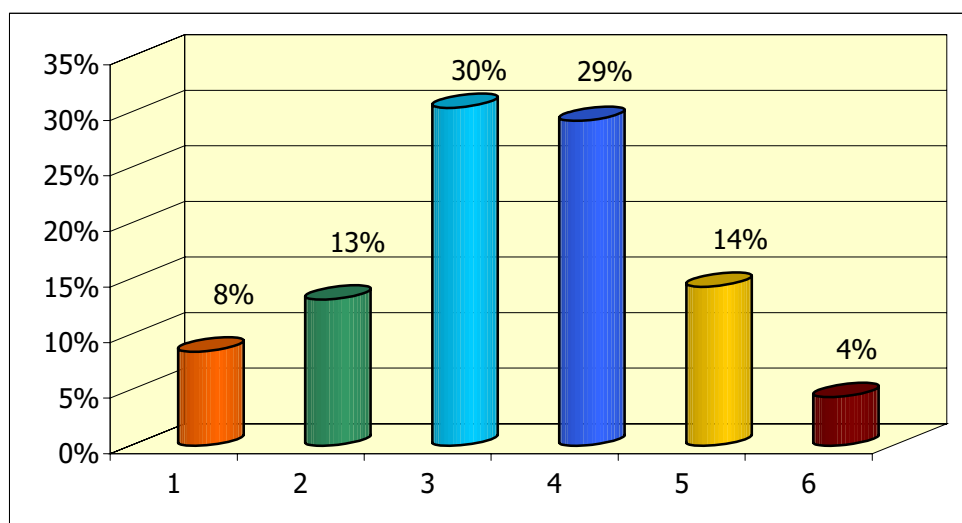
Si nota che poco più della metà dei rispondenti percorrono il tragitto casa-lavoro in un intervallo di tempo che va dai 15 ai 30 minuti. Una percentuale uguale di persone, il 21%, impiega meno di 15 minuti e dai 31 minuti all'ora. Il 6% del campione, inoltre, giunge alla sede lavorativa dopo un'ora. Quindi, infine, il 73% dei lavoratori del campione percorre il tragitto al massimo in mezz'ora, i restanti impiegano anche più di un'ora.

Grafico 4.15, domanda 12: distinzione percentuale dei rispondenti per svolgimento di incombenze o meno nel tragitto tra casa e sede lavorativa e viceversa



Con il primo grafico si evidenzia come i due terzi dei rispondenti non svolgono incombenze nel tragitto casa-lavoro. Il restante 32%, invece, è composto per l'81% da persone che, in questo determinato intervallo di tempo si occupano dei figli, prevalentemente accompagnandoli a scuola o dai nonni, per il 10% da chi svolge commissioni varie (come fare la spesa, andare negli uffici pubblici, dal commercialista, ...) e per il 5% da chi si dedica ad altre attività (come andare a trovare i genitori, occuparsi degli anziani, smaltire il vetro e la plastica ed organizzare la giornata lavorativa tramite telefono). Si nota che di quel 32% che svolge incombenze nel percorso tra casa e lavoro, il 16% sono uomini di cui il 71% si occupa dei figli, il 23% svolge commissioni varie ed il restante 6% si occupa dei figli ed effettua commissioni varie. In confronto le donne prediligono occuparsi dei figli in misura molto maggiore agli uomini piuttosto che svolgere commissioni varie.

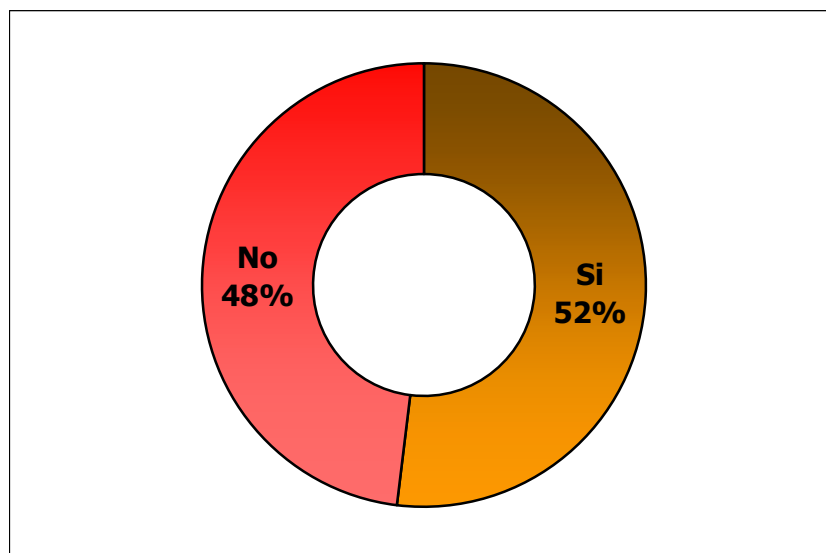
Grafico 4.16, domanda 13: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sulla conciliazione



La scala di valutazione per questa domanda va da 1 a 6, in cui 1 indica una difficile conciliazione della vita familiare con quella lavorativa mentre 6 significa che vi è una facile combinazione delle due. La distribuzione della variabile più significativa per quanto riguarda la parte dell'indagine relativa alla conciliazione si presenta abbastanza simmetrica. Si nota come i valori maggiori si concentrano nelle categorie centrali e come da queste poi vadano a diminuire man mano che si considerano le categorie marginali, toccando la percentuale

minima per l'estremo superiore, il 4% del giudizio maggiore pari a 6 (conciliazione agevole).

Grafico 4.17, domanda 14: suddivisione percentuale dei rispondenti per assenza/presenza di responsabilità nel contesto familiare



Il grafico illustra come il campione si distribuisca abbastanza equamente tra coloro che dichiarano di avere responsabilità dirette di cura di familiari, e coloro invece che affermano di non averne. Va precisato che delle persone che hanno delle responsabilità, il 67% ha esclusiva cura dei figli, l'11% ha l'impegno di assistere anziani, il 4% si occupa solo di anziani non autosufficienti ed il 5% dichiara di occuparsi per lo più di altri familiari disabili o ammalati, o anziani ma non conviventi e non in assistenza continua.

Una curiosità osservata in quest'ambito è che, escludendo le persone separate/divorziate, ci sia il 36% degli uomini che hanno figli con meno di 15 anni, che dichiarano di non avere responsabilità in famiglia. Per contro c'è una modesta percentuale, il 9%, di donne che affermano di avere figli (delle quali metà ha il più piccolo dei figli tra 0 e 2 anni e l'altra metà nella fascia 11-15), e di non prendersene cura.

Tabella 4.5, domanda 15: percentuali dei rispondenti a seconda dell'aiuto ricevuto nelle situazioni proposte

Tipologia di aiuto	Situazione di bisogno				
	Assistenza in caso di malattia	Lavori in casa	Cura dei figli	Assistenza a familiari	Commissioni di vario tipo
Dai membri conviventi del proprio nucleo familiare	72,75	51,8	65,95	45,61	63,17
Da altri parenti	23,05	3,29	36,22	24,56	16,77
Da amici o vicini	4,19	1,8	5,41	1,75	6,59
Da istituzioni pubbliche	0,6	0	4,86	1,75	0
Da enti privati	0	0	1,62	1,75	0
Da persone pagate	2,69	23,65	12,43	5,26	2,4
Nessuno	9,28	23,95	14,05	28,07	22,16

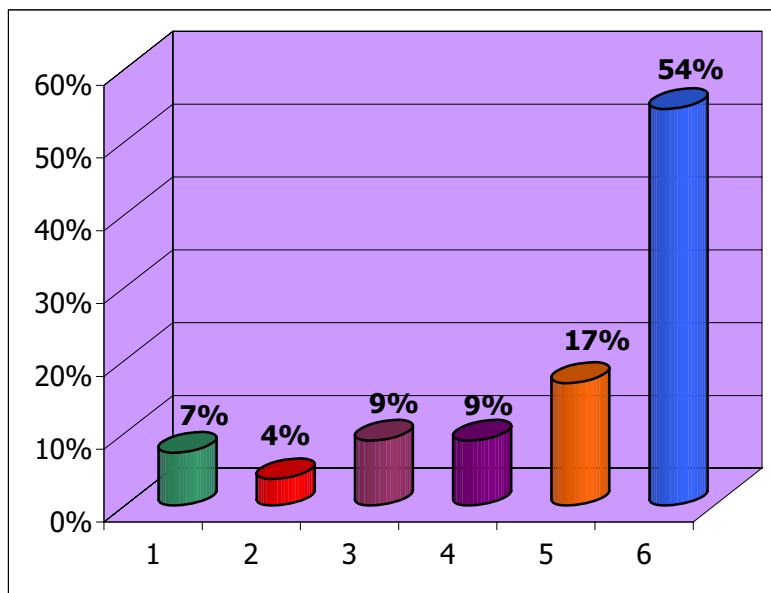
N.B. Le percentuali riportate in questa tabella devono essere lette esclusivamente cella per cella.

I valori nella prima, seconda e quinta colonna sono da ricondurre al totale dei dipendenti con contratti a tempo determinato ed indeterminato. La terza colonna, invece, si basa sul totale di coloro che hanno almeno un figlio e la quarta su coloro che hanno responsabilità familiari diverse da quelle date dai figli.

Da uno sguardo generale della tabella si nota come l'aiuto fornito dai membri conviventi del proprio nucleo familiare, sia l'aiuto più offerto/richiesto in ogni tipo di situazione (le percentuali maggiori di tutta la tabella si collocano lungo la prima riga, quella corrispondente all'aiuto familiare suddetto). Altre percentuali degne di nota si trovano in corrispondenza di ogni situazione per l'aiuto concesso da altri parenti, soprattutto per quanto riguarda la cura dei figli, ma non per i lavori in casa. Per questa situazione, infatti, oltre ai familiari conviventi, è richiesto anche l'aiuto di persone pagate. Queste non vengono invece considerate un sostegno importante nell'assistenza ai parenti (solo il 5% dei rispondenti dichiara di chiedere aiuto a queste persone per assistere le persone care). Vi è, infine, una percentuale notevole di dipendenti che in questo caso riesce ad organizzarsi senza aiuto alcuno.

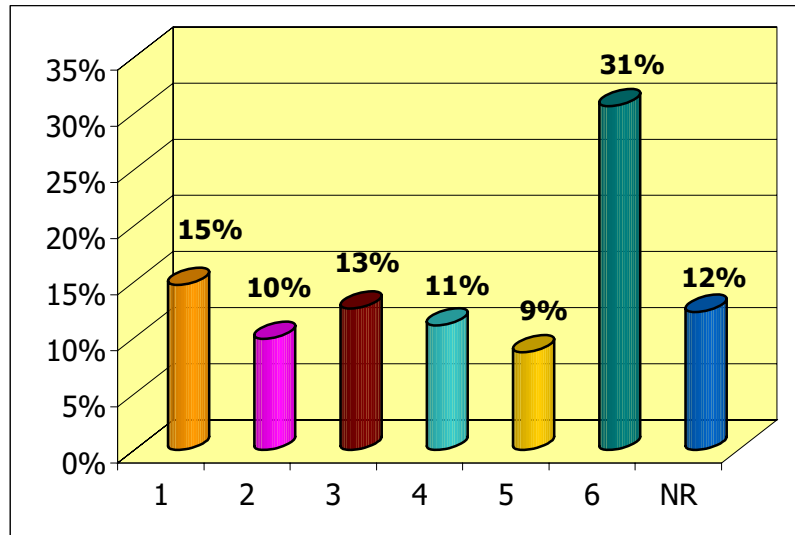
I grafici seguenti, dal 4.18 al 4.24, rappresentano le risposte date dai dipendenti alla prima tabella del questionario, corrispondente alla domanda 16, che chiede: "Che cosa ritiene più utile per venire incontro alle Sue necessità?". La tabella riporta sei affermazioni, che verranno riportate nel titolo di ogni grafico tra virgolette, e viene richiesto un giudizio su una scala da 1 a 6, in cui 1 significa "nessuna utilità" e 6 "massima utilità".

Grafico 4.18, domanda 16, prima affermazione: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sull'utilità di ottenere "minori costi dei servizi"



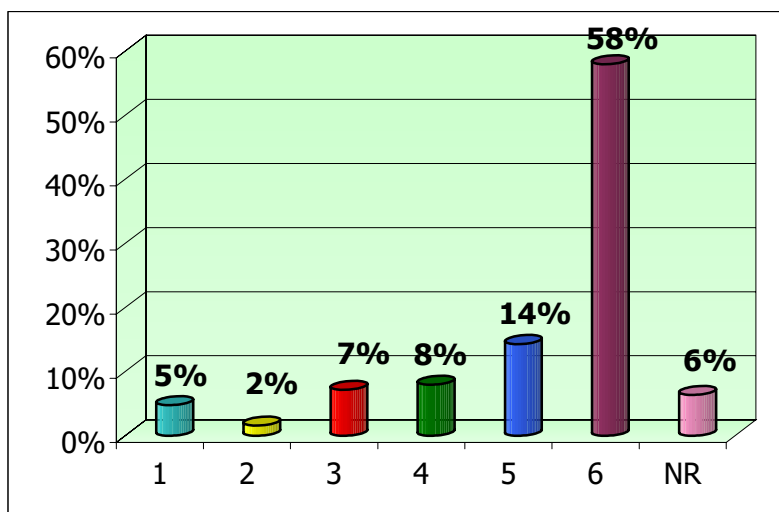
Il grafico mette in risalto come il 54% dei rispondenti, e quindi la maggior parte, ritengono di massima utilità il raggiungimento di livelli minori di costi dei servizi. Si può dire che questa misura in linea generale sarebbe ben accetta dai dipendenti dato che ben l'80% dei rispondenti ha dato un voto dal 4 in su.

Grafico 4.19, domanda 16, seconda affermazione: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio in base all'utilità di avere una "maggiore vicinanza a casa della sede di lavoro"



Anche in questa domanda la maggior parte dei rispondenti esprime giudizio 6 (massima utilità). Tuttavia la proporzione è più bassa ed i rimanenti si ripartiscono in modo abbastanza uniforme tra gli altri livelli di giudizio. Per quanto riguarda le non risposte, sono state riportate dato che sono in percentuale abbastanza elevata. Sono state esaminate in relazione al tempo che i rispondenti impiegano a raggiungere il posto di lavoro. E' risultato che il 24% dei non rispondenti impiega meno di 15 minuti ed il 63% dai 15 ai 30 minuti. Si può supporre, quindi, che la maggioranza delle non risposte per questo quesito sia dovuto al fatto che le persone siano già soddisfatte da questo punto di vista. Si precisa che togliendo questi individui, il tasso di non risposta sarebbe del 1,50%. Viene evidenziato quindi che la lontananza della sede lavorativa da casa è un problema da valutare.

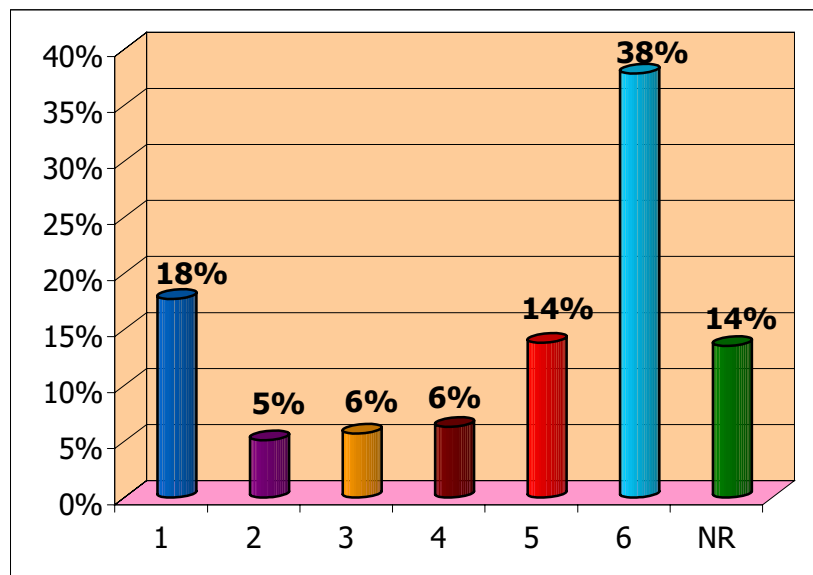
Grafico 4.20, domanda 16, terza affermazione: distribuzione percentuale dei rispondenti, calcolata sulle persone che hanno almeno un figlio in età inferiore agli 11 anni, per giudizio di utilità qualora si potessero offrire "servizi per l'infanzia"



Il giudizio sui servizi alla prima infanzia è stato calcolato su chi ha almeno un figlio con meno di 11 anni.

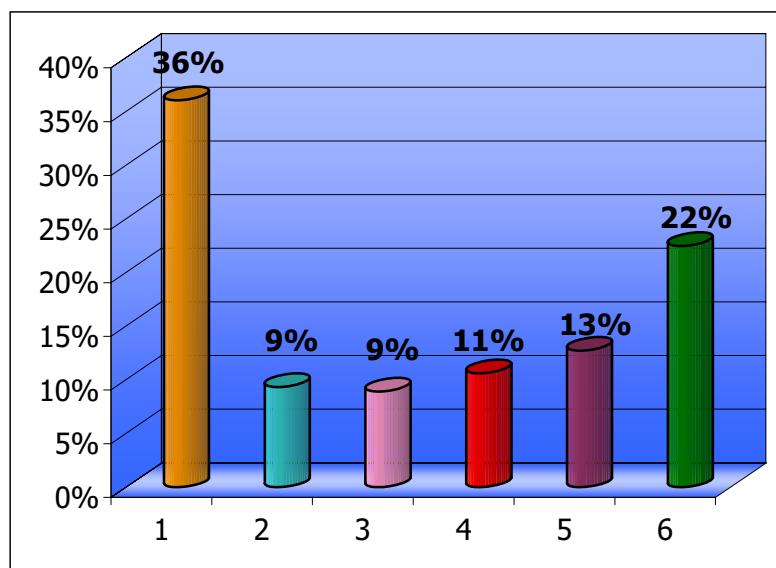
Si osserva che le percentuali hanno la tendenza a crescere man mano che il voto passa da 2 a 6, ed è proprio quest'ultimo giudizio che raccoglie il consenso maggiore con il 58% delle assegnazioni. Si può affermare, quindi, che i servizi per l'infanzia sono reputati della massima importanza, tra chi ha il figlio più piccolo con meno di 11 anni.

Grafico 4.21, domanda 16, quarta affermazione: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio di utilità se ci fosse la possibilità di usufruire di “servizi di trasporto pubblico più efficienti”



La distribuzione delle risposte per questa variabile è molto simile a quella precedente. Il 38% dei rispondenti reputano di massima utilità il fatto che si migliori l'efficienza dei mezzi di trasporto pubblico, anche se una percentuale importante la considera di minimo interesse. Si precisa, però, che la maggior parte dei rispondenti probabilmente utilizza mezzi propri per raggiungere il luogo di lavoro. Questo potrebbe giustificare il valore riportato dalla votazione di minima utilità o spiegare la proporzione di non risposte poiché chi non necessita di tale intervento affinché la sua conciliazione venga migliorata, potrebbe aver saltato la domanda. Se si escludono le non risposte dall'analisi la percentuale di coloro che reputano quest'eventuale iniziativa d'importanza rilevante sale al 67%.

