

Università degli Studi di Padova
Dipartimento di Scienze Statistiche
Corso di Laurea Specialistica in
Scienze Statistiche Demografiche e Sociali



**Conciliare vita e lavoro.
Una ricerca sulle donne degli enti pubblici di Padova**

Relatore Ch.mo Prof. Luigi Fabbris
Dipartimento di Scienze Statistiche

Correlatore Dott.ssa Manuela Scioni
Dipartimento di Scienze Statistiche

Laureando: Riccardo Benetti
Matricola N 600415-DS

Anno Accademico 2013/2014

Alla mia famiglia

Indice

Indice.....	1
INTRODUZIONE.....	3
1.DALLA TUTELA DI GENERE AL GENDER MAINSTREAMING.....	7
1.1Quadro normativo di riferimento.....	8
<i>1.1.1 Evoluzione della normativa di genere a livello internazionale.....</i>	<i>8</i>
<i>1.1.2 Evoluzione della normativa di genere in Europa.....</i>	<i>11</i>
<i>1.1.3 Evoluzione della normativa di genere in Italia.....</i>	<i>17</i>
<i>1.1.4 Oltre le normative: la situazione dell'occupazione femminile in Italia.....</i>	<i>23</i>
1.2 Conciliazione lavoro-famiglia: situazione attuale.....	26
1.3 Conciliazione lavoro-famiglia: prospettive per il miglioramento.....	29
1.4 Le esperienze di ricerca in Italia e il progetto Balance.....	31
<i>1.4.1 Le esperienze italiane.....</i>	<i>32</i>
<i>1.4.2 Il progetto Balance.....</i>	<i>35</i>
1.5 Obiettivi della tesi.....	36
2.METODOLOGIE E TECNICHE DI RICERCA.....	39
2.1 Realizzazione e metodologia del progetto Balance.....	39
2.2 La popolazione di interesse.....	40
2.3 Definizione e informatizzazione del questionario.....	41
2.4 La somministrazione.....	45
2.5 La formulazione di domande per la tecnica BEST-WORST.....	47
2.6La qualità dei dati.....	48
3.DESCRIZIONE DEL CAMPIONE.....	51
3.1 Caratteristiche personali.....	51
3.2 Caratteristiche lavorative.....	55

3.2.1 <i>La soddisfazione verso il lavoro</i>	59
3.3 Opinioni sulla gestione del tempo	64
4.ANALISI BEST-WORST E CLASSI LATENTI	67
4.1 Analisi dell'importanza dei servizi	67
4.2 Analisi a classi latenti	80
4.2.1 <i>La procedura di stima</i>	82
4.2.2 <i>L'utilizzo di covariate</i>	83
4.2.3 <i>Misure di bontà di adattamento del modello</i>	84
4.2.4 <i>La significatività degli effetti</i>	86
4.2.5 <i>La Classificazione</i>	86
4.3 Analisi a classi latenti sui servizi per la conciliazione	87
4.3.1 <i>La modellazione</i>	87
5.CONCLUSIONI	101
5.1 Aspetti rilevanti emersi dalle analisi	101
5.2 Limiti e prospettive future	103
APPENDICE A	105
APPENDICE B	127
APPENDICE C	129
APPENDICE D	131
Bibliografia	139
Sitografia	143

INTRODUZIONE

Le donne italiane che accedono al mondo del lavoro sono sempre più numerose, ma per gli standard europei il loro numero è ancora non sufficiente. Un maggior accesso al lavoro femminile è un obiettivo primario sia per ragioni macroeconomiche (crescita del PIL, aumento della competitività dell'impresa e del Paese) sia per ragioni individuali. Infatti è importante per una donna poter avere un'indipendenza economica dal marito ed una realizzazione personale lavorativa.

Attualmente, le cause per cui esse intraprendono un percorso lavorativo sono le più differenti: necessità di un altro salario in famiglia, tipologie contrattuali precarie che ne facilitano l'ingresso nel mondo del lavoro, maggior senso di emancipazione femminile ed altro ancora. Uno dei fattori che maggiormente influisce con il lavoro fuori casa di una donna, rimane la sua condizione familiare. Tradizionalmente, la cura dei bambini o dei propri cari in difficoltà fisiche o psichiche, è riconosciuta dalla società come peculiarità del mondo femminile, ma l'attività di cura rappresenta uno dei maggiori impedimenti all'accesso al mondo lavorativo per una donna. Inoltre, il peso del lavoro

domestico in seno alla famiglia sembra essere ancora troppo sbilanciato verso la donna. Molto ancora si può e si deve fare per agevolare le lavoratrici nella conciliazione tra lavoro e cura della famiglia, ma qualsiasi azione, per essere efficace, non può prescindere dall'interpellare e dall'ascoltare chi in prima persona vive tale situazione.

E' nata così la ricerca Balance, a cura del Comune di Padova – Commissione per le Pari Opportunità (CPO) e di un gruppo di ricerca del Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova. Obiettivo della ricerca è individuare quali tipi di interventi pubblici possono agevolare la conciliazione lavoro-famiglia per le lavoratrici della Provincia di Padova. Il nome dato alla ricerca deriva proprio dal significato inglese della parola balance: equilibrio, bilanciamento. La ricerca si sviluppa in più punti ed ha riguardato anche convegni ed incontri con esperti del settore. Inoltre, gli incontri con i responsabili delle pari opportunità delle singole istituzioni padovane sono stati utili per mappare la situazione in città riguardo lo stato attuale dei servizi o agevolazioni previsti per la conciliazione. Fa parte della ricerca anche un'indagine di tipo statistico. Il lavoro è stato diviso in due filoni: il primo si occupa delle lavoratrici di enti pubblici che hanno sede nel Comune di Padova; il secondo indaga sulle lavoratrici dipendenti del settore privato ed i loro datori di lavoro. In questa tesi si presenta e si discute l'indagine sul settore pubblico padovano. L'indagine nel settore privato è appena iniziata e sarà argomento di futuri studi.

Nel primo capitolo sarà data la definizione di gender mainstreaming, sarà presentato il quadro normativo di riferimento nazionale ed internazionale e come si è giunti al concetto odierno di conciliazione. È inoltre illustrata una panoramica sulla situazione lavorativa femminile italiana e su quali tipi di interventi o soluzioni possono essere già adottati per la conciliazione. Saranno

inoltre descritti nel dettaglio la nascita, lo sviluppo del progetto Balance e gli attori coinvolti.

Nel secondo capitolo, saranno esposti la metodologia, lo svolgimento e i tempi di somministrazione dell'indagine. Saranno anche illustrate brevemente alcune informazioni sulle rispondenti e spiegato quale tipo di donne siano rappresentate nei nostri discorsi.

Nel terzo capitolo verranno esposte le caratteristiche del campione di donne sottoposto ad indagine. Verranno quindi descritte informazioni riguardanti la situazione familiare di partenza, quale tipo di formazione hanno avuto e quale tipologia di lavoro hanno in essere le intervistate.

Il quarto capitolo tratterà i risultati dell'analisi sulla scelta delle preferenze. Verrà utilizzata la tecnica dell'analisi delle classi latenti. Sarà, quindi, evidenziato come la diversificazione delle scelte avvenga in base ai descrittori di alcune classi latenti individuate.

Nel quinto capitolo si esporranno le conclusioni sul lavoro svolto ed alcune considerazioni finali.

CAPITOLO 1.

DALLA TUTELA DI GENERE AL GENDER MAINSTREAMING

In questo capitolo si presenta, per grandi linee, il percorso evolutivo fatto dalle normative e dalle politiche di parità di genere per superare la disuguaglianza tra uomini e donne nei vari aspetti della vita civile.