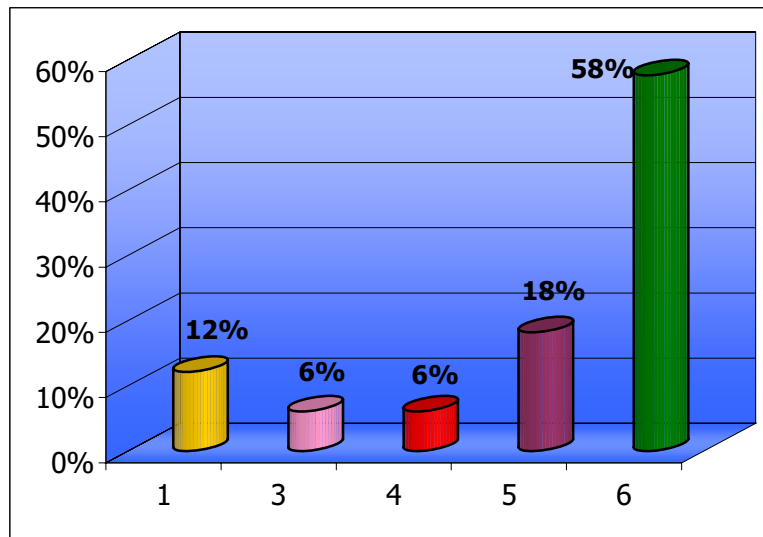
Grafico 4.22, domanda 16, quinta affermazione: distribuzione percentuale dei rispondenti, calcolata sul totale dei rispondenti, per giudizio di utilità qualora ci offrissero “servizi di sostegno per gli anziani (es. centro diurno)”



E' evidente come il valore più elevato in assoluto sia legato all'assenza di utilità delle iniziative a sostegno degli anziani. Va specificato però che questo grafico è il risultato dell'analisi di tutti coloro che hanno risposto al quesito, indipendentemente dal fatto che abbiano necessità concreta o meno di queste iniziative. Questo può aver portato quindi a dare un giudizio pari a 1 per chi non ha anziani a carico poiché non si trova in una situazione di bisogno per questa specifica situazione. Per questa variabile, quindi, la mancanza di una modalità di risposta che raccolga coloro che non hanno a carico anziani può giustificare l'elevata percentuale che registra la categoria "nessuna utilità".

Se si tiene conto solo di coloro che hanno responsabilità verso gli anziani, sia autosufficienti che non autosufficienti, si ottiene un risultato (proposto nel grafico seguente) evidentemente differente.

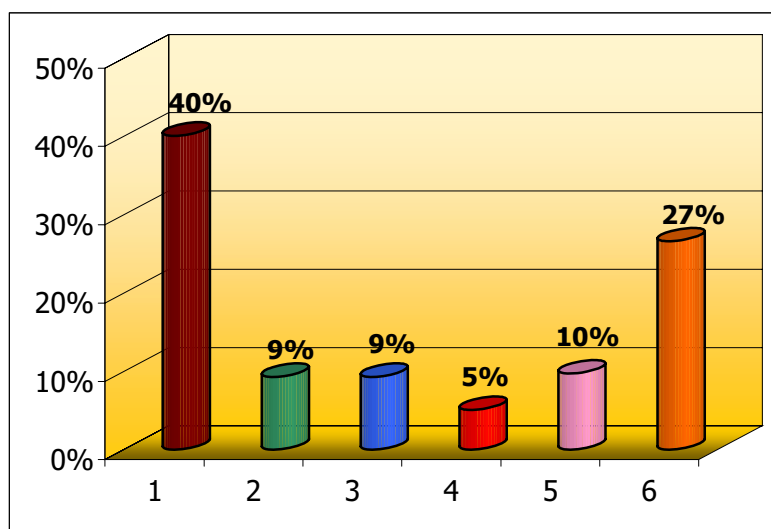
Grafico 4.23, domanda 16, quinta affermazione: distribuzione percentuale dei rispondenti, calcolata sul totale degli aventi responsabilità diretta di cura di anziani, per giudizio di utilità qualora si offrissero "servizi di sostegno per gli anziani (es. centro diurno)"



Si nota immediatamente che la percentuale maggiore viene registrata dalla votazione che esprime la massima utilità (l'esatto opposto della situazione evidenziata nel grafico precedente). Si osserva, inoltre, un'altra grande differenza: in questo grafico manca la categoria 2. E' possibile affermare quindi che il 9% dei rispondenti totali che hanno dato giudizio pari a 2 non hanno anziani a carico e che abbiano risposto pensando all'ipotesi che in un futuro possano servire loro dei servizi del genere proposto. Va precisato che le persone che hanno a carico un anziano, in qualsiasi condizione, sono il 12,82% dei rispondenti totali.

Si può infine affermare che questo intervento sarebbe di massima utilità per chi ne ha necessità, visto che l'82% dei rispondenti che hanno anziani a carico ha dato una votazione uguale o maggiore a 4.

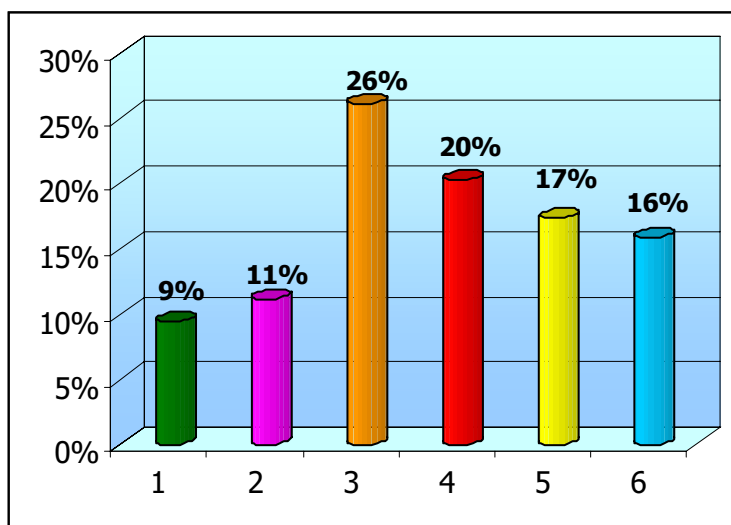
Grafico 4.24, domanda 16, sesta affermazione: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio di utilità se ci fosse l'opportunità di usufruire di "servizi di sostegno per persone disabili"



Le classi con percentuali maggiori sono quelle agli estremi, di assenza e massima necessità. E' doveroso rendere noto, però, che coloro che hanno persone disabili a carico sono 4, e di queste, 3 hanno assegnato voto 6 all'iniziativa proposta ed la restante persona ha risposto 3. I rispondenti che potrebbero usufruire di questi servizi quindi sono troppo pochi perché il loro giudizio sia significativo e quello di coloro che hanno espresso il parere pur non trovandosi nella condizione descritta si basa su supposizioni che non possono essere prese troppo in considerazione. Rimane il fatto che 3 persone direttamente interessate dal problema su 4 hanno giudicato l'affermazione con votazione massima.

La seconda tabella del questionario, che corrispondente alla domanda 17, è così strutturata: "Di seguito Le elenchiamo alcune situazioni che probabilmente si presentano spesso nella Sua attività lavorativa e non. Le chiediamo di indicare per ognuna se percepisce il suo svolgimento agevole o problematico". Viene quindi proposta una tabella con sette circostanze per le quali viene richiesto di esprimere un giudizio attraverso l'utilizzo di una scala numerica da 1 a 6, in cui 1 significa "molto problematico" e 6 "molto agevole". I grafici seguenti, dal 4.25 al 4.31, riassumono le risposte date dai dipendenti in forma aggregata.

Grafico 4.25, domanda 17, prima situazione "Percorrere il tragitto tra casa e lavoro": distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio assegnato



L'andamento della distribuzione decresce a partire dalla categoria 3, che registra la maggior percentuale di giudizi, fino ad arrivare alla valutazione massima (6, molto agevole) che registra 10 punti percentuali in meno. Le prime due valutazioni, relative a chi esprime il maggior disagio nel trasporto, hanno registrato le percentuali più basse, in media pari al consenso del 10% dei rispondenti.

Tabella 4.6, domanda 17, prima situazione "Percorrere il tragitto tra casa e lavoro" per tempo impiegato a raggiungere la sede lavorativa

Percentuali di colonna

Valutazione della situazione in oggetto	Tempo impiegato	
	Da meno di 15 a 30 minuti	Da 31 a oltre 60 minuti
1	3,25	25,26
2	6,1	24,21
3	24,8	29,47
4	21,54	16,84
5	22,36	4,22
6	21,95	0
Totale	100	100

Si nota come in base al tempo impiegato i rispondenti si distribuiscono in maniera molto netta e contraria. Per coloro che impiegano da meno di 15 a 30 minuti per raggiungere la sede lavorativa, vi è un notevole distacco tra le percentuali che registrano valori minori, assegnate ai primi due giudizi, e le percentuali maggiori che indicano un percorso tra casa e lavoro molto agevole (valutazioni 4,5 e 6). La situazione opposta si presenta per coloro che impiegano da 31 a oltre un'ora per raggiungere la sede lavorativa. I giudizi più bassi registrano le percentuali maggiori, indice di una certa difficoltà nel percorrere il tragitto in questione. La valutazione 3 individua però una situazione strana. Per entrambe le categorie questa valutazione raccoglie una percentuale elevata. Ciò che stupisce di più è il fatto che ci sia una percentuale abbastanza elevata di persone che percorrono il tragitto casa-lavoro in al massimo 30 minuti e che dichiarano di avere delle difficoltà nell'affrontarlo. Si può provare a spiegare questo fenomeno attraverso l'analisi delle valutazioni rispetto all'importanza data all'utilizzo di mezzi pubblici più efficienti, oltre alla classificazione per tempo impiegato.

Tabella 4.7, domanda 17, prima situazione "Percorrere il tragitto tra casa e lavoro" per grado di utilità assegnato all'usufruire di mezzi pubblici più efficienti e tempo impiegato a raggiungere la sede lavorativa

Percentuali di riga

Valutazione della situazione in oggetto	Utilità di usufruire di trasporti pubblici più efficienti (nessuna - massima)													
	Da meno di 15 a 30 minuti							Da 31 a oltre 60 minuti						
	1	2	3	4	5	6	Tot.	1	2	3	4	5	6	Tot.
1	25	12,5	25	0	0	37,5	100	10	0	5	5	10	70	100
2	33,3	8,3	0	0	25	33,3	100	23,8	0	9,5	0	9,5	57,1	100
3	21,2	5,8	3,8	7,7	25	36,5	100	13,6	13,6	4,5	9,1	9,1	50	100
4	11,9	7,1	2,4	7,1	16,7	54,8	100	14,3	7,2	14,3	21,4	21,4	21,4	100
5	23,9	2,2	15,2	8,7	13	37	100	0	0	0	25	25	50	100
6	26,8	9,8	2,4	4,9	17,1	39	100	0	0	0	0	0	0	0

Si ricorda (cfr. Grafico 4.21) che i rispondenti alla domanda 16, quarta affermazione (Per venire incontro alle Sue necessità ritiene utile la presenza di servizi di trasporto pubblico più efficienti?), utilizzano sia mezzi privati sia pubblici per raggiungere il luogo di lavoro.

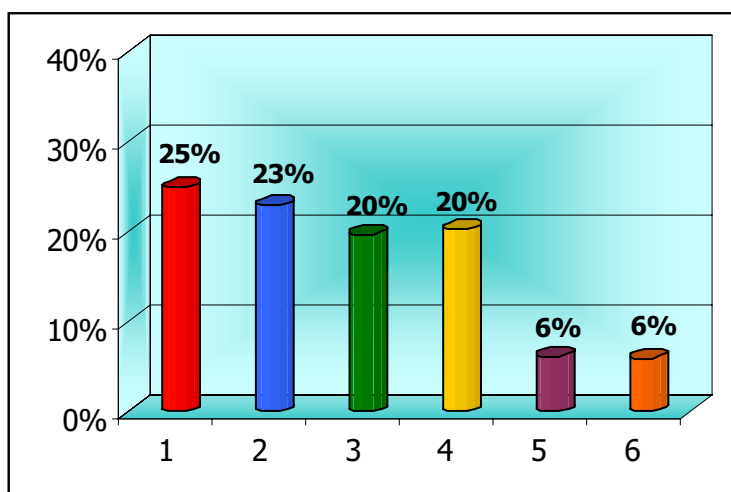
Come si può vedere dalle percentuali evidenziate in tabella, i valori corrispondenti alla terza valutazione della Tabella 4.6 (24,8% e 29,47%) sono composti, per il 61,5% (per chi impiega meno di 30 minuti) e per il 59% (per chi impiega più di 31 minuti) da persone che molto probabilmente utilizzano il mezzo pubblico per andare a lavoro, data l'elevata importanza che affidano all'efficienza dello stesso. La scarsa qualità del servizio pubblico di trasporto quindi può aver influenzato la valutazione data dal rispondente alle modalità dello spostamento, all'interno del giudizio 3. Si nota, però, che per quasi tutti i giudizi sulla qualità del percorso nel complesso (soprattutto per coloro che impiegano meno di 30 minuti) prevalgono le valutazioni che raccolgono la maggiore importanza (voti 5 e 6) dell'efficienza del trasporto pubblico (in particolare per la valutazione 4 relativa all'intero percorso, per cui queste persone rappresentano ben il 71,5%). Questo può trovare spiegazione, soprattutto per coloro che impiegano il tempo minore, nel fatto che i dipendenti, provenendo da diverse zone dei dintorni dell'Istituto (entro i 30 minuti dichiarati), percorrano molte tratte distinte tra loro, e quindi diversamente servite dal trasporto pubblico. I giudizi dati da coloro che impiegano più di 31 minuti per percorrere il tragitto in questione, sono di più difficile lettura poiché può influire in maggior misura tanto il fattore distanza quanto l'elemento tempo. Si rileva quindi che tempo e distanza sono due fattori che influiscono sulla valutazione dello spostamento da casa a lavoro. Questo tipo di problema potrebbe essere risolto, almeno in parte, attraverso l'adozione di iniziative come il tele-lavoro, che, anche se non applicabile a tutte le categorie di dipendenti, comunque apporterebbe dei miglioramenti alla conciliazione di chi può usufruirne (come si può vedere dall'analisi del Grafico 4.39 nelle pagine seguenti).

Dalla tabella sopra riportata, inoltre, si nota che c'è un numero rilevante di persone che hanno dato valutazioni basse ad entrambi i quesiti in entrambe le categorie temporali (in maggior evidenza per coloro che impiegano meno di 30 minuti). Riprendendo, dall'analisi del Grafico 4.21, l'ipotesi che coloro che hanno dato scarsa importanza all'efficienza del mezzo pubblico utilizzino in prevalenza mezzi propri per raggiungere la sede lavorativa, si nota la presenza di un certo disagio nel compiere l'intero tragitto anche per questa categoria di rispondenti.

Si può supporre, quindi, che il fatto che i dipendenti raggiungano la sede lavorativa con l'ausilio dei mezzi pubblici o privati, non sia un motivo così forte di discriminazione per la difficoltà nel percorrere il tragitto casa-lavoro.

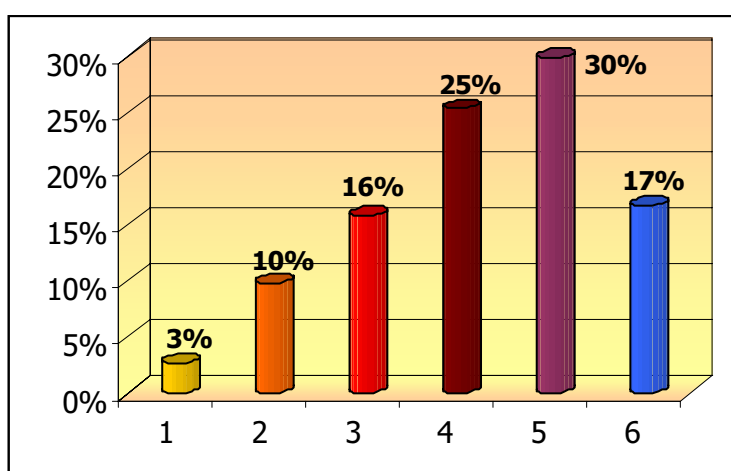
E' possibile, infine, ipotizzare che oltre alla dimensione spazio-tempo, vi siano altri elementi che il rispondente valuta per dare il suo giudizio alla domanda sul percorso nel complesso. Sembra quindi esserci un alto interesse verso la realizzazione di iniziative che migliorino questo punto di osservazione. Sia per coloro che usufruiscono di mezzi non propri per raggiungere la sede lavorativa, sia coloro che invece li utilizzano, sembrano non essere del tutto soddisfatti. Una conferma del fatto che anche coloro che utilizzano mezzi propri trovino il percorso almeno in parte disagiata, si può avere grazie ad un commento (riportato in seguito nell'apposita tabella alle pagina 89) espresso da un rispondente nella domanda aperta successiva alla prima tabella. Il rispondente esprime il seguente desiderio: "Rendere finalmente transitabile ed agibile l'accesso in istituto senza passare per la strada Romea che è sempre intasata, utilizzando appunto l'accesso da via Orsaretto (Università). Lavori che sembrano sempre partire ma non partono mai!!! Rendere quindi un accesso agevolato per i dipendenti che non provengono da Padova, ma dalla parte opposta (Pieve di sacco)".

Grafico 4.26, domanda 17, seconda situazione "Disporre di tempo libero": distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio assegnato



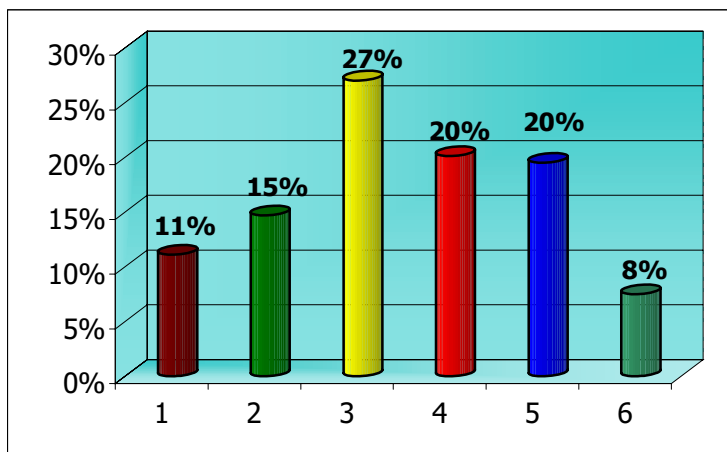
Come vedremo, il 78% dei rispondenti dedica in media il 17% del tempo extralavorativo al tempo libero (cfr. Tabella 4.9). Dall'andamento decrescente che si evidenzia dal grafico si può dedurre che queste ore ritagliate alle altre attività dai rispondenti non sono sufficienti. Inoltre si rileva che questi momenti sono importanti perché oltre ad essere brevi, sono anche rari. Infatti, il 68% dei rispondenti ha dichiarato di trovare problematico disporre di tempo libero.

Grafico 4.27, domanda 17, terza situazione "Possibilità di usufruire di permessi o ferie": distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio assegnato



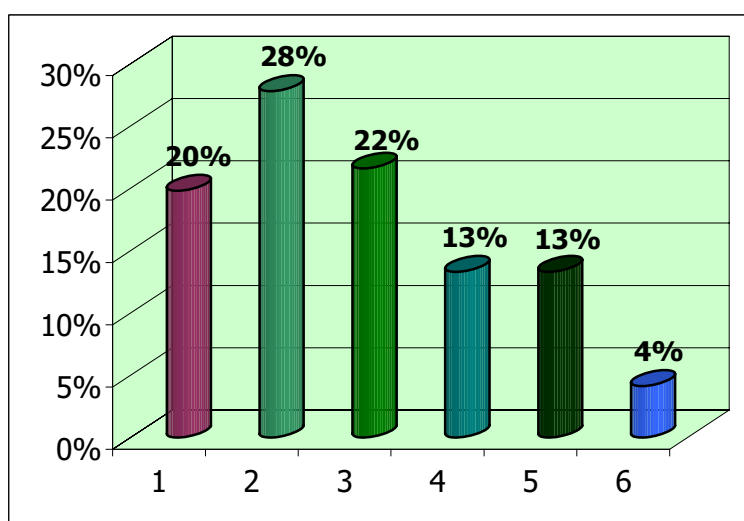
Il 72% dei rispondenti dichiara di trovare soddisfacente l'accesso a permessi o ferie. Tra le misure più utilizzate dai rispondenti per conciliare la vita lavorativa e la vita privata, infatti, c'è, oltre alla flessibilità d'orario, anche la scelta dei periodi/giorni di ferie (cfr. Tabella 4.8). In questa maggioranza si presentano in numero più rilevante coloro che hanno un ruolo di tipo tecnico. Tra i meno soddisfatti, viceversa, prevalgono coloro che hanno un ruolo di tipo amministrativo all'interno dell'Istituto.