Saranno esposte le normative a livello internazionale (Par.1.1.1), a livello europeo (Par. 1.1.2) e a livello italiano (Par. 1.1.3). Inoltre, si parlerà della condizione lavorativa delle donne in Italia, delle problematiche inerenti alla conciliazione lavoro-famiglia e si illustreranno alcune prospettive di miglioramento (Par 1.2). Saranno esposti alcuni esempi di progetti già presenti ed attuati in Italia riguardanti la conciliazione (Par 1.3) e sarà illustrato il progetto Balance, come è nato e in che cosa consiste (Par 1.4). Nell'ultimo paragrafo (Par 1.5) si esporranno gli obiettivi di tesi.

1.1 Quadro normativo di riferimento

1.1.1 Evoluzione della normativa di genere a livello internazionale

L'interesse internazionale verso le pari opportunità ha origine dalla "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" del 1948, anche se già nel 1946 l'ONU aveva istituito una Commissione per la condizione femminile. Secondo Rauti (2004), l'impegno delle Nazioni Unite verso questa tematica può essere distinto in quattro periodi:

- **Dal 1945 al 1962:** si assiste a una ricerca di eguaglianza puramente formale, alla luce dei profondi squilibri giuridici tra uomini e donne esistenti in molti Paesi.
- **Dal 1963 al 1975:** si perseguono i principi adottati dall'Assemblea generale dell'ONU nella Dichiarazione del 7 novembre 1967. La Dichiarazione si prefigge di eliminare le discriminazioni contro le donne in modo concreto, nel segno della tutela dei diritti umani, politici e civili. Il 1975 è anche dichiarato "Anno internazionale della donna" e cominciano, in vari Stati, ad emergere politiche relative alle pari opportunità.
- **Dal 1975 al 1985:** l'ONU proclama aperto il "Decennio della donna" e sono indette tre Conferenze Mondiali (Città del Messico 1975, Copenaghen 1980, Nairobi 1985), dove si analizzano problemi cruciali e si definiscono strategie di risoluzione.

Nella Conferenza Mondiale di *Città del Messico 1975* si identificano tre obiettivi chiave, che diventeranno poi la base per il lavoro delle Nazioni Unite in difesa delle donne: piena uguaglianza fra i sessi ed eliminazione delle discriminazioni sessuali; integrazione e partecipazione delle donne allo sviluppo; maggior contributo delle donne nel rafforzamento della pace mondiale. Nascono due nuovi organismi: l'*International Research*

and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW) per la ricerca e la formazione e l'*United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)* per l'aiuto finanziario e tecnico alle donne dei paesi in via di sviluppo e in collaborazione con ONG e governi.

Nella seconda Conferenza Mondiale, tenutasi a *Copenaghen 1980*, i governi approvano la *Convenzione internazionale contro ogni forma di discriminazione verso le donne (CEDAW)* che impegna i firmatari ad intraprendere misure concrete per porre fine alle discriminazioni contro le donne, incorporando il principio di uguaglianza all'interno della propria legislazione. La parola chiave di questa Conferenza diventa *networking*, a sottolineare l'importanza della creazione di una rete tra tutte le organizzazioni che si occupano delle donne; l'obiettivo è il miglioramento delle condizioni femminile nei campi del lavoro, della salute e dell'istruzione.

Nella terza Conferenza Mondiale di *Nairobi 1985* sono valutati gli eventuali progressi e le difficoltà incontrate rispetto agli obiettivi fissati nelle precedenti conferenze: uguaglianza, sviluppo, pace. Dopo aver verificato il mancato raggiungimento di tali obiettivi, è rivolto un appello alla comunità internazionale, affinché i vari Stati si impegnino nell'applicare le leggi approvate per la parità e riconoscano che donne e bambini sono i più esposti tra le vittime della povertà, dell'apartheid, dei conflitti armati, della violenza familiare e dell'emarginazione. È inoltre stilato il documento "Strategie future d'azione per il progresso delle donne e misure concrete per superare gli ostacoli alla realizzazione entro l'anno 2000, degli scopi e degli obiettivi del decennio" ed è creato l'*Osservatorio Internazionale per i Diritti delle Donne (IWRRAW)*, con la funzione di monitorare leggi e politiche degli Stati.