Grafico 4.28, domanda 17, quarta situazione "Rispondere a richieste straordinarie di lavoro": distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio assegnato



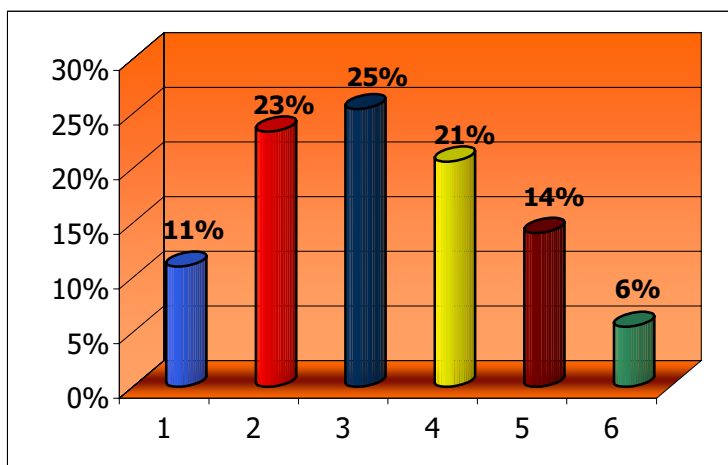
La maggior parte dei rispondenti trovano abbastanza problematico rispondere a richieste straordinarie di lavoro. Un fattore discriminatorio può essere il fatto che il rispondente abbia o meno dei figli. Infatti, il 65,14% di coloro che hanno figli hanno dato valutazione da 1 a 3, mentre il 61% di coloro che non hanno figli hanno assegnato un voto da 4 a 6.

Grafico 4.29, domanda 17, quinta situazione "Svolgere pratiche amministrative di carattere personale": distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio assegnato



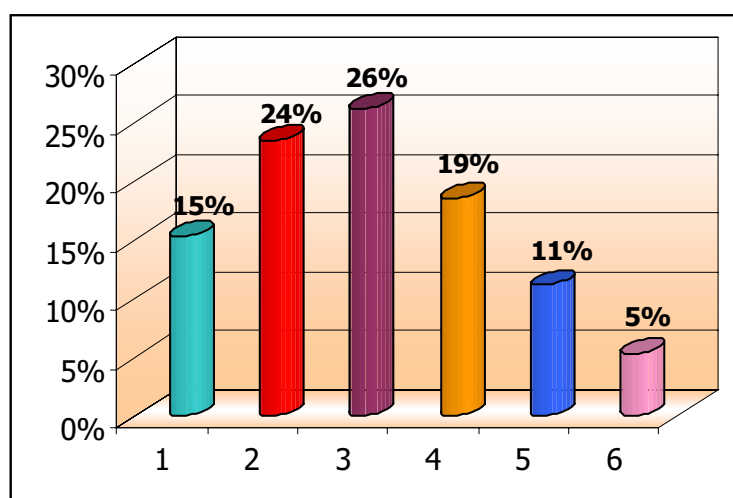
Nel grafico è evidenziato come il 70% dei rispondenti trova problematico svolgere pratiche amministrative di carattere personale. La distribuzione, come si può bene notare, per questa variabile è netta e non lascia dubbi.

Grafico 4.30, domanda 17, sesta situazione "Disporre di tempo per i rapporti scuola/famiglia": distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio assegnato



Il 60% dei rispondenti, con o senza figli, ritengono che disporre del tempo per intrattenere rapporti con la scuola sia difficoltoso nella situazione attuale di conciliazione. Si osserva che le percentuali hanno tendenza a crescere fino alla terza categoria, mentre vanno a decrescere dalla quarta in poi. Se si considerano i giudizi esclusivamente di coloro che hanno figli, la distribuzione non cambia e la percentuale della categoria 1-3, e cioè di coloro che incontrano qualche difficoltà, aumenta di 12 punti percentuali.

Grafico 4.31, domanda 17, settima situazione "Disporre di tempo per esigenze di cura e benessere fisico": distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio assegnato



Si nota che il punteggio assegnato con maggior frequenza (la moda) è 3. Anche per questa affermazione, quindi, i rispondenti sono ben schierati. Nel complesso, il 65% dei rispondenti trovano problematico disporre di tempo per esigenze di cura e benessere fisico (proprio o dei familiari) come ad esempio effettuare visite mediche.

Tabella 4.8, domanda 18: percentuale di rispondenti che utilizzano le seguenti misure di conciliazione

Scelta dei periodi/giorni di ferie	Flessibilità negli orari	Accordi organizzativi con i colleghi	Giornata ridotta o permessi brevi	Part-time
79,18	60,12	44	39	15,54

Permessi studio	Aspettativa per motivi familiari	Permessi ai sensi della L104/1992	Altro
13,2	10,26	4,11	2,93

N.B. Le percentuali sono state calcolate sul totale dei rispondenti in modo separato categoria per categoria.

Le agevolazioni sono riportate in ordine decrescente per percentuale di preferenza assegnata a ciascuna. Si osserva come la scelta dei periodi/giorni di

ferie e la flessibilità negli orari siano le misure di conciliazione più utilizzate dai rispondenti. Nella categoria altro sono state annotate, dai rispondenti, misure come i congedi parentali, malattia e la possibilità di recuperare le ore di credito.

La domanda seguente, la numero 19, rileva come il rispondente impiega il tempo extralavorativo. Ciò attraverso l'indicazione della proporzione (in percentuale) di tempo assegnato a ciascuna delle attività indicate (famiglia, tempo libero, studio, sport, volontariato e altro).

Dall'analisi di tale quesito risulta la seguente panoramica.

Tabella 4.9, domanda 19: suddivisione del tempo extralavorativo

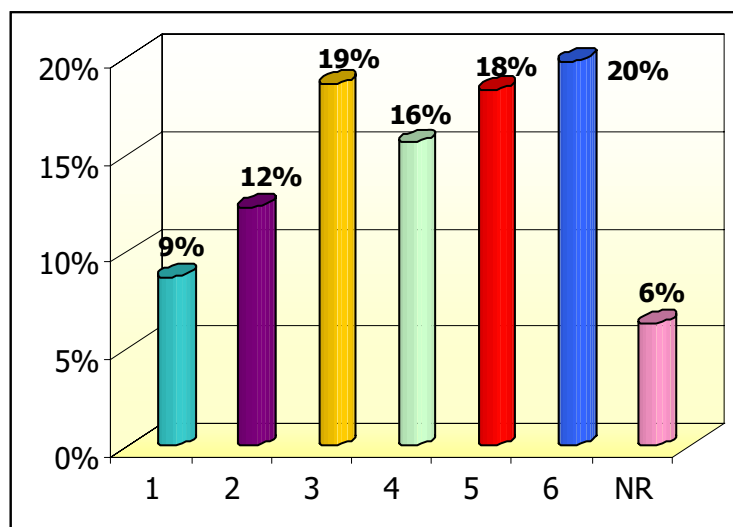
Attività	Proporzione media di tempo assegnata all'attività	Percentuale di rispondenti che dedicano tempo all'attività
Famiglia	62%	97%
Tempo libero	17%	78%
Studio	8%	39%
Sport	9%	54%
Volontariato	2%	17%
Altro	2%	8%

- Il 97% dei rispondenti trascorre il suo tempo extralavorativo in famiglia per, in media, il 62% del tempo non lavorativo.
- Il 78% dei rispondenti dedica in media il 17% del tempo extralavorativo al tempo libero.
- Il 39% dei rispondenti riserva in media il 8% del suo tempo extralavorativo allo studio.
- Il 54% dei dipendenti si mantiene attivo facendo dello sport per il 9%, in media, del tempo extralavorativo.
- Il 17% dei dipendenti si dedica in media per il 2% al volontariato nelle ore extralavorative.
- L'8% dei dipendenti trascorre in media il 2% del tempo extralavorativo svolgendo altre attività. Sono un esempio di attività alternative: svolgere pratiche amministrative personali, dare un aiuto domestico a familiari, fare

visite mediche, fare lavori di casa, riposare, fare viaggi, coltivare hobbies vari, svolgere altre attività "per arrotondare lo stipendio".

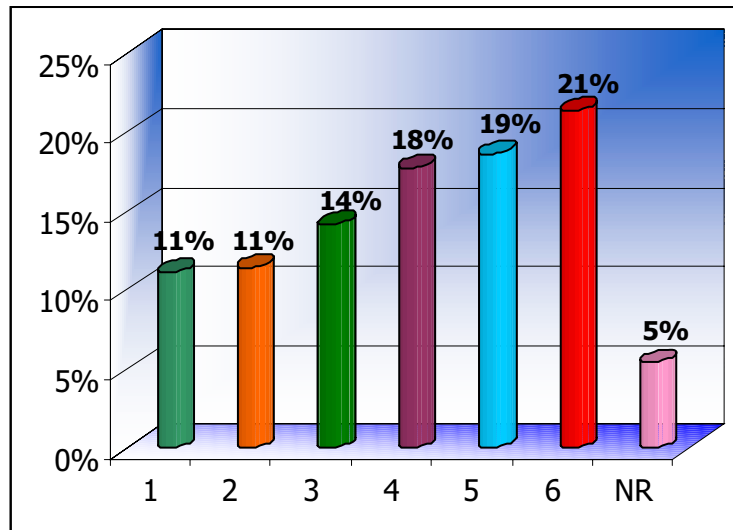
La terza tabella riportata nel questionario chiede: "Indichi in che misura i fattori elencati qui di seguito potrebbero in futuro aiutarLa a conciliare vita lavorativa e vita privata". Anche per questa domanda, la numero 20, è stato rilevato il giudizio attraverso la compilazione di una tabella che riporta come intestazione di riga i fattori proposti e come intestazione di colonna la scala di valutazione da 1 a 6, in cui 1 significa "per nulla" e 6 "moltissimo". I seguenti grafici dal 4.32 al 4.39 illustrano le percentuali risultate per ogni giudizio per ciascuna affermazione del quesito.

Grafico 4.32, domanda 20, primo fattore: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sul beneficio che può avere sulla conciliazione una migliore o diversa organizzazione interna



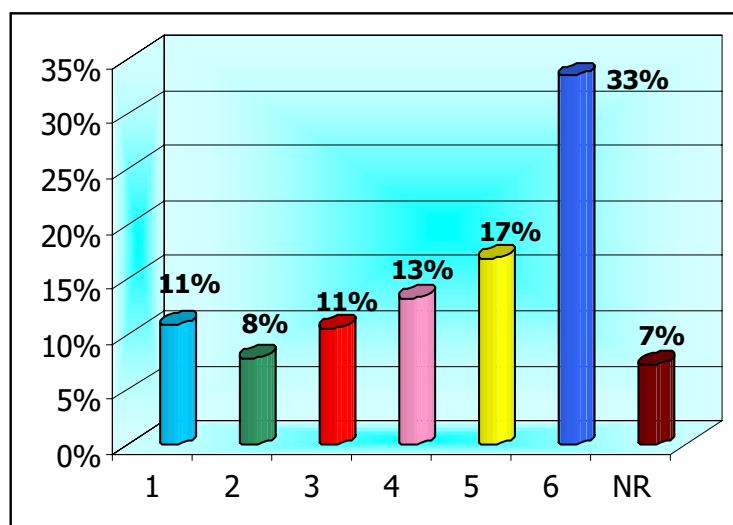
Il giudizio massimo ha raccolto la maggior parte dei consensi, anche se le categorie subito precedenti registrano valori di poco inferiori. Si può osservare, quindi, che il 54% dei rispondenti possono essere d'accordo con iniziative che migliorino o modifichino l'organizzazione interna dell'Istituto.

Grafico 4.33, domanda 20, secondo fattore: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sul beneficio che la possibilità di avere orari di lavoro più flessibili può offrire alla conciliazione



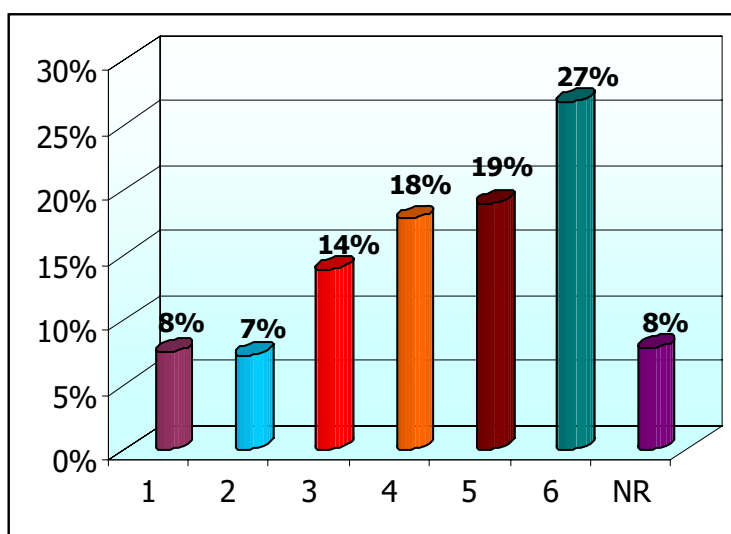
La possibilità di avere orari più flessibili può giovare, in termini di conciliazione, al 58% del campione. Si osserva come la distribuzione tenda ad assumere valori sempre maggiori man mano che si sale con il grado di approvazione. Si può affermare quindi che qualora si desse la possibilità di usufruire di questa iniziativa, i dipendenti ne sarebbero soddisfatti.

Grafico 4.34, domanda 20, terzo fattore: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sul beneficio che può offrire avere un buon rapporto con i colleghi per una migliore organizzazione



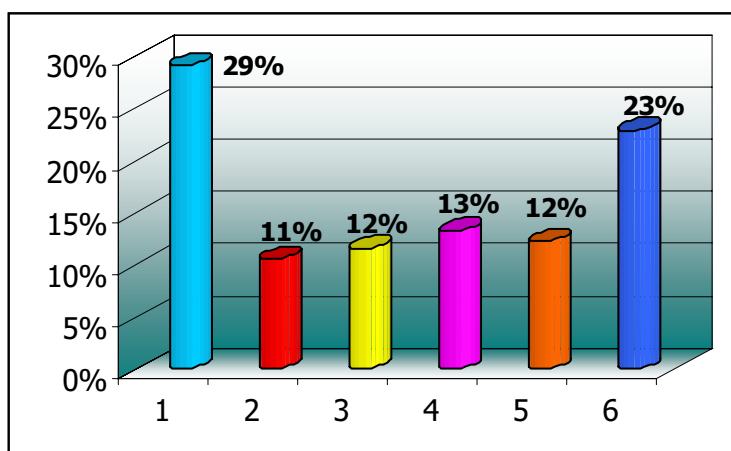
Il grafico presenta una distinzione abbastanza netta se si divide in due la scala di valutazione (dal voto 3 in decrescere e dal 4 in crescere). Ben il 63% giudica le eventuali misure adottate per migliorare i rapporti tra colleghi di importanza molto rilevante. In particolare un terzo di questa maggioranza assegna alla situazione il massimo valore e la restante percentuale affida comunque un peso notevole al fattore anche se meno convinto. Si sottolinea che è possibile ipotizzare, dato che in alcuni casi i rispondenti stessi lo hanno messo in evidenza, che parte della percentuale che ha risposto con votazione minima e parte del valore delle non risposte siano dovute già ad una situazione ottimale in tal senso.

Grafico 4.35, domanda 20, quarto fattore: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sul beneficio che può offrire ricevere maggiori informazioni sulle leggi vigenti in favore della conciliazione



In questo caso i rispondenti sono abbastanza schierati verso un'importanza rilevante per quanto riguarda l'informazione sulle leggi in favore della conciliazione. Il 64% dei rispondenti, infatti, ha espresso una votazione uguale o superiore al 4.

Grafico 4.36, domanda 20, quinto fattore: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sul beneficio che può offrire lavorare part-time



Il grafico mostra come i valori estremi abbiano raccolto le percentuali maggiori di consensi. Le valutazioni intermedie registrano in media un valore del 12%. E' importante, però, ricordare che ben l'85% del campione dei dipendenti lavora full-time, e che quindi risponde per ipotesi al quesito, situazione che può influenzare in modo rilevante il giudizio. Le motivazioni che spingono un dipendente che lavora tempo pieno, a rispondere a questa domanda, possono essere varie. Certo è che un rispondente che vorrebbe lavorare part-time ma non lo ha ancora ottenuto, o che per sue ragioni non può farne richiesta, risponderà in modo diverso da chi, invece, è soddisfatto dal suo lavoro a tempo pieno.

Di seguito si propone il risultato ottenuto per lo stesso quesito conteggiando solamente coloro che possiedono già un contratto part-time e che quindi vivono in prima persona la situazione (Grafico 4.37). Si riporta poi anche il grafico raffigurante la situazione per coloro che invece hanno un contratto full-time (Grafico 4.38).

Grafico 4.37, domanda 20, quinto fattore: distribuzione percentuale dei rispondenti che hanno un contratto part-time per giudizio sul beneficio che può offrire lavorare part-time

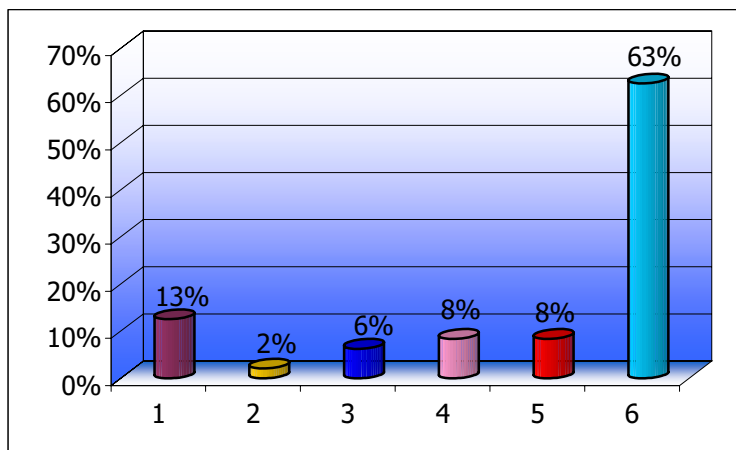
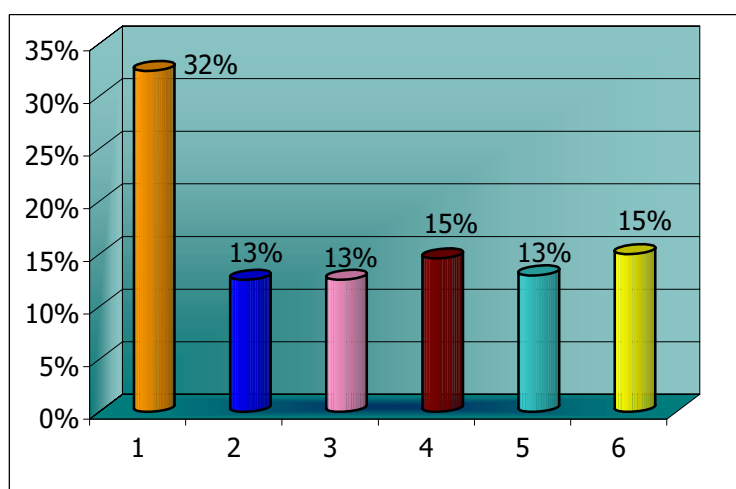


Grafico 4.38, domanda 20, quinto fattore: distinzione percentuale dei rispondenti che hanno un contratto full-time per giudizio sul beneficio che può offrire lavorare part-time

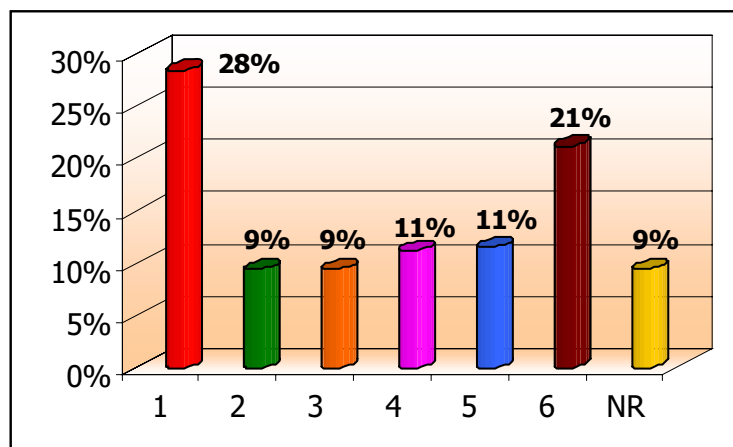


Dal primo grafico si nota come tra coloro che già usufruiscono dell'organizzazione dell'orario lavorativo a part-time, il 63% dichiara che proprio questa agevolazione sia una soluzione valida per risolvere i problemi di conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Si evidenzia che nel complesso, i rispondenti che assegnano un'utilità considerevole al poter usufruire di un contratto part-time sono il 79%. La situazione si presenta ben diversa per coloro che possiedono un contratto full-time e che hanno risposto a questa domanda. Si può vedere (Grafico 4.38) che il 32% dei rispondenti non ritiene

che lavorare part-time sia un espediente efficace per risolvere i problemi di conciliazione. Coloro che assegnano una minima utilità a questo tipo di organizzazione sono, nel complesso, il 58% dei rispondenti. Il restante 42% si distribuisce abbastanza equamente (per il 14%, in media) tra le rimanenti valutazioni, più propense all'utilità dell'agevolazione. Sono quindi opposte le due valutazioni, per chi possiede un contratto part-time e chi no, ed in misure diverse. Chi ha il primo tipo di contratto è ben schierato per l'utilità dello stesso affinché la vita quotidiana sia migliore, mentre coloro che non hanno un rapporto di lavoro con questi termini è più indeciso e si schiera per la maggior parte per l'inutilità del fattore.

E' doveroso far notare che tutti i rispondenti, sia a part-time sia a full-time, hanno dichiarato di trovare difficoltà nello svolgere pratiche amministrative di carattere personale, come pure disporre di tempo per esigenze di cura e benessere fisico (cfr. Grafici 4.29 e 4.31). Ciò può essere indice del fatto che lavorare a part-time non sia una soluzione che risolve per intero i problemi di conciliazione dei dipendenti dell'Istituto, o che entrino in gioco anche altri elementi di valutazione, come per esempio il problema della riduzione dello stipendio.

Grafico 4.39, domanda 20, sesto fattore: distribuzione percentuale dei rispondenti per giudizio sul beneficio che può offrire lavorare a casa (tele-lavoro)



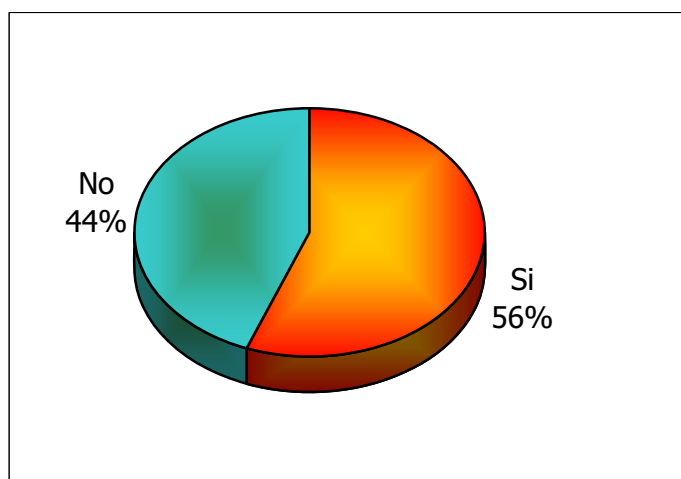
La situazione presentata in figura è ambigua. Vi è una polarizzazione dei voti in quanto il 28% dei dipendenti afferma che il tele-lavoro non ha influenza positiva

sulla conciliazione, mentre il 21% afferma che l'iniziativa sarebbe della massima utilità. Va considerato però che questo tipo di misura non può essere prevista per tutte le categorie di dipendenti poiché per figure professionali come i veterinari è impensabile adottarla. Il comparto ruolo sanitario, infatti, come quello tecnico hanno una percentuale, rispettivamente, del 19% e del 42% di non risposte e del 38% e 33% di votazione pari a 1. Se si escludono queste categorie e si prendono in considerazione solo quelle per cui questa possibile misura risulta essere più proponibile, si ottiene che: tra i dirigenti il 31% ha assegnato la massima utilità, il 19% il livello subito inferiore, ed il 13% la minima; anche tra coloro che fanno parte del comparto ruolo amministrativo si trova una percentuale massima per il giudizio 6, anche se il 18% assegna la valutazione più bassa. La penultima valutazione per questa categoria lavorativa fa registrare una percentuale pari al 13%, valore inferiore a quello registrato dal primo voto. Nonostante tra i componenti di questo gruppo ci sia discordanza, i valori percentuali maggiori permettono di affermare che: per coloro che principalmente potrebbero usufruirne, l'iniziativa proposta risulta ben gradita.

4.2 Pari opportunità

Si procede ora all'illustrazione dei risultati relativi alla seconda parte del questionario, quella relativa al Comitato Pari Opportunità e alle sue competenze.

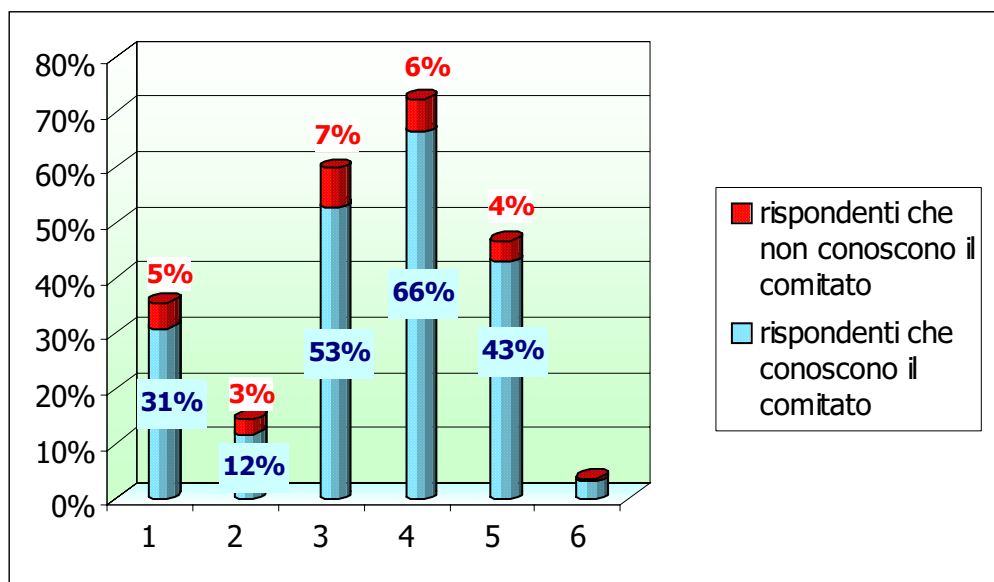
Grafico 4.40, domanda 21: suddivisione percentuale dei rispondenti per conoscenza del Comitato Pari Opportunità



Si osserva che il 56% dei dipendenti conosce il Comitato Pari Opportunità presente all'interno dell'Istituto. Il Comitato è conosciuto dal 61% delle donne. Si sottolinea, però, che il 43% degli uomini (tenuto come 100% il totale dei rispondenti uomini) conosce il Comitato.

La domanda successiva, la numero 22, chiede al rispondente di indicare in quale dei vari ambiti proposti, secondo la sua opinione, può essere utile il Comitato Pari Opportunità.

Grafico 4.41, domanda 22, ambiti di attività del Comitato Pari Opportunità: proporzione di rispondenti favorevoli alle attività indicate



- 1 = Favorire il lavoro della donna
- 2 = Risolvere problemi personali
- 3 = Dare una maggiore informazione per conoscere la normativa sulle pari opportunità
- 4 = Favorire l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- 5 = Presentare proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo
- 6 = Altro

Le iniziative volte a favorire l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione sono le più apprezzate dai rispondenti se messe in opera. Il 72% dei dipendenti, infatti, ha scelto questo ambito come il più utile. Seguono le misure eventualmente attivate per dare maggiore informazione riguardo la normativa sulle pari opportunità, con il 60% di consensi. Anche le proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo sono ritenute molto utili. Come si osservava in

precedenza (cfr. Grafico 4.34) un problema evidenziato dai rispondenti sono proprio i rapporti con i colleghi. Infine, le iniziative a favore del lavoro della donna registrano il 36% dei consensi.

Di seguito si riportano gli ambiti, indicati dai rispondenti stessi, attraverso una domanda aperta apposita, in cui il Comitato può essere utile (riportati testualmente).

- 1) Favorire la cultura della diversità intesa sia come di diversi bisogni che a sostegno di pari diritti come persone.
- 2) Ridurre il divario tra uomo e donna in ambito sociale.
- 3) Proposte ed iniziative su lavoro, cura dei figli e degli anziani.
- 4) Stabilire un network di solidarietà femminile.
- 5) Combattere il clientelismo e le raccomandazioni (spesso per simpatia e non per le capacità della persona!).
- 6) Tutelare la salute fisica e mentale dell'uomo.
- 7) Meno discriminazione tra uomo-donna e tra donna-datore di lavoro.

Una rispondente inoltre sostiene che il Comitato “non è utile perché non riuscirà mai ad aiutare le colleghe (donne!!!) discriminate perché mamme”.

L'ultima domanda (la numero 23), infine, esprime l'ordine di preferenza con cui i rispondenti avrebbero piacere di approfondire i temi proposti in materia di pari opportunità. La sequenza ideale data dai dati raccolti è rappresentata da quella proposta qui di seguito.

1. La conoscenza degli istituti giuridici contrattuali: congedi parentali, flessibilità oraria ed organizzativa.
2. Le proposte per il miglioramento delle relazioni in ambito lavorativo.
3. La normativa antidiscriminatoria.
4. La cultura delle pari opportunità tra uomini e donne.

Oltre a questi ambiti ne sono stati proposti altri grazie ad una modalità aggiunta di risposta. Vi sono richieste di maggiori informazioni sul TFR, di soluzioni creative per migliorare l'efficienza e che ci sia maggiore rispetto per le diversità. Una rispondente inoltre suggerisce quello che potrebbe essere l'argomento di un incontro: “Donna e contratto di lavoro a tempo determinato: flessibilità, permessi?”.

Qui di seguito si riportano i commenti scritti dai rispondenti in merito alla domanda aperta che segue il quesito 16 che recita: "Ritiene che ci siano altre misure che possono andare incontro alle sue necessità? Se sì quali?". I commenti sono riportati testualmente.

SEDE LAVORATIVA	ESIGENZE MANIFESTATE PER ARGOMENTO
	Contratto di lavoro
Centrale	Avere giorni di permesso per malattia figli anche per età maggiore di 3 anni visto che a 4 anni i bambini non possono stare a casa da soli, soprattutto in caso di genitore single ma comunque per tutti. Ore di permesso per visite (18h in un anno sono poche)
Centrale	Permessi studio anche per i contratti atipici (tempo determinato, co.co.co., borse di studio, ..). Recupero credito orario anche di una giornata soprattutto in assenza di permessi specifici. Applicazione delle leggi senza distorsioni a favore dell'ente. Stabilizzazione subito!!
	• <u>Retribuzione</u>
Centrale	Aumento dello stipendio (n° frequenza 3)
Centrale	Una maggiore retribuzione economica che risolve per ora la mancanza di servizi
Centrale	Uno stipendio proporzionato ai costi della vita tutti ne parlano tutti lo sanno ma come al solito nessuno fa niente..che non sia per un proprio torna conto...
	• <u>Stabilizzazione</u>
Periferica	Incentivi direttamente sullo stipendio; inoltre l'indispensabile necessità di tramutare il precariato in lavoro di ruolo utilizzando le possibilità di stabilizzazione offerte dalle 2 leggi finanziarie più recenti (finanziaria 2007 e 2008); possibilità di tramutare/convertire l'attuale contratto part-time in tempo pieno
Centrale	Lavoro a tempo indeterminato e non più precario
Centrale	Maggiore sicurezza nel lavoro, quindi assunzione a tempo indeterminato
Periferica	Stabilizzazione (lavoro a tempo indeterminato) per facilitare progetti a medio/lungo termine (es. mutuo)
Centrale	Un'assunzione a tempo indeterminato
Centrale	Un lavoro più stabile e sicuro...
	• <u>Telelavoro</u>
Centrale	Fate qualcosa per attuare il telelavoro! Si inquina anche di meno
Centrale	Istituzione del telelavoro non solo per chi ha il figlio piccolo ma anche per chi ha figli grandini che non si vuole lasciare abbandonati a se stessi per tutto il giorno
Centrale	Lavoro a casa, infatti molti documenti/testi/progetti/ecc potrebbero essere prodotti

	a casa ottimizzando tempi e livello di qualità
	Orario di lavoro
Centrale	Flessibilità dell'orario di lavoro, possibilità di fare 7-12 ore continuate anche con una breve pausa in modo da non fare i due rientri di nove ore
Centrale	Flessibilità di orario con i ritmi e esigenze di salute
Periferica	Flessibilità di orario senza obbligo di modelli P1 o altro
Periferica	Possibilità di recuperare il credito orario in caso di necessità
Centrale	Rispetto orario di lavoro e di servizio
	Organizzazione del lavoro
Centrale	Far crescere il concetto che la professionalità di una dipendente-lavoratrice non sta nella disponibilità di ore lavorative intese solo in termini di quantità oraria, ma nella qualità dell'attività svolta che non necessariamente deve essere legata alla quantità. Quindi organizzare i carichi di lavoro e le attività, tenendo conto del fatto che non è possibile dare sempre la disponibilità oraria. Ciò al fine di conciliare con gli impegni familiari, altrettanto importanti.
	Pari Opportunità
Periferica	Maggiore tutela della donna che lavora con figli ad es. assegni familiari che possono permettere un part-time, giorni di malattia dei figli più ragionevoli: dopo i 3 anni si ha diritto a soli 5 giorni
	Servizi per la cura dei figli
Centrale	Contributo economico per la retta del nido, per chi non usufruisce del nido aziendale ma sceglie una struttura vicino alla propria residenza, come si fa già per i centri estivi.
Centrale	Il tempo prolungato a scuola con rientro pomeridiano e servizio di mensa scolastica
Centrale	Presenza di piste ciclabili e percorsi sicuri per i bambini/ragazzi. Attività sportive in ambito scolastico e possibilità di mensa scolastica. Attività ricreative/educative destinate ai preadolescenti/adolescenti promosse dalla scuola o assessorati ecc..
Centrale	Servizi di doposcuola o lezioni di supporto per i compiti dei figli a costi agevolati.
	Struttura
Centrale	Mensa interna all'istituto
Centrale	Mensa interna, locale adibito al ristoro
Centrale	Occorrono palestre nella sede di lavoro, per favorire l'attività fisica, ed evitare malattie. Mente sana in corpore sano.
Periferica	Rendere il luogo di lavoro più ergonomico secondo la legge 626/94
Centrale	Servizio a sostegno dell'attività fisica (palestra)
	Trasporti ed accessibilità alla struttura

Centrale	Migliorare gli orari servizio trasporto pubblico: la mattina il primo autobus parte alle 7.40 e arriva sempre tardi; nei periodi di vacanza delle scuole, molte corse pomeridiane vengono cancellate (dalle 14.30, ultima corsa, ripartono alle 17.10). Perché le linee aps non arrivano a Legnaro/Agripolis?
Centrale	Rendere finalmente transitabile ed agibile l'accesso in istituto senza passare per la strada Romea che è sempre intasata, utilizzando appunto l'accesso da via Orsaretto (Università). Lavori che sembrano sempre partire ma non partono mai!!! Rendere quindi un accesso agevolato per i dipendenti che non provengono da Padova, ma dalla parte opposta (Piove di sacco)
	Altro
Periferica	Aumentare la qualità dell'insegnamento nelle scuole (soprattutto medie)
Centrale	Minor costo della vita
Centrale	Orari prolungati di apertura dei negozi. Apertura pomeridiana e frequente degli uffici e servizi pubblici
Centrale	Probabilmente non è in tema con il questionario: riformulare la scheda di valutazione

Un rispondente in particolare spiega come in questa domanda alle righe tre e sei non ha risposto perché "attualmente non ho necessità particolari; in passato però si sono evidenziate quando avevo i figli piccoli (necessità di servizi per l'infanzia) e quando mia madre ha avuto una grave patologia, poi mortale (necessità di sostegno per persone disabili)".

Si propongono ora i commenti dati alla domanda aperta successiva alla domanda 17 che recita: "Ci sono altre attività che reputa problematiche e che non sono incluse nel suddetto elenco? Se si indichi quali?". I commenti sono riportati testualmente.

SEDE LAVORATIVA	ATTIVITÀ SUDDIVISE PER ARGOMENTO
	Attività fisiologiche/Struttura
Centrale	Mensa troppo affollata
Centrale	Poter svolgere attività sportiva. Corsi extralavorativi.
Centrale	Servizio mensa interno risolverebbe molti problemi di tempo e praticità
	Attività relative alla cura di familiari
	• <i>figli</i>
Centrale	Gestione e cura figli nei periodi di chiusura degli asili (pausa estiva, festività, scioperi/assemblee)
Centrale	Passare del tempo con i figli

	• <i>altri parenti</i>
Periferica	Assistenza persona (familiare) disabile
	Attività varie
Centrale	Mantenere i ritmi di lavoro in presenza di problemi di salute e psicologico vitale, difficoltà esistenziale e problemi di vita.
Periferica	Non sapere mai a che ora del pomeriggio finirò il lavoro e potrò uscire. (n° frequenza 2)
Periferica	Non so mai a quale ora terminerò il lavoro. Difficoltà a prendere appuntamenti.
Centrale	Riposo psico-fisico
Periferica	Viaggi
	Corsi di aggiornamento e affini
Periferica	Formazione
Periferica	Portare lavoro a casa (la sera o il fine settimana) per attività extra (formazione, preparare lezioni ecc)
Centrale	Tempo per aggiornamento
Centrale	Tempo via da casa per missioni all'estero
Centrale	Trasferte e corsi di aggiornamento fuori città
	Studio
Periferica	Disporre dei permessi 150 ore per lo studio! Ad oggi 10/03/08 non si sa ancora niente
Centrale	Disporre di tempo per studio/aggiornamento/formazione
Centrale	Essendo un tempo determinato non posso godere delle ore per lo studio ed essendo iscritta all'università è molto problematico
Centrale	Molto problematico per lavoratori tempo determinato che intendono completare gli studi, non ci sono riduzioni o permessi per lo studio?
Centrale	Permessi studio (150 ore) o per lo svolgimento di esami e concorsi non presenti (secondo il mio parere assurdamente) nei contratti a tempo determinato di durata maggiore di 1 anno
Periferica	Permessi studio non previsti dai contratti precari
Centrale	Problemi per attività di studio, problematiche per la distanza
Centrale	Studiare, percepire straordinari
	Commenti vari
Centrale	Adesso con il part-time le situazioni sono meno problematiche
Periferica	Riuscire ad arrivare alla fine del mese con l'attuale stipendio

Infine si riferiscono i commenti scritti per la domanda aperta successiva al quesito 20 che recita: "Ritiene ci siano altri fattori che possono aiutarLa a conciliare vita lavorativa e vita privata? Se sì specificare". I commenti sono riportati testualmente.