- **Dal 1986 ai giorni nostri:** Quest'ultimo periodo annovera la Conferenza Mondiale tenutasi a Pechino nel 1995 che misura i progressi compiuti e pone l'accento sui benefici che la società tutta può ricavare dalla partecipazione piena delle donne alla vita economica, politica e sociale, attraverso azioni di *empowerment*. I Paesi presenti sottoscrivono, come strategia chiave per promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne, il *gender mainstreaming*, definito dalle Nazioni Unite come "il processo attraverso cui sono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, in tutti i campi e a tutti i livelli, compresa l'attività legislativa, politica e di programmazione. E' una strategia volta a rendere le preoccupazioni e le esperienze sia delle donne che degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, così che donne e uomini ne possano trarre gli stessi vantaggi e non si perpetui la disuguaglianza. L'obiettivo è il raggiungimento della "parità di genere" [Consiglio economico e sociale, Agreed conclusions 1997/2, UN doc. A/52/3, Capitolo IV, par.4]. Il principio del *gender mainstreaming* implica, il riconoscimento che uomini e donne hanno condizioni e bisogni diversi e che questa diversità influenza sia gli ambiti di vita personale, che quelli lavorativi; tutti i programmi e gli interventi giuridici, economici e sociali devono quindi conformarsi all'obiettivo della parità di genere ed essere valutati in base agli effetti che su di essa producono.

Infine, nel 2010, è stata creata dalla fusione di diversi organismi una nuova agenzia dell'ONU, "UN Women", con il compito di supportare gli Stati membri e gli Enti governativi nella formulazione di politiche, di norme, di standard che promuovano l'uguaglianza tra i generi e di monitorare l'effettiva assunzione degli impegni presi in tal senso.

1.1.2 Evoluzione della normativa di genere in Europa

Secondo l'analisi di Marcucci e Vangelisti (Banca d'Italia, 2013), nell'evoluzione della normativa europea in tema di pari opportunità si possono distinguere tre tappe fondamentali: la fase delle tutele e dei divieti di discriminazione; la fase delle pari opportunità e la fase del *gender mainstreaming*.

Fase delle tutele e dei divieti di discriminazione. Un primo riferimento alla parità di genere si può ricondurre all'art. 119, primo comma, del Trattato di Roma del 1975 (poi corrispondente all'art. 141 del Trattato istitutivo della Comunità Europea) che sancisce il principio dell'eguale retribuzione a parità di lavoro, tra lavoratori uomini e donne. A partire da questo articolo, si verifica un ampio sviluppo del diritto comunitario secondario, sia in materie direttamente attinenti alla parità di retribuzione e dell'accesso all'occupazione e ai luoghi di lavoro, sia in materie collegate, quali la tutela della maternità e della paternità, o la parità nell'accesso alla tutela sociale ed ai sistemi di sicurezza sociale. Pur raggiungendo importanti traguardi nella promozione delle pari opportunità, le iniziative in merito rimangono confinate alle politiche di occupazione.

La Tabella 1.1 riporta le principali norme europee emanate, in questa prima fase, in materia di parità di genere.

Fase delle pari opportunità. Il processo evolutivo della normativa sulla parità di genere prosegue con il protocollo sulla politica sociale, allegato al Trattato di Maastricht del 1992 in cui sono fissate le regole base sulle pari opportunità, relativamente al mercato del lavoro e al trattamento sui luoghi di lavoro. In questo protocollo si sancisce la legittimità delle discriminazioni positive, cioè delle misure che danno la priorità alle donne rispetto agli uomini, in settori dove maggiormente faticano ad affermarsi. Dopo la ratifica del Trattato, sono state emanate importanti direttive e raccomandazioni riguardo il lavoro a tempo parziale, ai congedi parentali e alla partecipazione femminile ai processi

decisionali. Questo nuovo impulso è favorito dall'ingresso nella Comunità europea di Stati "women friendly" come Finlandia, Svezia e Austria.

Nello stesso periodo, in Europa nascono anche numerosi organismi e associazioni di tutela dei diritti delle donne, che danno avvio ad attività coordinate di lobbying presso la Commissione e il Parlamento europeo.