SEDE LAVORATIVA	FATTORI ELENCATI PER ARGOMENTO
	Ambiente lavorativo ed organizzazione dello stesso
Periferica	Maggiore capacità organizzativa del tempo. Maggior possibilità e capacità di delega. Formazione e aggiornamento non legati a spostamenti (fad = formazione a distanza), potenziamento sistema di videoconferenza
Centrale	Organizzare una struttura a sostegno dell'area in modo che i compiti ordinari non gravino sui singoli ricercatori già oberati
	Contratto di lavoro
Centrale	Avere un lavoro stabile e sicuro. Uno stipendio maggiore. (n° frequenza 2)
Periferica	Lavorare di meno e guadagnare di più
Centrale	Lavoro a tempo indeterminato
	Lontananza da casa
Centrale	Il trasferimento vicino a casa
Centrale	Maggiore vicinanza a casa
Periferica	Massima vicinanza fra residenza e luogo di lavoro (l'ideale potrebbe forse essere il telelavoro, magari realizzato in parte, affiancandolo alla tipologia "classica" sul posto di lavoro)
Centrale	Migliore il trasporto pubblico
	Orario di lavoro
Centrale	Possibilità di fare orario continuato 8 - 15
Centrale	Recupero credito orario a giornate
Centrale	Ridurre l'orario di lavoro effettivamente svolto ai termini contrattuali
	Servizi per la cura dei figli
Centrale	Avere strutture di supporto per i figli (doposcuola, babysitter, centri estivi, convenzioni con ass.ni sportive)
Centrale	Asili nido più economici e più comodi
	Altro
Periferica	Avere la possibilità materiale si potrebbe dedicare una percentuale minima per tutte queste attività ma purtroppo...
Centrale	Corsi di autostima obbligatori per tutti i livelli e categorie senza distinzioni
Periferica	Favorire provvedimenti che tutelino i malati cronici, costretti ad assenze anche lunghe dal lavoro
Centrale	Sarebbe utile che i vari corsi di formazione venissero organizzati tenendo conto delle esigenze delle madri lavoratrici e quindi in orario conciliabile con le altre necessità legate al ruolo.

I commenti suggeriscono molti ambiti d'intervento. Per quanto riguarda strettamente la conciliazione viene ribadita l'utilità della flessibilità d'orario e della possibilità di accedere a permessi ed a giorni/periodi di ferie. Viene

rimarcato l'interesse per il tele-lavoro e l'importanza di adottare misure che facilitino il compito delle dipendenti-mamme. Si è manifestata, inoltre, l'esigenza di migliorare il trasporto pubblico che collega l'Istituto, che risulta essere scarso ed inefficiente. Altri problemi evidenziati sono stati la mensa, o assente o troppo affollata, e la stabilizzazione di coloro che hanno un contratto a tempo determinato e che godono di minori diritti, rispetto ai colleghi che hanno contratti a tempo indeterminato. E' proprio questa minoranza, infatti, che ha difficoltà nell'ottenere i permessi per studio, attività che comunque risulta di difficile svolgimento in generale all'interno dell'Istituto. Come lo studio, anche attività come la formazione e gli aggiornamenti non sono agevolati dalla situazione lavorativa attuale dei dipendenti. In quest'ambito, infatti, è stato proposto l'utilizzo della videoconferenza che potrebbe far risparmiare tempo e lunghi viaggi. Vi è, poi, una continuità tra esigenze manifestate e attività difficoltose per quanto riguarda la cura dei figli: il dipendente mentre lavora ha la necessità di lasciare i figli in un determinato luogo, dato che, lavorando, non può stare con loro. Nasce così la duplice esigenza di trovare un luogo adatto dove portare i figli e trascorre più tempo con loro. Va sottolineato, però, che come per i figli, ciò vale anche per coloro che hanno altri familiari a carico. Questo può essere considerato uno dei motivi per cui la flessibilità ma anche il tele-lavoro sono misure tanto acclamate dai dipendenti. La lontananza della sede di lavoro da casa, i servizi per la cura dei figli e l'orario di lavoro, infatti, sono temi trasversali poiché riguardano nello stesso momento esigenze, attività che risultano essere difficoltose e quindi fattori che ostacolano la conciliazione. Una soluzione proposta dai dipendenti che hanno espresso le loro opinioni per esteso, consiste nel migliorare la capacità organizzativa del tempo, puntando magari ad una maggiore qualità del lavoro più che alla quantità, attraverso la creazione di una struttura a sostegno dell'area (il rispondente non ha specificato di che area tratti, si nota però che il rispondente lavora nella sede centrale), in modo che compiti ordinari non gravino sui singoli ricercatori già oberati. Questo può essere realizzabile anche grazie ad una maggiore possibilità e capacità di delega. E' necessario quindi apportare innovazioni nell'ambito lavorativo per averne poi, di riflesso, anche in quello familiare.

5. ANALISI BIVARIATA DELLE VARIABILI

Si riportano ora i risultati derivanti dall'analisi delle variabili che possono influenzare la valutazione generica sulla conciliazione, data dal rispondente alla domanda 13 (variabile dipendente di tipo quantitativo). La valutazione è espressa su scala numerica da 1 a 6, in cui 1 significa che il rispondente si trova in forte difficoltà nel conciliare i tempi di vita lavorativa con quelli familiari, mentre 6 significa che trova questo punto molto facile.

Data la natura dello studio in corso ci si avvarrà del calcolo di indici statistici di tipo asimmetrico per supportare le deduzioni fatte dalla lettura delle semplici percentuali. Si adotterà quindi un tipo di relazione asimmetrico, poiché si vuole andare a studiare quali variabili influiscono sulla valutazione della conciliazione che i rispondenti hanno fornito. Le semplici variabili quindi sono i fattori indipendenti che grazie alla loro combinazione fanno sì che il rispondente dia una valutazione al quesito, è per questo che la variabile che misura la conciliazione viene detta "variabile risposta". Va detto che, essendo questa un giudizio, è quindi un qualcosa di assolutamente personale, influenzato non solo da fattori oggettivi ma anche, se non soprattutto, da elementi soggettivi. I risultati, quindi, possono avere delle limitazioni nella possibilità di trovare dei fattori generali in grado di spiegare la diversa soddisfazione.

Tabella 5.1: valutazione della conciliazione secondo il sesso dei rispondenti

Valutazione della Conciliazione	Sesso	
	Maschi	Femmine
1	7.53	8.54
2	15.05	12.60
3	30.11	30.49
4	25.81	30.49
5	13.98	14.63
6	7.53	3.25

Valutazione della Conciliazione	Sesso	
	Maschi	Femmine
Totale	100	100

Da quanto si può osservare dai dati presentati in tabella non sembra esserci una dipendenza rilevante della valutazione sulla conciliazione dal sesso. Sia gli uomini che le donne hanno assegnato in prevalenza voto 3, e le rimanenti categorie di giudizio hanno valori che non si discostano molto tra un genere e l'altro. La situazione, però, presenta una caratteristica che può essere considerata inconsueta. Si osserva che le donne tendono ad assegnare un voto positivo in maggior misura (anche se di pochi punti percentuali) rispetto agli uomini. Ciò risulta inaspettato rispetto a quello che ci si poteva aspettare, considerando che le donne, in quanto mamme ma anche responsabili della casa, potrebbero avere qualche ragione in più per avere maggiori problemi di conciliazione. In linea di massima, però, non sembra esserci una significativa differenza di pensiero tra uomini e donne nel campione.

Il calcolo del coefficiente eta quadro (η^2), indice di dipendenza in media, ad ogni modo ha valore pari a 0.023. Questo valore, prossimo allo 0, indica un legame di dipendenza tra le due variabili troppo debole perché sia preso in considerazione. L'ipotesi che si era formulata dalla semplice osservazione delle percentuali, quindi, viene confermata.

Tabella 5.2, valutazione della conciliazione (ricodificata) per età dei rispondenti

Valutazione della Conciliazione	Classi d'Età			
	Meno di 30 anni	31-40	41-50	Oltre 50 anni
1+2+3	41.51	54.88	57.73	38.46
4+5+6	58.49	45.12	42.27	61.54
Totale	100	100	100	100

Con la ricodifica della variabile che rileva il grado di conciliazione, ottenuta sommando le prime tre e le ultime tre categorie della scala utilizza per la

rilevazione, si intuisce facilmente che le fasce d'età agli estremi (meno di 30 ed oltre 50 anni) tendono a dare voto positivo. I più insoddisfatti quindi sono coloro che hanno tra i 31 ed i 50 anni.

Il coefficiente eta quadro (calcolato sulle variabili non ricodificate) in questo caso vale 0.152. Ciò denota una leggerissima dipendenza di una variabile dall'altra. La relazione è presente ma è debole al tal punto da non essere significativa. Nemmeno l'età del rispondente, quindi, va ad influenzare il grado di soddisfazione della conciliazione del dipendente.

Tabella 5.3, valutazione della conciliazione (ricodificata) per numero di componenti della famiglia

Valutazione della Conciliazione	Numero di Componenti della Famiglia						
	Non Risposte	1	2	3	4	5	6
1+2+3	48.39	0	34.38	53.41	66.33	58.33	0
4+5+6	51.61	100	65.63	46.59	33.67	41.67	100
Totale	100	100	100	100	100	100	100

In questa tabella è stato necessario riportare anche i dati delle mancate risposte poiché, come ci si ricorderà dall'analisi univariata della singola variabile relativa alla composizione della famiglia (cfr. Grafico 4.7), per la rilevazione di quest'informazione è stata omessa la modalità che prevede la risposta per coloro che vivono soli. Queste persone quindi hanno saltato la domanda creando un numero di non risposte notevole. Si ricorda inoltre che il numero dei componenti della famiglia è comprensivo del rispondente.

Le percentuali maggiori registrate dai voti positivi sulla conciliazione riguardano i rispondenti che hanno una famiglia composta fino a 2 elementi. Per coloro che hanno nuclei familiari formati da 3 a 5 componenti, sono più frequenti i voto negativi. Si osservi che in un nucleo formato da 2 elementi è raro che ci sia la presenza di un figlio per la struttura familiare dei dipendenti in esame. In una famiglia composta da 3 a 6 persone, vi è la presenza sicura di almeno un figlio. Vi è quindi una spaccatura dei giudizi in concomitanza della presenza/assenza di figli.

La correlazione tra le due variabili è negativa (statisticamente significativa con un p-value pari a 0.0007), ma spiega appena il 4% del giudizio dato riguardante la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dai rispondenti.

Tabella 5.4, valutazione della conciliazione (ricodificata) per numero di figli per i rispondenti che hanno una famiglia propria

Valutazione della Conciliazione	Numero di Figli				
	0	1	2	3	4
1+2+3	37.50	54.39	72.62	60	0
4+5+6	62.50	45.61	27.38	40	100
Totale	100	100	100	100	100

Si nota come le persone più insoddisfatte, dal punto di vista della conciliazione, siano coloro che hanno 2 figli. Un nucleo familiare con questo numero di figli è composto, per la maggior parte dei casi, da 4 elementi totali (i due figli ed i genitori). Vi è, quindi, una corrispondenza con quanto osservato dalle percentuali presentate in precedenza (cfr. Tabella 5.3).

Come per il numero di componenti della famiglia, anche il numero di figli è legato alla valutazione della conciliazione da una relazione inversa (significatività con p-value <0.0001, varianza spiegata del 9%): all'aumentare del numero dei componenti ed a quello del numero di figli, la valutazione sulla conciliazione diminuisce. In linea generale, quindi, l'insoddisfazione, a qualsiasi livello, è legata in qualche misura alla presenza dei figli, siano questi conviventi o meno. Questo è riscontrabile per tutti coloro che hanno il figlio più piccolo in qualsiasi fascia d'età, in maggior misura per coloro che hanno il figlio minore in età inferiore ai 15 anni.

Tabella 5.5, valutazione della conciliazione (ricodificata) per presenza o meno di figli

Valutazione della Conciliazione	Figli	
	Si	No
1+2+3	64.48	37.82
4+5+6	35.52	62.18
Totale	100	100

Come già osservato, il fatto di avere o no figli influisce sul giudizio dato dal rispondente al tema trattato. In questo caso, avendo entrambe le variabili di tipo dicotomico, è possibile effettuare un'analisi dei Rischi. Il valore ottenuto, pari a 2.98, indica una dipendenza abbastanza forte delle due variabili. Il valore è significativo al 95% perché compreso nell'intervallo di confidenza (1.92, 4.65). Si può affermare, quindi, che il fatto di avere dei figli è un fattore di rischio per la conciliazione. In altre parole, chi ha figli ha una probabilità del 198% in più di essere insoddisfatto della propria situazione attuale di conciliazione dei tempi lavorativi e familiari. Si tenga conto che tra coloro che hanno almeno un figlio (54% della popolazione totale) il 28% ha il figlio minore in età compresa tra 0 e 2 anni (cfr. Grafico 4.6).

Tabella 5.6, valutazione della conciliazione (ricodificata) per presenza/assenza di responsabilità familiari

Valutazione della Conciliazione	Responsabilità Familiari	
	Si	No
1+2+3	64.61	38.41
4+5+6	35.39	61.59
Totale	100	100

Anche in questo caso è possibile effettuare la valutazione dei rischi. Da questa si apprende che avere responsabilità familiari è un fattore di rischio (il valore è infatti 2.93, maggiore di 1 e con significatività al 95%) e quindi, coloro che hanno responsabilità familiari hanno il 193% di probabilità in più di essere

insoddisfatti della loro condizione di conciliazione dei tempi. Quindi anche la presenza o assenza di responsabilità in famiglia, derivate dall'esistenza di figli o persone che esigono cure specifiche, sembra influire sulla valutazione che il rispondente ha dato sulla conciliazione.

Quanto detto è confermato anche dal valore di eta quadro, pari a 0.308, che essendo abbastanza elevato è significativo in tal senso.

Concludendo, tra tutte le variabili relative alla famiglia, la somma totale dei figli e la presenza/assenza di responsabilità familiari sono quelle che influiscono in modo maggiore sulla valutazione della conciliazione.

E' possibile quindi affermare, per il momento, che tutte quelle iniziative riguardanti la cura dei figli e quelle a sostegno degli anziani e dei disabili sono utili al fine di migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare dei rispondenti.

Tabella 5.7, valutazione della conciliazione (ricodificata) per titolo di studio dei rispondenti

Valutazione della Conciliazione	Titolo di Studio					
	Licenza elementare o Media inferiore	Diploma professionale o di Scuola superiore	Diploma universitario o Laurea triennale	Laurea specialistica o secondo vecchio ordinamento	Specializzazione /master/ dottorato	Altri titoli
1+2+3	50	50.75	50.88	49.21	64.58	33.33
4+5+6	50	49.25	49.12	50.79	35.42	66.67
Totale	100	100	100	100	100	100

Benché il coefficiente eta quadro per questa variabile sia pari a 0.124, e quindi indice di una leggera dipendenza tra le due variabili, la sua significatività non è sufficientemente elevata per suggerire l'esistenza di una relazione rilevante.

Tabella 5.8, valutazione della conciliazione (ricodificata) per rapporto di lavoro

Valutazione della Conciliazione	Rapporto di Lavoro	
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
1+2+3	56.41	46.26
4+5+6	43.59	53.74
Totale	100	100

Si evidenzia come vi sia una divergenza di opinione tra coloro che hanno contratti a tempo determinato ed indeterminato. Coloro che hanno un contratto di durata illimitata dichiarano di essere meno soddisfatti dei colleghi che hanno un contratto a termine.

Il coefficiente eta quadro in questo caso vale 0.113. Assume quindi un valore che indica l'esistenza di una dipendenza tra le variabili sebbene questa sia di debole intensità. La valutazione dei rischi conferma, data la significatività al 95%, che coloro che lavorano a tempo indeterminato hanno una probabilità maggiore del 50% di essere insoddisfatti dalla loro situazione attuale di conciliazione (il valore risultato è di 1.50 ed essendo compreso nell'intervallo di confidenza è significativo e dato che è maggiore di zero, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è un fattore di rischio).

Si può ipotizzare che questo sia dovuto al fatto che la mancata sicurezza di un lavoro nel tempo porti i dipendenti ad adattarsi in misura maggiore rispetto ai colleghi che hanno la certezza di rimanere all'interno dell'istituto per un periodo di tempo non determinato.

Tabella 5.9, valutazione della conciliazione (ricodificata) per tipo di contratto

Valutazione della Conciliazione	Tipo di Contratto			
	Dirigenza	Ruolo Sanitario	Ruolo Amministrativo	Ruolo Tecnico
1+2+3	67.92	60.24	48.08	39.58
4+5+6	32.08	39.76	51.92	60.42
Totale	100	100	100	100

Il ruolo assunto dai rispondenti all'interno dell'Istituto sembra influire, in qualche misura, sulla valutazione data dagli stessi sulla loro conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. Si evidenzia in particolare che coloro che svolgono mansioni nell'ambito dirigenziale e sanitario sono le persone più insoddisfatte. Anche il coefficiente eta quadro suggerisce una relazione tra le due variabili di una discreta rilevanza (l'indice di dipendenza in media risulta pari a 0.216).

Tabella 5.10, valutazione della conciliazione (ricodificata) per orario settimanale

Valutazione della Conciliazione	Ore Lavorative	
	Full-time	Part-time
1+2+3	51.39	58
4+5+6	48.61	42
Totale	100	100

Il fatto che il rispondente lavori a tempo pieno o a tempo parziale non sembra influenzare l'opinione del soggetto sulla conciliazione. Entrambe le categorie di lavoratori rispondenti dichiarano di non essere soddisfatti del grado di conciliazione presente nella situazione attuale.

Il valore dell'indice di dipendenza in media, infatti, è 0.014. Un valore davvero molto basso. Dall'analisi dei rischi si deduce che: avere un contratto part-time da il 31% di probabilità in più di essere insoddisfatti rispetto a coloro che hanno un contratto full-time. Ciò detto poiché il valore è pari a 1.31, che è significativo

al 95% perché compreso nell'intervallo di confidenza, ed è maggiore di uno, quindi avere un contratto part-time è un fattore di rischio e non di protezione.

Tabella 5.11, valutazione della conciliazione (ricodificata) per tempo impiegato per raggiungere la sede lavorativa

Valutazione della Conciliazione	Tempo impiegato per arrivare a lavoro			
	Meno di 15 minuti	Da 15 a 30 minuti	Da 31 a 60 minuti	Oltre 60 minuti
1+2+3	47.83	48.02	55.41	86.36
4+5+6	52.17	51.98	44.59	13.64
Totale	100	100	100	100

E' evidente come il tempo impiegato per raggiungere la sede lavorativa è motivo di influenza sul giudizio espresso dai rispondenti in termini di conciliazione. Man mano che il tempo impiegato aumenta, diminuisce la soddisfazione, che tocca il livello minore per coloro che impiegano più di un'ora a raggiungere il luogo di lavoro.

Il coefficiente eta quadro vale 0.213 e quindi segnala una relazione tra le due variabili di rilevante intensità.

Tabella 5.12, valutazione della conciliazione (ricodificata) per tempo impiegato per raggiungere la sede lavorativa (ricodificata)

Valutazione della Conciliazione	Tempo impiegato per arrivare a lavoro	
	Da meno di 15 a 30 minuti	Da 31 ad oltre 60 minuti
1+2+3	47.97	62.50
4+5+6	52.03	37.50
Totale	100	100

Dopo aver dicotomizzato la variabile che misura il tempo di spostamento, l'analisi dei rischi conferma la posizione di svantaggio che hanno coloro che impiegano oltre i 31 minuti a raggiungere il luogo di lavoro. Essendo il valore pari a 1.81, maggiore di 1 e compreso nell'intervallo di confidenza, coloro che

impiegano oltre 31 minuti hanno l'80% di probabilità in più ad essere insoddisfatti rispetto ai colleghi che impiegano al massimo 30 minuti per andare a lavoro.

Tabella 5.13, valutazione della conciliazione (ricodificata) per sede lavorativa

Valutazione della Conciliazione	Luogo di Lavoro	
	Sede Centrale	Sede Periferica
1+2+3	49.58	58.25
4+5+6	50.42	41.75
Totale	100	100

Dalla semplice lettura delle percentuali sembra esserci una dipendenza dell'opinione dalla sede lavorativa. In particolare chi lavora nella sede centrale tende ad essere più soddisfatto rispetto ai colleghi che lavorano nelle sedi periferiche dell'Istituto.

In realtà eta quadro è quasi nullo, poiché pari a 0.02, indice di una relazione tra le variabili quasi inesistente. Ciò viene confermato dalla mancanza di significatività statistica.

Per concludere si sono considerate congiuntamente le variabili in un unico modello statistico di regressione lineare multipla.

Vengono assegnate come variabili indipendenti le misure che rilevano:

- ★ il sesso;
- ★ la presenza/assenza dei figli;
- ★ il numero di figli;
- ★ la convivenza o meno dei figli con i rispondenti;
- ★ l'età del figlio più piccolo;
- ★ la presenza/assenza di responsabilità familiari;
- ★ il rapporto lavorativo;
- ★ il tipo di contratto (ruolo assunto nell'Istituto dal rispondente);
- ★ l'orario lavorativo settimanale;
- ★ il luogo di lavoro;
- ★ il tempo impiegato per raggiungere la sede lavorativa;
- ★ l'eventuale aiuto ricevuto dal rispondente dai membri conviventi del proprio nucleo familiare nelle situazione di quotidiana necessità.

La procedura proc reg del programma SAS, con opzione stepwise, individua le seguenti variabili come le più significative, che portano tra l'altro ad interpretare il 20% della variabilità della valutazione della conciliazione assegnata dai rispondenti ($R^2=0.2$).

Tabella 5.14, indici di valutazione delle variabili esplicative del modello di regressione multipla

Variabile	Stima dei Parametri	Errore Standard	Valore Test F	P-Value
Intercetta	4.47741	0.21865	419.34	<.0001
Numero di Figli	-0.24159	0.08424	8.22	0.0044
Responsabilità Familiari	-0.71008	0.16602	18.29	<.0001
Part-time/Full-time	-0.34684	0.19287	3.23	0.0731
Livello di Contratto: Dirigenza	-0.35676	0.18617	3.67	0.0563
Tempo impiegato per arrivare a lavoro	-0.48522	0.14621	11.01	0.0010

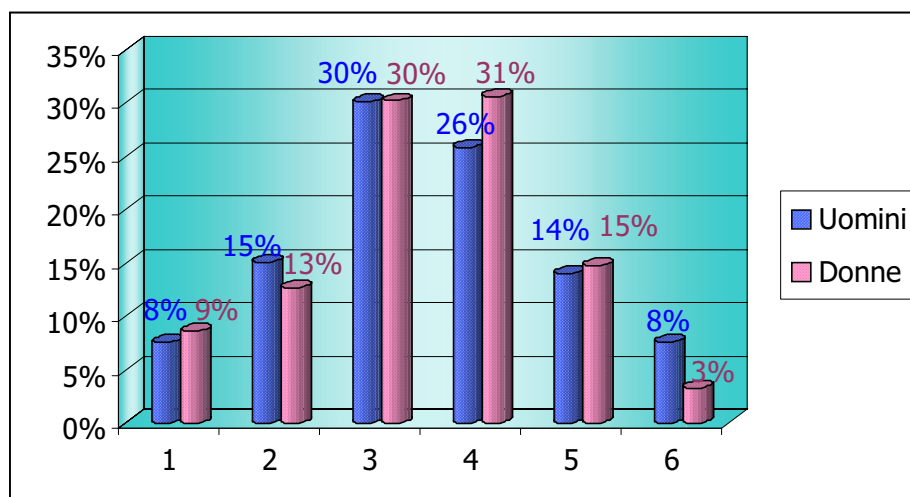
Osservando le stime dei parametri si possono fare due puntualizzazioni.

- * Tutte le stime hanno segno negativo. Ciò indica che tutte le variabili individuate sono legate alla variabile risposta da una relazione inversa. A parità di altre condizioni, all'aumentare dei carichi familiari, tra chi lavora a tempo pieno, tra chi ricopre ruoli dirigenziali, e tra chi impiega molto tempo per recarsi a lavoro, diminuisce il giudizio sulla conciliazione.
- * In valore assoluto, la variabile che misura la responsabilità familiare ha coefficiente maggiore. Ciò significa che, a parità delle altre condizioni considerate, all'aumentare delle responsabilità in ambito familiare, cala maggiormente la valutazione della conciliazione.

6. DIFFERENZE DI GENERE E CONCILIAZIONE

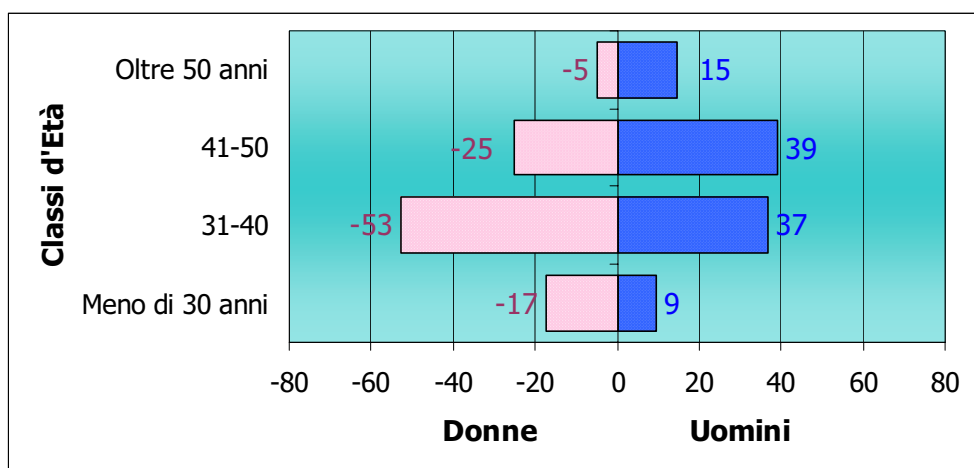
Nel paragrafo 1.1 è stato illustrato come i concetti di conciliazione e di pari opportunità vadano di pari passo. In questo capitolo quindi, oltre a mettere in evidenza le differenze di genere in sé, s'indaga al fine di chiarire di quali strumenti si avvalgono i lavoratori, uomini e donne, per ovviare al problema della conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa. Si propongono quindi le analisi delle variabili che coinvolgono in maggior misura questi due aspetti.

Grafico 6.1: rispondenti per genere e valutazione della conciliazione



Tra i dipendenti dell'Istituto, uomini e donne, non si evidenziano grosse differenze di pensiero per quanto riguarda la valutazione della conciliazione. Fanno eccezione solo coloro che hanno espresso voto 4, a cui le donne assegnano 5 punti percentuali in più, e la sesta valutazione, a cui, invece, sono gli uomini a dare maggior peso attribuendovi 5 punti percentuali in più. Nel complesso, le donne risultano essere maggiormente soddisfatte (valutazioni 4, 5 e 6) per un punto percentuale in più rispetto ai colleghi uomini.

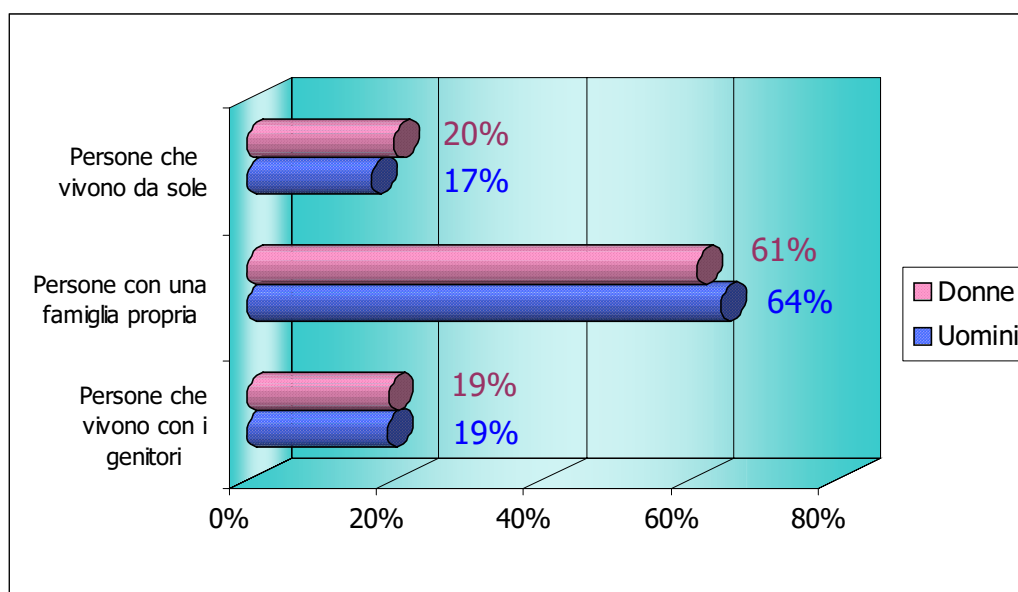
Grafico 6.2: piramide delle età per i rispondenti



Col grafico sopra riportato si evidenzia la suddivisione delle classi d'età per il sesso dei rispondenti. Si ricorderà (cfr. Grafico 4.2) che la classe d'età con la percentuale maggiore è quella dai 31 ai 40 anni che rileva il 48% dei rispondenti totali. Dal grafico si apprende che in questa classe d'età si concentra il 53% delle donne. Nel complesso gli uomini dai 41 anni in su prevalgono sulle donne. Si deduce quindi che le donne, oltre ad essere in maggioranza nella popolazione dei rispondenti (cfr. Grafico 4.1) sono anche per gran parte le più giovani (il 70% ha meno di 40 anni rispetto al 46% dei coetanei maschi).

Il successivo grafico riporta la suddivisione dei rispondenti, oltre che per genere, per la composizione familiare. Si ricorda che questa variabile (cfr. Grafico 4.7) ha un alto numero di non risposte che, si è visto, può includere le famiglie unipersonali. Osservato che le distribuzioni delle mancate risposte e delle persone che vivono sole sono le medesime, le due categorie sono state accorpate nella classe "Persone che vivono da sole" per avere dei valori più consistenti. Va tenuto conto però, che non tutte le mancate risposte sono da attribuire ad individui che vivono da soli, vi è quindi un leggero margine di errore.

Grafico 6.3: rispondenti per genere e "stato di famiglia"



Dalla situazione in figura non si notano evidenti differenze di genere per quanto riguarda la composizione familiare dei rispondenti. La maggioranza dei dipendenti hanno una famiglia loro.

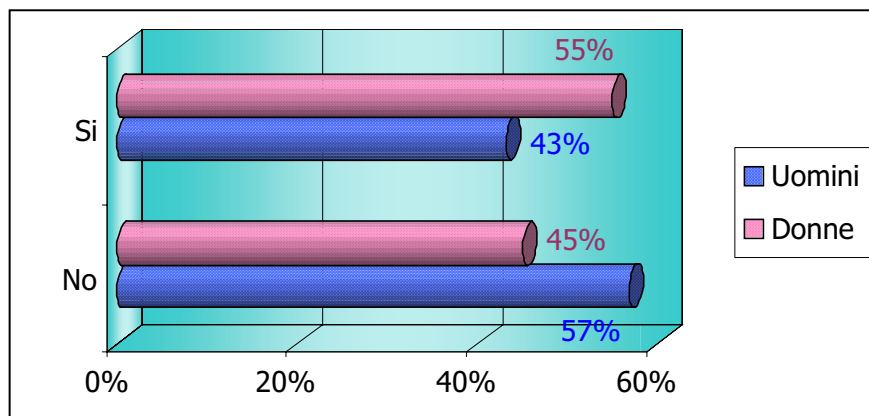
Tabella 6.1: rispondenti per genere, "stato di famiglia" e presenza di figli

Stato di famiglia	Presenza di Figli					
	Uomini			Donne		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Persone che vivono da sole	18,75	81,25	100	38	62	100
Persone con una famiglia propria	83,61	16,39	100	73,51	26,49	100
Persone che vivono con i genitori	0	100	100	2,08	97,92	100

Si osserva che un maggior numero (pari a 10 punti percentuali) di uomini con famiglia propria ha più figli rispetto alle donne della stessa categoria. Le donne che hanno figli anche se dichiarano di vivere da sole, sono in misura maggiore degli uomini. Una modesta percentuale di donne dichiara di vivere con i genitori

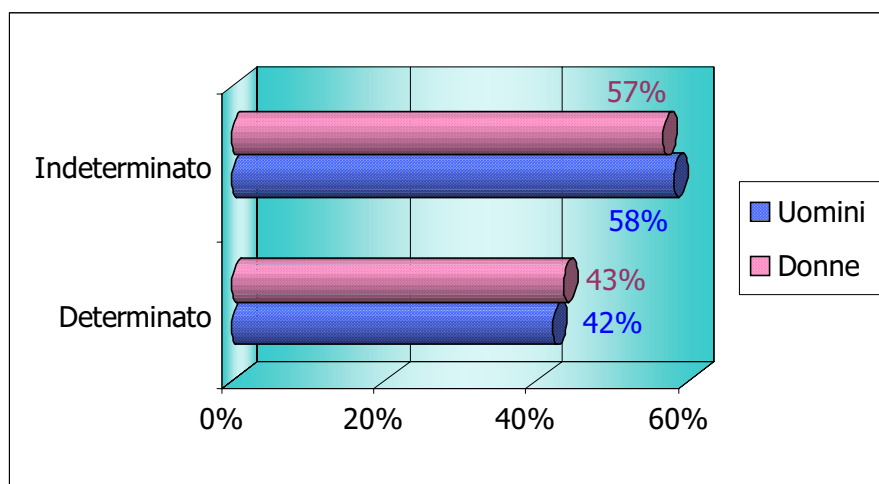
ed avere dei figli. Fenomeno assente tra gli uomini. Dall'incrocio del genere dei rispondenti con lo "stato di famiglia" e l'età del più piccolo dei figli, inoltre, si apprende che la maggior parte delle donne che hanno una famiglia propria, o non hanno figli o hanno il minore tra 0 e i 2 anni; gli uomini, invece, hanno il figlio più piccolo tra i 6 ed i 10 anni ed in minor misura, ma sempre con percentuale consistente, con più di 15 anni. Ciò può essere giustificato dal fatto che gli uomini sono più vecchi (cfr. Grafico 6.1). In linea generale si può affermare che un eventuale problema di conciliazione, dato anche dalla presenza di figli nella famiglia nucleare o meno, può crearsi tanto per una donna quanto per un uomo.

Grafico 6.4: rispondenti per genere e presenza/assenza di responsabilità familiari



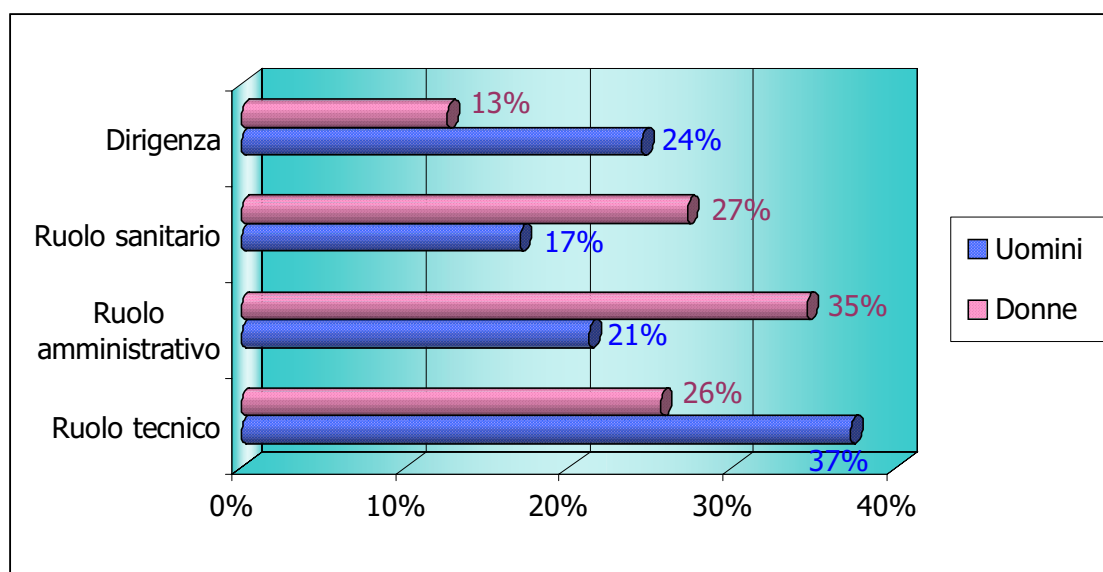
Dal grafico si nota che gli uomini hanno responsabilità familiari inferiori alle donne per 12 punti percentuali.

Grafico 6.5: rispondenti per genere e rapporto di lavoro



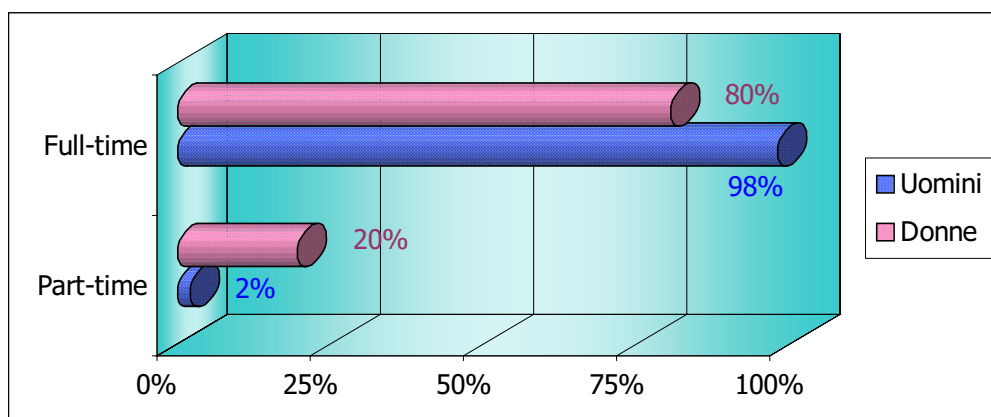
Non ci sono differenze evidenti tra uomini e donne per quanto riguarda il rapporto di lavoro. Sono presenti, però, per il tipo di contratto posseduto.

Grafico 6.6: rispondenti per genere e tipo di contratto



Il grafico mette in evidenza che gli uomini prevalgono nel settore della dirigenza e nel ruolo tecnico, per 11 punti percentuali in entrambi i casi. Le donne, per contro, prevalgono nei ruoli sanitario ed amministrativo, rispettivamente di 10 e 14 punti percentuali.

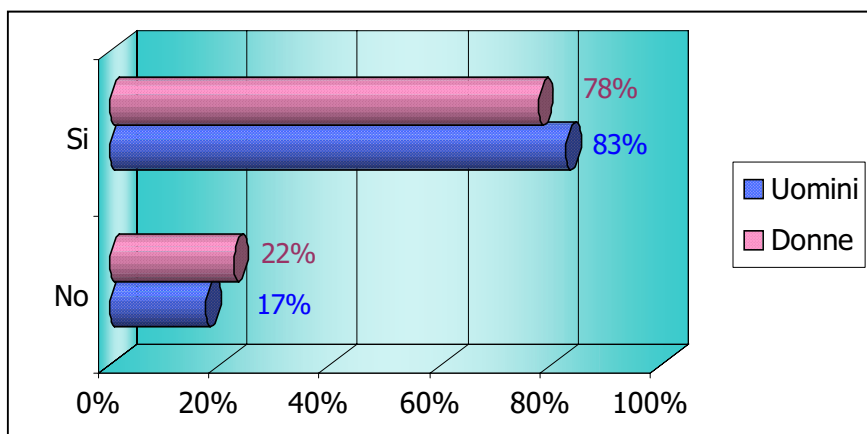
Grafico 6.7: rispondenti per genere ed orario lavorativo settimanale



Ben l'80% delle donne che lavorano nell'Istituto lo fanno a tempo pieno, percentuale inferiore a quella registrata per gli uomini di 18 punti percentuali. Si nota che le donne tendono a lavorare part-time in maggior misura rispetto agli uomini. Si tenga presente che delle donne che lavorano a tempo parziale, il 75% dichiara di aver adottato questa misura per avere la possibilità di prendersi cura dei figli. Sembra quindi che per alcune donne questo tipo di agevolazione contribuisca a migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro e quelli trascorsi in famiglia. Come già osservato (cfr. commento Grafici 4.37 e 4.38, Tabella 4.8) lavorare part-time non è l'unica soluzione al problema della conciliazione, infatti, è proprio quella meno adottata.