Tabella 1.1 Norme europee sulla parità di genere dal 1975 al 1990

Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri, relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e femminile.
Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.
Direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24 luglio 1986 relativa all'attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale.
Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987 sulla formazione professionale delle donne.
Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.

Fase del *gender mainstreaming*. Alla fine del 1995, inizia l'era del *gender mainstreaming*, principio assunto espressamente dalla Comunicazione della Commissione Europea numero 67 del 21/2/1996 che individua i settori chiave nei quali è necessario tenere conto sistematicamente delle differenze tra le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini: occupazione e mercato del lavoro; piccola impresa e impresa familiare con misure di flessibilità, qualificazione e accesso al credito, istruzione, formazione e gioventù, come sicurezza e tutela dalle violenze, cooperazione allo sviluppo, ricerca e scienza, informazione.

Questo nuovo approccio è fortemente incoraggiato nel Trattato di Amsterdam del 1977 che, negli art. 2 e 3 riconosce le pari opportunità tra uomini e donne come obiettivo fondamentale dell'UE che deve guidare e far parte di tutte le politiche comunitarie. Inoltre, in questo Trattato si sostituisce l'art. 119 sulla parità di retribuzione con l'art. 141 che oltre a dettagliare il concetto di "equal pay", consente agli Stati di adottare politiche a favore delle donne per ridurre il divario di genere.

Con la decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 è istituito il "2007 Anno europeo delle pari opportunità per tutti – Verso una società giusta", a dimostrazione dell'impegno per l'uguaglianza e la non discriminazione nella Ue. Le principali tematiche trattate in questo anno riguardano:

- Diritti: aumentare la consapevolezza sul diritto all'eguaglianza e alla non discriminazione;
- Rappresentazione: stimolare il dibattito sui modi per aumentare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati nella società;
- Riconoscimento: celebrare la diversità;
- Rispetto e tolleranza: promuovere una società più coesa.

A questi principi si affiancano programmi di finanziamento attraverso il Fondo Sociale Europeo.

Inoltre la Commissione Europea elabora, con cadenza quinquennale, alcune linee guida per la realizzazione della parità di genere e per le pari opportunità tra donne e uomini; da segnalare la Road Map per il periodo 2006-2010, dove si individuano sei settori di intervento prioritari per le politiche di genere:

1. realizzare un'uguale indipendenza economica tra uomini e donne, attraverso l'obiettivo dell'occupazione femminile fissato dal Consiglio Europeo di Lisbona nel 2000 (ovvero il 60% nel 2010, che è stato quasi raggiunto, dal momento che, nonostante la crisi, il tasso registrato a fine 2010 nell'Europa allargata a 27 paesi è stato il 58,6%);
2. ridurre il gap salariale e la segregazione professionale tra uomini e donne; migliorare l'accesso delle lavoratrici e delle imprenditrici ai finanziamenti e alla formazione; fornire una tutela previdenziale e sanitaria adeguata; migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata attraverso condizioni e orari di lavoro più flessibili, migliori servizi di cura, maggiore responsabilizzazione dei maschi nella vita familiare;
3. promuovere l'uguale partecipazione di uomini e donne nei luoghi decisionali e nelle funzioni dirigenziali soprattutto negli apparati pubblici e nella ricerca;
4. combattere la violenza basata su ragioni di genere e la tratta di esseri umani;
5. eliminare gli stereotipi di genere presenti nella società, a partire dall'educazione e dalla cultura;
6. promuovere l'uguaglianza di genere al di fuori dell'Unione Europea, applicando negli accordi di cooperazione e richiedendo ai Paesi terzi di attuare i principi riconosciuti dagli organismi internazionali.

Per ciascuno di questi settori sono state individuate le *azioni chiave* da svolgere in ambiti ben precisi, per tutti i cittadini. Ad esempio, le *azioni chiave* riguardanti la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, non sono solo a favore delle donne ma si traducono in benefici per tutta la popolazione, come l'organizzazione dei tempi di lavoro, la fornitura di servizi socio-assistenziali e l'utilizzo dei congedi. I fondi stanziati per questo periodo sostengono e finanziano la strategia del *gender mainstreaming* in tutte le fasi delle varie attività. In particolare, nasce il programma PROGRESS (2007-2013), come strumento finanziario per sostenere lo sviluppo e il coordinamento delle politiche dell'UE nei seguenti settori: occupazione, integrazione e protezione sociali; condizioni di lavoro, lotta alle discriminazioni, parità uomo donna.

Il 21 settembre 2010 la Commissione europea ha adottato la nuova strategia per il quinquennio 2010-2015 per la promozione della parità tra uomini e donne, che prevede una serie di azioni basate su cinque priorità:

1. l'economia e il mercato del lavoro;
2. la parità salariale;
3. la parità nei posti di responsabilità;
4. la lotta contro la violenza di genere;
5. la promozione della parità all'esterno dell'UE:

Queste misure consistono: nell'attrarre più donne nel mercato del lavoro e nel contribuire a realizzare l'obiettivo di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne fissato nella strategia Europa 2020; nel proporre iniziative mirate affinché più donne occupino posti di responsabilità nel settore economico; nel promuovere l'imprenditorialità femminile e il lavoro autonomo; nell'istituire una Giornata europea per la parità salariale, per sensibilizzare l'opinione pubblica sul fatto che in Europa le donne continuano a guadagnare in media circa il 18% in meno degli uomini; nel collaborare con tutti gli Stati membri per combattere la violenza contro le donne, e specialmente per sradicare

le pratiche di mutilazione genitale femminile in Europa e nel mondo. La Tabella 1.2 riporta le principali norme europee emanate, in questa ultima fase, in materia di parità di genere.

Tabella 1.2 Norme europee sulla parità di genere dal 1990 ad oggi

<p>Trattato di Amsterdam 97/C 340/01 del 2 ottobre 1997 che modifica il Trattato sull'Unione europea e il Trattato che istituisce la Comunità europea, art. 2 e 3 sulla eliminazione delle diseguaglianze e sulla promozione della parità tra uomini e donne; art.141 sull'applicazione della parità retributiva e sulla possibilità, in ambito lavorativo, di prevedere vantaggi specifici a favore del genere sottorappresentato.</p>
<p>Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea 2000/C 364/01 firmata a Nizza durante il Consiglio europeo Consiglio europeo del 7-10 dicembre 2000 che esplicita il principio del <i>gender mainstreaming</i>.</p>
<p>Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento tra le persone in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.</p>
<p>Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.</p>
<p>Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.</p>
<p>Decisione n. 771/2006/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 che istituisce l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007) — Verso una società giusta</p>

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Trattato di Lisbona 2007/C 306/01 del 13 dicembre 2007, art.1 sulla parità di genere e art.2 sulla lotta contro l'esclusione sociale e le discriminazioni.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea 2007/C 303/01 firmata a Lisbona il 13 dicembre 2007 che sostituisce la Carta firmata a Nizza nel 2000.

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni relativa alla Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015.

La normativa comunitaria ha svolto, negli anni, un ruolo fondamentale nel definire i principi di pari opportunità fra donne e uomini e nello stabilire gli obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri. Tuttavia, nonostante l'impegno profuso dalle varie istituzioni comunitarie in tal senso, diversa è stata la ricezione nei quadri normativi dei Paesi europei. Tale diversità è da imputarsi sia ai vari contesti culturali, sia alla scarsa prescrittività delle regole comunitarie.

1.1.3 Evoluzione della normativa di genere in Italia

In Italia, il cammino verso le pari opportunità tra uomini e donne si è avviato con maggior ritardo rispetto ad altri Paesi europei, soprattutto per ragioni storiche e culturali.