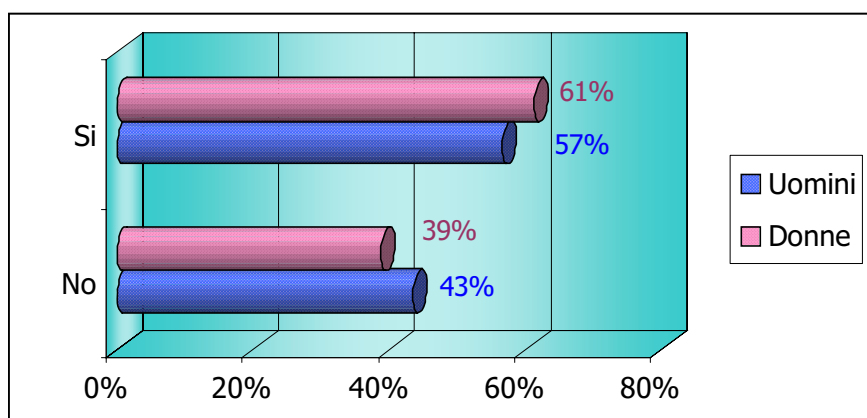
Dal punto di vista delle distinzioni di genere, è interessante vedere quali misure sono maggiormente adottate dagli uomini e dalle donne per ottenere degli effetti positivi nella gestione dei tempi tra lavoro e famiglia. Si fa riferimento quindi alla domanda 18 con cui veniva chiesto al rispondente di segnare quali tra le soluzioni indicate egli ha adottato fino a quel momento per raggiungere un equilibrio tra i tempi in esame. Come illustrato dalla Tabella 4.8 le prime quattro misure più adottate (in ordine di preferenza) dalla totalità dei rispondenti sono: la scelta dei periodi/giorni di ferie, la flessibilità negli orari, gli accordi organizzativi con i colleghi e la giornata ridotta o permessi brevi. Queste agevolazioni vengono quindi analizzate qui di seguito.

Grafico 6.8: rispondenti per genere ed utilizzo della scelta dei periodi/giorni di ferie



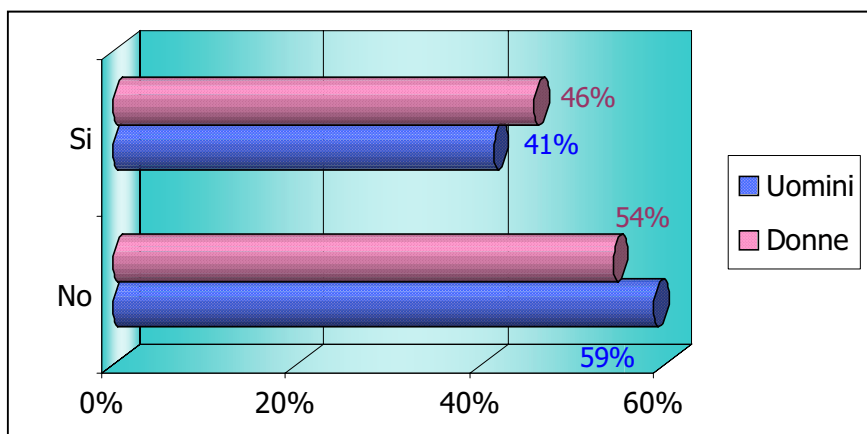
Sia uomini che donne utilizzano molto questa misura per conciliare i tempi di vita. Lo scarto tra i due sessi è di soli 5 punti percentuali.

Grafico 6.9: rispondenti per genere ed utilizzo della flessibilità degli orari



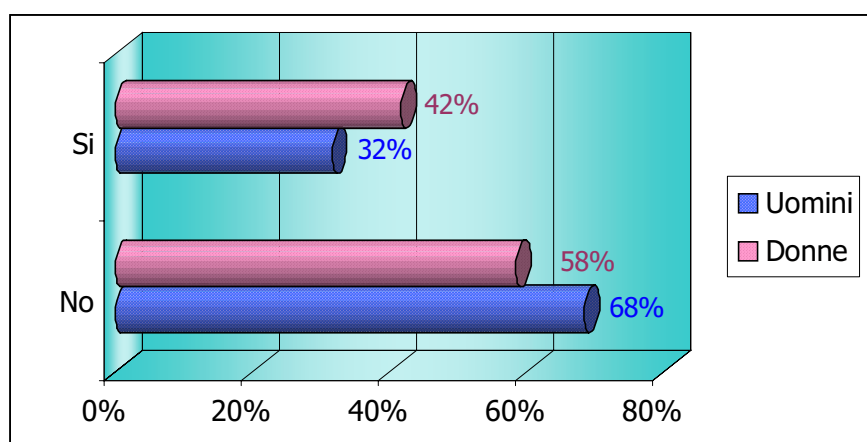
Anche per questa misura entrambe le categorie sono d'accordo. La differenza percentuale infatti è di solo 4 punti.

Grafico 6.10: rispondenti per genere ed utilizzo di accordi organizzativi con i colleghi



Anche per questa misura uomini e donne hanno la stessa opinione. Sono solo 5 punti percentuali che differenziano i valori tra le due categorie.

Grafico 6.11: rispondenti per genere ed utilizzo della giornata ridotta o di permessi brevi



Per questa misura inizia a vedersi una divergenza tra le due categorie. Le donne si avvalgono di quest'opportunità in misura maggiore che gli uomini per 10 punti percentuali.

I dati raccolti permettono di distinguere, anche se non in modo del tutto preciso, come passano il tempo extralavorativo gli uomini e le donne impiegati nell'Istituto. Si riportano, quindi, le percentuali ottenute dall'elaborazione delle risposte date al quesito 19.

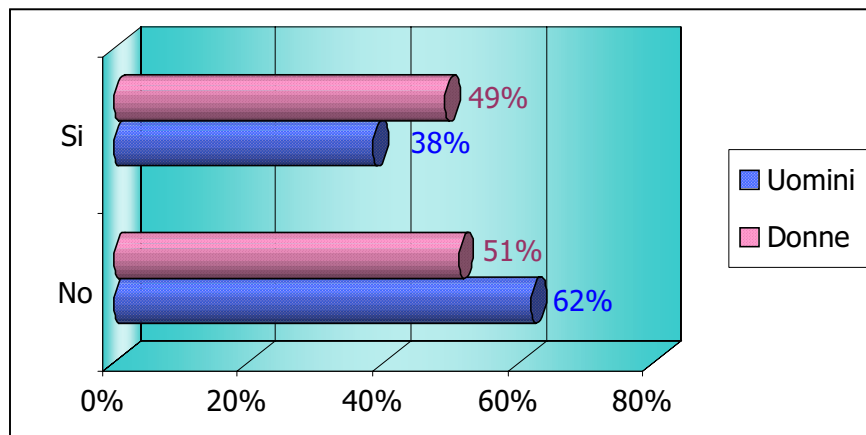
Tabella 6.2: rispondenti per genere ed attività extralavorativa

Attività	Uomini		Donne	
	Proporzione media assegnata all'attività	Percentuale di rispondenti che dedicano tempo all'attività	Proporzione media assegnata all'attività	Percentuale di rispondenti che dedicano tempo all'attività
Famiglia	54%	96%	65%	98%
Tempo libero	21%	81%	16%	77%
Studio	7%	43%	8%	37%
Sport	12%	61%	7%	51%
Volontariato	4%	25%	2%	13%
Altro	3%	8%	2%	9%

Quasi la totalità dei rispondenti (uomini 96%, donne 98%) dedica del tempo alla famiglia nelle ore non lavorative. Si nota, però, che le due categorie lo fanno con tempistiche diverse. Le donne dedicano in media più tempo alla famiglia che gli uomini, con una differenza di 11 punti percentuali. Più uomini che donne hanno occasione di prendersi del tempo libero e di dedicarvi una certa quantità di ore, anche se la differenza è solo di 4/5 punti percentuali. Anche lo studio è un'attività praticata più dagli uomini che dalle donne in termini di persone che vi dedicano tempo, nonostante la quantità di ore dedicatevi non mostri significative differenze. Sono 10 i punti percentuali che differenziano gli uomini che praticano dello sport nel tempo extralavorativo dalle donne, che lo praticano anche per meno ore al giorno. Anche per il volontariato gli uomini primeggiano dedicandovi del tempo in maggior numero (lo scarto è di 12 punti percentuali) e per più ore.

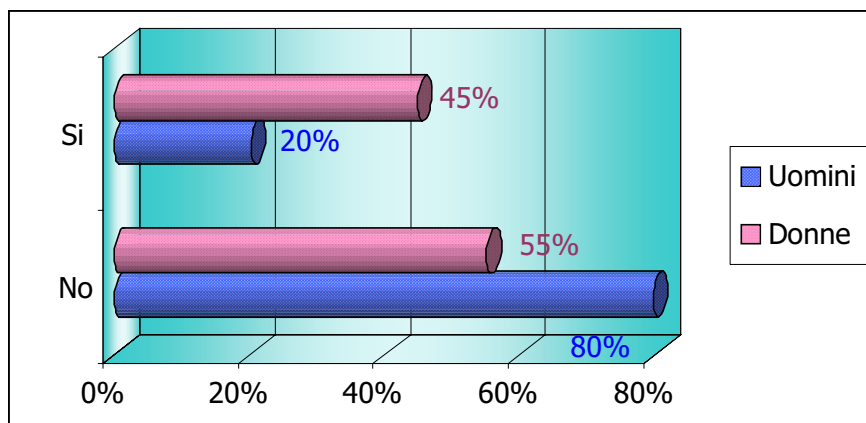
Può essere interessante considerare in che misura uomini e donne riconoscono un'utilità ai vari ambiti in cui il Comitato Pari Opportunità può operare. Dai risultati delle elaborazioni precedenti (cfr. Grafico 4.41, domanda 22), si è concluso che favorire l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diffondere maggiori informazioni per conoscere la normativa sulle pari opportunità e presentare proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo, sono le iniziative che i rispondenti giudicano più importanti. Si presentano quindi questi risultati in base al genere dei rispondenti.

Grafico 6.12: rispondenti per genere e consenso all'utilità di "Favorire l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"



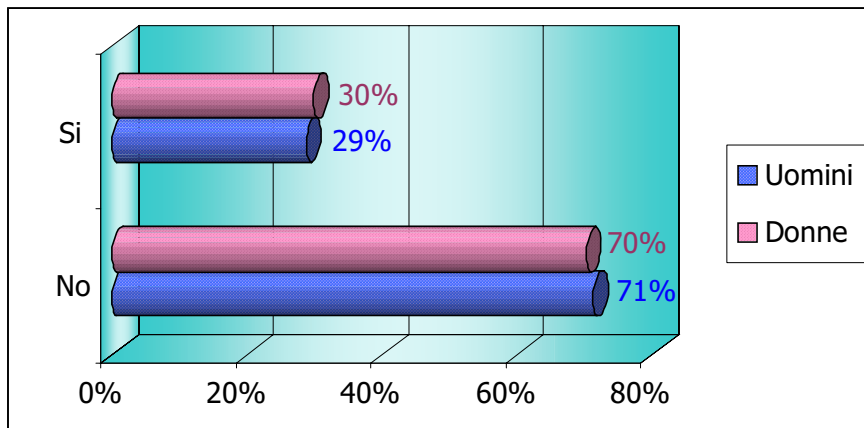
E' evidente come l'equilibrio tra vita professionale e familiare sia un problema sentito prevalentemente dalle donne dato che il 49% di loro giudica quest'eventuale provvedimento vantaggioso e gli uomini fanno registrare ben 11 punti percentuali in meno. Si nota che la percentuale degli uomini che danno valore a questa misura è rilevante, si può supporre quindi che questa problematica nasca anche per questa categoria.

Grafico 6.13: rispondenti per genere e consenso all'utilità di avere "una maggiore informazione per conoscere la normativa sulle pari opportunità"



La maggiore informazione in tema di pari opportunità riguarda in maggior misura le donne che fanno registrare un consenso maggiore di 25 punti percentuali rispetto gli uomini.

Grafico 6.14: rispondenti per genere e per consenso all'utilità di "presentare proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo"



Per quanto riguarda le iniziative volte al miglioramento delle relazioni in ambito lavorativo, circa la stessa percentuale di uomini e donne hanno dato il loro consenso.

Si precisa che queste osservazioni (tranne quelle fatte per gli ultimi tre grafici) potrebbero avere una valenza più significativa se messe in relazione al fatto che il rispondente abbia o meno un partner che lavora; informazione che non è stata rilevata col questionario somministrato.

7. CONCLUSIONI

Il tema della conciliazione dei tempi di vita privata e lavorativa si presenta ampio e complesso. Come anticipato nell'introduzione (vedi Capitolo 1, paragrafo 1.1) esso riguarda la ricerca e la realizzazione di una corretta coesistenza tra responsabilità familiari e professionali. E', come già visto, un concetto strettamente collegato alle differenze di genere presenti in entrambi gli ambienti presi in considerazione. I continui e rapidi mutamenti economici e sociali, la maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, la diversificazione delle tipologie e dei carichi familiari, costituiscono importanti fattori di cambiamento a seguito dei quali, conciliare diventa un argomento di osservazione centrale per lo sviluppo dell'occupazione femminile e del mondo economico e produttivo.

La panoramica generale delineata dallo studio dell'argomento, per i dipendenti dell'Istituto, rileva un insieme di persone che presentano per lo più caratteristiche della famiglia "tradizionale" per questo momento storico. Il 61% dei rispondenti hanno una famiglia propria, il 20% dei dipendenti probabilmente fa parte di una famiglia unipersonale ed il restante 19%, infine, vive in rapporti di dipendenza dai genitori; dei dipendenti così suddivisi il 52% dichiara di avere responsabilità dirette di cura all'interno del contesto familiare (il 55% delle donne ed il 43% degli uomini). Caratterizzati per lo più dalla presenza di due figli, oltre ai genitori, i nuclei familiari dei dipendenti sono il risultato di "unioni formali" (matrimoni) ma anche di un numero rilevante di convivenze (libere unioni). I figli presenti, per la maggior parte convivono con i genitori (nel 93% delle famiglie con figli) e, dato che il 54% delle persone ha figli, questo può costituire un importante presupposto per l'insorgere di problematiche di peso particolare per la conciliazione dei tempi. Questo a maggior ragione se si considera che ben il 28% di coloro che hanno figli, hanno il minore tra 0 e i 2 anni, ed il 23% tra i 6 ed 10 anni. E' chiaro, perciò, che la necessità di usufruire di servizi per l'infanzia è concreta, oltre al fatto che il 58% degli aventi diritto ne abbiano manifestato un effettivo bisogno. Coloro che non hanno figli (il restante 46% del totale) sono per la maggior parte di giovane età (meno di 30 anni),

quindi non si può escludere che questi problemi possano sorgere, in un futuro non lontano, per un numero crescente di dipendenti.

Altro fattore di importate rilevanza per la definizione delle problematiche della conciliazione dei tempi è l'orario settimanale di lavoro dei dipendenti. Si è visto che l'85% dei dipendenti svolge il lavoro nell'Istituto a tempo pieno. Questo comporta che sicuramente i rispondenti con questa caratteristica hanno minor tempo per i lavori domestici. La persona in questione, nell'immediato, non può che essere supportata dall'aiuto fornito da parenti appartenenti allo stesso nucleo familiare (questo tipo di aiuto è richiesto per il 73% in caso di malattia, il 66% per la cura dei figli e per 63% per le commissioni di vario tipo), o al massimo da altri parenti o amici (36% per la cura dei figli, 25% in caso di assistenza a familiari e 23% in caso di malattia), dato che il ricorso a personale a pagamento, come colf, baby-sitter, badanti, etc. è scarso (24% per i lavori di casa, 12% per la cura dei figli, 5% per l'assistenza a familiari e 3% per l'assistenza in caso di malattia). I dipendenti che usufruiscono del part-time sono il 15% ma con una forte differenza di genere: questo tipo di contratto è posseduto dal 20% delle donne e dal 2% degli uomini. E' stato verificato, però, che solamente il 15,54% dei rispondenti ha assegnato un'utilità, per quanto riguarda le misure che favoriscono la conciliazione, all'adozione del part-time. Ciò significa che sia uomini che donne non ritengono che questa sia una buona misura da adottare. I risultati dell'indagine presentati nel volume Istat "Diventare padri in Italia" presentano come giustificazione a questo fenomeno, dal punto di vista maschile, lo svantaggio economico, le conseguenze sul percorso di carriera e la consueta motivazione legata alla naturale predisposizione femminile al lavoro di cura della prole.

La composizione della famiglia ed il ruolo svolto all'interno della stessa dai singoli soggetti, influiscono molto sull'ammontare di tempo dedicato alla diverse attività non lavorative nel corso della giornata. Quasi la totalità dei rispondenti (uomini 96%, donne 98%) dedica del tempo alla famiglia nelle ore non lavorative. Si nota, però, che le due categorie lo fanno con tempistiche diverse. Le donne dedicano in media più tempo alla famiglia che gli uomini, con una differenza di 11 punti percentuali. Più uomini che donne hanno occasione di prendersi del tempo libero (la cui quantità, comunque, viene considerata

insufficiente dalla totalità dei rispondenti) e di dedicarvi una certa quantità di ore, anche se la differenza è solo di 4/5 punti percentuali. Anche lo studio è un'attività praticata più dagli uomini che dalle donne in termini di persone che vi dedicano tempo, nonostante la quantità di ore dedicatevi non mostri significative differenze. Sono 10 i punti percentuali che differenziano gli uomini che praticano dello sport nel tempo extralavorativo dalle donne, che lo praticano anche per meno ore al giorno. Anche per il volontariato gli uomini primeggiano, praticandolo in maggior numero (lo scarto è di 12 punti percentuali) e per più ore. Gli uomini quindi hanno modo di prendersi cura di sé in maggior misura rispetto alle donne. Questo discorso è, come si diceva in precedenza, legato strettamente alla composizione familiare del rispondente. Si devono tenere presenti le differenze tra coloro che hanno figli e coloro che non li hanno. Il 57% degli uomini hanno figli, rispetto al 53% delle donne. Questo però può essere giustificato dalla conformazione per età dei dipendenti, gli uomini sono più vecchi. «L'indagine sull'uso del tempo del 2002-2003 mostra che l'essere padri modifica solo marginalmente l'organizzazione della vita quotidiana dei padri rispetto a chi padre non è. Mentre, l'essere madri, fa una sostanziosa differenza sull'allocazione del tempo delle donne che, quando non escono del tutto dal mercato del lavoro, riducono l'orario di lavoro remunerato mentre aumentano sostanziosamente il tempo di lavoro non remunerato. Ovvero l'avere figli accentua innanzitutto il ruolo di breadwinner del padre, simmetricamente a quanto avviene per le madri in direzione del ruolo di caregiver»¹.

Ciò si riscontra anche all'interno dell'Istituto quando si analizzano le differenze di genere nelle misure più utilizzate per porre rimedio all'assenza di coordinamento dei tempi di vita e di lavoro. In particolare si è visto che sono sempre le donne a usufruire di qualche forma di gestione diversa del tempo. Gli uomini tendono ad utilizzare solo le ferie (l'accesso alle quali viene considerato soddisfacente dal 72% dei rispondenti), che peraltro devono prendere obbligatoriamente. Questo però può essere spiegato (secondo i risultati della ricerca Istat "Diventare padri in Italia", quindi da un punto di vista generale e non specifico della situazione analizzata; idealmente la visione proposta, però, può adattarsi alla situazione specifica dell'Istituto dato la percentuale degli

uomini con ruolo d'importanza è maggiore di quella delle donne nelle stesse condizioni) dal fatto che: «visto che per lo più i salari maschili sono più alti di quelli femminili, perdere il 70% del salario più alto è oggettivamente oneroso per una famiglia in crescita». L'utilizzo dei congedi genitoriali, quindi, condurrebbe alla «rinuncia di una quota di denaro in cambio di tempo per i figli. Anche questo comunque non basterebbe, se accanto alla garanzia della stabilità del reddito non ci fosse da un lato una condivisione dell'idea che il tempo paterno è altrettanto importante di quello materno, dall'altro politiche delle risorse umane a livello aziendale che non penalizzino nel breve e medio termine i padri che prendono il congedo. Così come stanno le cose in Italia, molti padri che desiderano, o si trovano nella necessità di condividere almeno in parte le responsabilità di cura devono farlo di nascosto: utilizzando ferie, chiedendo permessi per altri motivi e così via». Va precisato che i dipendenti dell'istituto trovano difficoltoso rispondere a richieste straordinarie di lavoro, svolgere pratiche amministrative di carattere personale, disporre di tempo per i rapporti scuola/famiglia e per esigenze di cura e benessere fisico (come ad esempio andare ad una visita medica).

Nello stesso volume sopra citato l'Istat sostiene che essendoci stata nel 2002-2003 una riduzione della percentuale di padri che non si prendono cura dei loro figli, rispetto a 14 anni prima, si ha una conferma del fatto che i padri più giovani integrano più spesso di quelli più maturi una dimensione accudente nel proprio modello di paternità. Ora, essendo che nella realtà analizzata gli uomini sono più anziani rispetto alle donne, è probabile che questi abbiano un ruolo più "tradizionale" all'interno della famiglia. Per spiegare questo tipo di ruolo si può fare riferimento alle teorie di Bowlby, psicoanalista dell'infanzia, il quale ritiene che: «l'attaccamento è una faccenda che riguarda il rapporto madre-bambino. Il processo di attaccamento padre-bambino è secondario, oltre che successivo. In particolare nel primo anno di vita, non c'è problema di attaccamento padre-bambino. La presenza del padre è necessaria solo in quanto contribuisce al benessere psichico della madre. Per il bambino, la rilevanza di questa presenza diventa più importante con l'età, man mano che i bisogni di accudimento si riducono e soprattutto lo sviluppo cognitivo e delle capacità acquistano una più visibile autonomia. Queste idee sono tanto radicate non solo nei

comportamenti, ma nelle stesse idee di normalità genitoriale e di genere, che un comportamento paterno che le contraddice non riesce a trovare una rappresentazione linguistica adeguata se non nell'ibrido termine "mammo", insieme un surrogato della figura vera e una sorta di fallimento della "paternità" ideale, poco scalfita dalla crescente attenzione per la rilevanza del rapporto padri-figli»².

Il problema della conciliazione e l'esigenza di modifiche per il miglioramento dell'organizzazione interna dell'Istituto sono sentiti in modo rilevante dai dipendenti, sia uomini che donne. In particolare, la conciliazione dei tempi di vita riguarda in quasi egual modo uomini e donne dato che il 53% degli uomini e il 52% delle donne dichiarano di non esserne soddisfatti (il 49% degli uomini ed il 38% delle donne poi ritengono utile l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione); il 54% dei rispondenti sono d'accordo con iniziative che migliorino o modifichino l'organizzazione interna all'Istituto.

Un discorso a parte, quindi, è necessario per quanto riguarda le misure che possono porre rimedio alle problematiche messe in evidenza in materia di conciliazione dei tempi di vita lavorativa e familiare. La legislazione e alcuni canoni contrattuali, suggeriscono alcune soluzioni che possono risultare utili anche nel caso dell'Istituto.

□ Telelavoro

«Si definisce come: "una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta in locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa." L'uso delle tecnologie informatiche e lo svolgimento del lavoro al di fuori dell'azienda, sono quindi i due fattori caratteristici del telelavoro. Questo tipo di organizzazione si può realizzare con diverse modalità rispetto alla localizzazione:

- a domicilio, presso la propria abitazione;
- in tele-centri, dove possono lavorare più persone di diverse organizzazioni;
- in uffici satelliti di una sola azienda, collegati in rete;

- in movimento, ovvero, ovunque tramite apparecchi portatili.

I vantaggi per le donne e gli uomini che lavorano a distanza sono molto importanti, in particolare per il miglioramento della qualità della vita in termini di:

- ◇ conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;
- ◇ tempi e costi di spostamento per e dal luogo, con evidenti riduzioni di tempi, costi ed inquinamento;
- ◇ minore stress e ansia;
- ◇ maggiore autonomia organizzativa e di lavoro;
- ◇ possibilità di risiedere e lavorare in luoghi lontani dalla società o dall'ente;
- ◇ modalità di lavoro accessibili anche ai soggetti disabili»³.

E' legittimo pensare, quindi, che questo tipo di organizzazione lavorativa può essere una soluzione al problema di trasporto evidenziato per i dipendenti dell'Istituto, sia per la sede centrale che per quelle periferiche. Nonostante vi sia il 73% dei rispondenti che percorre il tragitto casa-lavoro al massimo in mezz'ora, ben il 50% di loro trova della massima utilità una maggiore vicinanza tra la sede di lavoro e l'abitazione. Questo, come si è visto, può essere giustificato dal fatto che malgrado il tragitto non sia eccessivamente lungo in termini di tempo, è comunque considerato disagiata dai restanti punti di vista. Il 58% dei dipendenti, infatti, sarebbero contenti se si offrissero loro dei servizi di trasporto pubblico più efficienti.

Questo tipo di soluzione però è applicabile solo per determinati ruoli assunti dai dipendenti all'interno dell'Istituto. Non è, quindi, una soluzione totalitaria, né in campo quantitativo né in campo qualitativo. Si fa riferimento al Grafico 4.39, attraverso cui si è analizzata la situazione ambigua derivante dalle valutazioni dei dipendenti alla domanda sul beneficio che può offrire lavorare con il telelavoro. Si è messo in evidenza che tra i dirigenti ed i dipendenti con ruolo amministrativo il consenso è alto, quando, invece, il giudizio generale di tutti i dipendenti conteggiava sia favorevoli che contrari.

□ Part-time

«Il part-time indica un rapporto di orario ridotto rispetto a quello normale, definito come "a tempo pieno".

L'uso del part-time in Italia è relativamente limitato, soprattutto se lo si paragona alla sua diffusione nei paesi del nord Europa. Infatti, sebbene da un lato il part-time faciliti le esigenze di flessibilità e consenta la conciliazione tra vita privata e familiare e vita lavorativa, dall'altro, anche se la legge assicura pari trattamento, la sua applicazione contrattuale comporta quasi sempre forti rischi di emarginazione rispetto alle possibilità di carriera ed allo sviluppo professionale. Inoltre, la riduzione di remunerazione ha conseguenze anche sulla pensione, aumentando il pericolo di povertà in vecchiaia. Il part-time, quindi, facilita le donne nello svolgimento delle attività di cura della famiglia ma non garantisce né equa distribuzione dei compiti di cura con il partner, né un adeguato riconoscimento economico e professionale»⁴.

Possono essere anche queste le cause per cui il part-time all'interno dell'Istituto non è considerato come una soluzione ottimale ai problemi della conciliazione dei tempi. Il 58% dei dipendenti, che lavorano full-time, pensano, per l'appunto, che questo abbia una scarsa utilità (pari alle valutazioni 1, 2 e 3 in una scala da 1 a 6). Ciò detto anche se coloro che hanno questo tipo di contratto sono dell'opinione opposta. Sarebbe opportuno valutare questi giudizi in base alla possibilità di offrire/ottenere un tipo di rapporto come il part-time reversibile.

«Il part-time così come il telelavoro, quindi, non sono "né buoni né cattivi" in sé: la qualità dipende da come sono organizzati e dalle possibilità offerte, ovvero dalle possibilità che vengono date di "poter fare e lavorare" al meglio delle proprie capacità»⁵.

□ Flessibilità oraria

La possibilità di avere orari di lavoro più flessibili è giudicata vantaggiosa dal 58% dei rispondenti. Il 60% di loro, infatti, la utilizza per ricercare un migliore equilibrio dei tempi di vita professionale e privata.

- «*Banca delle ore*: è un istituto contrattuale creato per la gestione della prestazione lavorativa che consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al

normale orario di lavoro, la cui entità è definita dalla contrattazione. Il lavoratore/trice possono attingere al proprio conto di ore prestate per godere di riposi compensativi.

- *Banche del tempo*: in Italia, sono il risultato della libera associazione tra persone, le quali si organizzano per scambiare proficuamente il proprio tempo, aiutandosi vicendevolmente nelle necessità quotidiane. Si caratterizzano per l'assenza di scambi di merci e/o prestazioni con valore di mercato quantificabile e si presentano come luoghi attraverso i quali recuperare abitudini di mutuo aiuto tipiche dei rapporti di buon vicinato, estendibili anche alle nuove conoscenze. Attraverso le Banche del tempo è possibile scambiare attività, servizi e conoscenze legati alla vita quotidiana (dal bricolage ai lavori domestici, fino all'accompagnamento dei bambini a scuola e fare la spesa)»⁶.

- Servizi alla famiglia

Dall'analisi statistica si è visto che la variabile più influente in materia di conciliazione è la presenza/assenza di persone, nella famiglia, che necessitano di cure. Questi soggetti possono avere diverse caratteristiche e quindi richiedere differenti tipi di cura.

- «*Servizi per l'assistenza alla vecchiaia*. La cura agli anziani è un problema spesso dimenticato o collocato in una posizione secondaria rispetto a quello della cura dei bambini, ma che diventa sempre più importante negli ultimi anni. (...) Le ASL intervengono attraverso varie iniziative, oltre alle prestazioni già offerte da Case Protette e Residenze Sanitarie Assistenziali. Questo tipo di servizio viene considerato della massima utilità dai dipendenti dell'Istituto che hanno a carico un anziano.
- *Servizi per l'assistenza all'infanzia*. In alcune regioni italiane, la copertura degli asili è sufficiente e comunque raggiunge gli obiettivi fissati dalla UE mentre permane critica la disponibilità di nidi. Alcune regioni hanno introdotto, in aggiunta, nuove figure quali: l'educatrice familiare che si occupa di al massimo tre bambini, presso il domicilio di una delle famiglie; l'educatrice domiciliare che si occupa al massimo di cinque bambini presso il domicilio o altro spazio dedicato; la gestione

Stato-Comune per l'inserimento di nidi all'interno di scuole per l'infanzia statali. Queste sono solo una parte delle iniziative, prese a livello regionale ma non solo, delle quali magari si riesce ad usufruire a livello aziendale e/o individuale. Questo tipo di servizi sono reputati, tra l'altro, della massima importanza tra i dipendenti dell'Istituto che hanno il figlio più piccolo con meno di 11 anni.»⁷

- *Servizi per l'assistenza dei disabili.* Questa realtà all'interno dell'Istituto è poco presente ma rimane, comunque, il fatto che tre persone direttamente interessate dal problema, su quattro, hanno espresso l'esigenza di ricevere un'assistenza appropriata.

Queste sono solo alcune soluzioni che possono risultare valide per andare incontro alle esigenze manifestate dai dipendenti, in termini di conciliazione dei tempi di vita, nel corso di questo studio. Altre soluzioni potrebbero essere prese deliberatamente da coloro che ne necessitano se solo avessero gli strumenti per farlo. E' da qui che nasce l'importanza della conoscenza dei doveri, ma soprattutto dei diritti, che i dipendenti hanno nel loro rapporto con l'Istituto. Non a caso, il 64% dei rispondenti giudica favorevolmente la possibilità che gli organi predisposti dall'Istituto forniscano maggiori informazioni sulle leggi vigenti in favore della conciliazione.

Come detto sopra, in Italia si sviluppano studi e riflessioni sulla conciliazione dei tempi di vita familiare e professionale anche a livello regionale.

All'interno del programma della Consigliera regionale di parità del Veneto, infatti, è stata inserita e condotta una ricerca ai fini di monitorare e valutare l'esperienza veneta dei progetti di azioni positive realizzate con i fondi dell'art. 9 della legge 53 del 2000 (vedi Capitolo 1, paragrafo 1.1) e la divulgazione dei risultati e delle buone pratiche di conciliazione, con il coinvolgimento di istituzioni pubbliche ed aziende private. Nel volume "Azioni positive per conciliare lavoro e famiglia nel Veneto" la Consigliera mette in luce le finalità della normativa nazionale ed alcuni importanti risultati di questa ricerca. «L'obiettivo sotteso alla disposizione normativa è estremamente ambizioso. Nel fornire risposta alle esigenze delle singole persone, intende creare una nuova cultura organizzativa che sia in grado di riconoscerle (...) e, quindi, evidenziare

la possibilità di creare un clima positivo, cambiando e rendendo duttile la stessa organizzazione del lavoro, proponendo non tanto e non solo il contemperamento di esigenze contrapposte (lavoratore - datore di lavoro) quanto la comune soddisfazione delle istanze di benessere e produttività. Secondo la Relazione finale, da un questionario distribuito ai dipendenti di aziende padovane coinvolte nei progetti, emerge "l'aumento della percezione positiva dell'azienda" da parte della grande maggioranza del personale che, "oltre ad essere più sereno e soddisfatto di lavorare al suo interno, è anche orgoglioso di farne parte"». Nello stesso volume vengono proposti degli indicatori di validità di un'azione conciliativa.

«- L'innovazione deve forzatamente comportare una valorizzazione delle competenze e delle professionalità e non una possibile regressione a forme di isolamento o di segregazione dei/delle beneficiari/beneficiarie stesse della flessibilità.

- L'importanza della collaborazione attiva delle risorse umane (RSU) e della direzione aziendale nella ristrutturazione degli orari e delle pratiche di conciliazione: punto particolarmente delicato perché implica l'adozione, da parte del sindacato, di una logica diversa da quella contrattuale.

- Il grado di partecipazione che direzione aziendale e sindacato riescono a promuovere, attraverso una comunicazione e un coinvolgimento puntuali, sia all'interno dell'azienda (e non ai soli beneficiari, ma a tutti/e i/le dipendenti), sia all'esterno. La visibilità data alle pratiche innovative di conciliazione deve essere massima.

- Il grado di adesione della Direzione risorse umane dell'azienda. Parlare di politiche di conciliazione in un'azienda non è possibile se queste politiche non sono anche top-down, se non c'è convinzione imprenditoriale. Senza convinzione si possono realizzare progetti-spot, ma non si crea una cultura della conciliazione che permette la sostenibilità nel tempo».

Ciò a testimonianza del fatto che ricerche come quella condotta all'interno dell'Istituto sono, ad oggi, non solo doverose in quanto suggerite dalla normativa e dalla disposizione di fondi appositi, ma anche fonti di estrema utilità per il miglioramento della vita lavorativa dei dipendenti tutti degli enti che le implementano, che si traduce in seguito in un miglioramento della vita in

genere. Questo perché «la stessa urgenza di crescita delle imprese e di una maggiore competitività obbliga ad utilizzare al meglio tutte le risorse»⁸.

Mi auguro che tale lavoro possa essere utile per le Aziende che vi hanno partecipato.

1,2 Fonte: Istat "Diventare padri in Italia" Anno 2006

3, 4, 5, 6, 7 Fonte: lo spazio web dedicato alle pari opportunità dell'assessorato al lavoro, pari opportunità e politiche giovanili (Regione Lazio)

8 Fonte: Consiglieria Regionale di Parità del Veneto *Azioni positive per conciliare lavoro e famiglia nel Veneto* Anno 2005 Edizioni Cleup

BIBLIOGRAFIA

Volumi, articoli e documenti consultati:

-  Consiglieria Regionale di Parità del Veneto *Azioni positive per conciliare lavoro e famiglia nel Veneto* Anno 2005 Edizioni Cleup
-  Istat *Strutture familiari e opinioni sulla famiglia e figli - Indagine multiscopo sulle famiglie "Famiglia e soggetti sociali"* Anno 2003 Settore "Famiglia e società" Collana "Informazioni" n. 18 - 2006
-  Lucia Basso *Tempi di vita e di lavoro: la "conciliazione" è possibile* Articolo tratto da "Donna, Diritti e Società", rivista a cura della Commissione per le pari opportunità della Regione Veneto
-  Istat *Diventare padri in Italia - Fecondità e figli secondo un approccio di genere* Collana "Argomenti" n.31 - 2006
-  Istat *Separazioni e divorzi in Italia* Anno 2005 Pubblicazione "Giustizia – Statistiche in breve" del 27 giugno 2007
-  European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions *A new organisation of time over working life* Anno 2003

Siti informatici di riferimento:

Sito dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Venezie

 <http://www.izsvenezie.it/dnn>

Sito dell'Istituto nazionale di Statistica (Istat)

 <http://www.istat.it>

Sito della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

 <http://www.eurofound.europa.eu/>

Sito Ufficiale della rete per la Pari Opportunità, Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri

 <http://www.retepariopportunita.it>

Lo spazio web dedicato alle Pari Opportunità dell'Assessorato al Lavoro, Pari Opportunità e Politiche Giovanili (Regione Lazio)

 <http://www.pariopportunita.net/>

Consigliera regionale di parità del Veneto

 <http://www.donneallapari.it/>

RINGRAZIAMENTI

Questi cinque anni passati all'università sono stati indescrivibili. Per questo ci tengo a ringraziare con tutto il cuore tutti coloro che in questo periodo mi hanno ascolta, consigliata e sopportata.

Ringrazio in primo luogo chi ha permesso la realizzazione di questa relazione finale: la Dott.ssa Silvana Bortolami e lo staf dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'Azienda Ospedaliera di Padova (in particolar modo Barbara e Carlo) e la Prof.ssa Maria Castiglioni che con la sua pazienza e disponibilità infinite ha saputo darmi il miglior aiuto che potessi richiedere ad un docente.

Formalizzo anche il sentimento di gratitudine che provo per la Dott.ssa Mura, il cui aiuto è stato provvidenziale nei momenti di affanno per le pratiche burocratiche da me tanto odiate.

Altri ringraziamenti speciali vanno: alla mia famiglia che oltre al supporto economico, ha avuto tanta pazienza ed ha creduto in me fino alla fine; a Martina e Roberta, che mi hanno sempre saputo dare quell'ottimo consiglio per poter decidere al meglio della mia carriera scolastica e non solo, aiuto che spero di poter avere e ricambiare per ancora tanti tanti anni; a Chiara, la mia sorella acquisita; a Luca, il fratellone acquisito; a tutti i compagni di facoltà che hanno allietato il mio soggiorno, che si può proprio dire che sia stato quotidiano a Padova, Cristiano, Federica, Ciwa, "Vacca", Camilla, Silvia, Laura, Cavaz, Andrea, Nadia, Anna, il Nongio, Elena, Ivan, Soraya, Isabella; a Elisa che non ringrazierò mai abbastanza per avermi ossessionato ma alla fine anche fatto passare Analisi uno; alle ex colleghe, ad oggi eccellenti amiche, Elena, Giada, Martina, Lisa, Carol; ai ragazzi della "compagnia", Ale, Alan, Liz, Fabio, Isa, Ros; alle amiche sparse: Margherita, Diana, Pamela, Elisa; alle ragazze di Maserada, che ormai mi hanno dato per dispersa, Cil, Isa, Dile e Mary (ottima compagna di viaggio tra l'altro).

Un ringraziamento a parte va a Federica che ha fatto la mia stessa esperienza di stage, anche se solo per un breve periodo.

Grazie!