All'indomani dell'unità d'Italia, nel 1861, le norme giuridiche e sociali erano di impronta molto conservatrice, dato che lo status femminile era pienamente subordinato all'autorità maschile. E' solo agli inizi del secolo scorso che

iniziano ad essere riconosciuti alcuni diritti alle donne, finalizzati comunque principalmente alla tutela della maternità. Ne è un esempio la Legge 242/1902 che stabilisce per le donne e i minori una giornata lavorativa massima di 12 ore e vieta alle madri di tornare al lavoro prima che sia trascorso un mese dal parto; è anche concesso il permesso di allattamento, con uscita dal posto di lavoro o in una "camera d'allattamento" obbligatoria negli stabilimenti con almeno 50 operaie. Per la prima volta si parla di forza lavoro femminile, anche se essa costituisce già il 30% della forza lavoro industriale italiana. Nel 1919 è emanata la Legge 1176, che abolisce l'istituto dell'*autorizzazione maritale*; fino ad allora le donne erano sotto la potestà del marito e non potevano, senza il suo permesso, essere assunte, aderire ad un sindacato, presentarsi in giudizio, contrattare, aprire un conto in banca, sostenere esami, chiedere il passaporto ed espatriare. Aumentano quindi i diritti sociali delle donne, ma esse rimangono ancora escluse dal pubblico impiego e dalla magistratura; inoltre l'uomo rimane il capofamiglia e sarà così fino al 1975.

Il 31 gennaio 1945 rappresenta una data storica per le donne italiane; il Consiglio dei Ministri emana, grazie anche a movimenti ed associazioni femminili, il Decreto legislativo luogotenenziale n.23 con il quale è conferito ad esse il diritto di voto; nel regolamento di esecuzione rimangono escluse le prostitute schedate che lavorano al di fuori delle "case chiuse". Il primo voto nazionale a cui le donne sono chiamate è quello del Referendum istituzionale monarchia-repubblica del 2 giugno 1946.

Il principio dell'uguaglianza formale tra uomini e donne trova il suo pieno riconoscimento il 1 gennaio 1948, quando entra in vigore la Costituzione della Repubblica Italiana.

Al primo comma dell'articolo 3, si afferma il principio fondamentale per cui "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge senza distinzioni di sesso, razza, religione, lingua" e al secondo comma si precisa che

“è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione economica e sociale del paese”. Inoltre, nell’art. 37 è sancito che “ La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione ”. L’art. 51, con la modifica approvata in via definitiva dal Senato nel 2003, non solo sancisce il diritto di tutti i cittadini, senza distinzioni di sesso, di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, ma, prendendo atto di una situazione di disparità di fatto tra i due sessi nella presenza nelle assemblee elettive e nei pubblici impieghi, assicura la copertura costituzionale per interventi miranti a rafforzare la presenza femminile in questi ambiti. La Carta Costituzionale getta quindi le basi per le successive misure di parità di genere, che tuttavia dovranno aspettare gli anni Settanta per cominciare ad essere attuate.

Secondo l’analisi di Marcucci e Vangelisti, nel quadro normativo italiano della Repubblica Italiana, si possono individuare tre fasi: la fase delle garanzie; pari opportunità e azioni positive; *gender mainstreaming* e conciliazione.

Fase delle garanzie. In questa fase la normativa tende ancora a tutelare prevalentemente il ruolo sociale della donna visto in relazione alla maternità e ad impedire le discriminazioni sul lavoro. A tal riguardo, decisiva è la Legge 903/1977, che sancisce il divieto di qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, nell’accesso al lavoro, nella formazione, nella retribuzione, nella qualifica e nella carriera professionale.

Negli anni Settanta sono anche approvate alcune leggi molto importanti per il cammino verso la parità di genere: la Legge 898/70 sullo scioglimento del matrimonio; la Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) che vieta negli articoli 15 e

16 ogni atto o patto discriminatorio, sia esso individuale o collettivo; la Legge 1044/1971 che prevede l'istituzione di asili-nido pubblici; la Legge 1204/71 che assicura efficace protezione fisica alle gestanti e contiene previsioni per la salvaguardia del posto di lavoro; la Legge 151/75 di riforma del diritto di famiglia, che stabilisce la parità dei coniugi e sostituisce la “patria potestà” con la “potestà parentale”; la Legge 405/75 che istituisce i Consulenti familiari; la Legge 194/78 sulla tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria di gravidanza.

Pari opportunità e azioni positive. Negli anni Ottanta, anche sotto la spinta di direttive e raccomandazioni dell'Unione Europea, sono stati presi provvedimenti mirati a rafforzare il ruolo sociale delle donne e il loro coinvolgimento attivo nei processi decisionali. A questo proposito, sono istituiti organismi specifici, come riportato dalla Tabella 1.3.

Tabella 1.3 Organismi di parità istituiti in Italia negli anni Ottanta/Novanta

<p>Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici presso il Ministero del Lavoro (1983) composto da donne designate dalle organizzazioni sindacali e dalle organizzazioni dei datori di lavoro, con il compito di perseguire la rimozione di discriminazioni ed ostacoli limitativi della effettiva parità di genere.</p>
<p>Commissione per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna (1984) composto da donne nominate dalle associazioni e dai movimenti maggiormente rappresentativi, con il compito di sensibilizzare e promuovere l'adeguamento della normativa.</p>
<p>Consigliera o Consigliere di parità (1984) previsti ai diversi livelli territoriali, con il compito di attuare i principi di parità in ambito lavorativo e di promuovere tentativi di conciliazione tra datori di lavoro e lavoratrici.</p>
<p>Ministro e Dipartimento per le pari opportunità (1996), elaborano apposite proposte di legge, coordinano i diversi organismi, rappresentano l'Italia presso le organizzazioni internazionali.</p>

Le norme approvate nei successivi anni Novanta testimoniano una maggiore consapevolezza dell'importanza di affiancare, a norme sulla parità, anche forme di discriminazione "al contrario", che favoriscano maggiormente le donne per riequilibrare la loro partecipazione alla vita sociale ed economica. Ne è un esempio la Legge 125/1991, prima legge che fa esplicito riferimento ad *azioni positive* per realizzare le pari opportunità in campo lavorativo. Il merito di questa legge è quello di aver riconosciuto espressamente che le differenze di genere esistono e che esse vanno valorizzate, nel concetto di uguaglianza sostanziale e formale, proprio attraverso azioni positive. Nello stesso periodo, sono approvate anche le prime leggi finalizzate ad accrescere il coinvolgimento delle donne nella vita politica attiva e la loro partecipazione agli organismi decisionali, anche attraverso l'introduzione di quote rosa. Infatti, la Legge 81/1993 sancisce l'obbligo per gli enti comunali e provinciali di stabilire norme per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organismi collegiali, nonché negli enti, aziende e istituzioni da essi dipendenti; la Legge 277/1993 per la Camera, basata su collegi uninominali maggioritari per il 75% e una quota proporzionale del 25%, prevede l'alternanza fra uomini e donne nelle liste, mentre il Decreto 29/1993 riserva alle donne un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Nella seconda metà degli anni Novanta, attraverso la Legge comunitaria 52/1996, l'Italia recepisce le Direttive comunitarie in tema di parità di genere e dà attuazione con la Legge 645/1996 alle disposizioni europee sul miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in allattamento.

Gender mainstreaming e conciliazione. Con l'inizio del terzo millennio comincia a farsi strada un nuovo obiettivo: il favorire conciliazione lavoro-famiglia. Il Decreto 61/2000 definisce con maggior precisione il lavoro part-time, distinguendo tra lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e lavoro a

tempo parziale di tipo verticale e prevedendo anche la possibilità di forme miste. Il successivo Decreto 276/2003 ha poi previsto l'applicazione del part-time in tutti i settori lavorativi e anche nei contratti a tempo determinato. Queste disposizioni permettono maggiore flessibilità, migliorando le opportunità di conciliazione lavoro-famiglia. Una svolta avviene con la Legge 53/2000 che "individua nella conciliazione lo strumento fondamentale per una più equa distribuzione dei ruoli di donne e uomini nella famiglia e nella società. La stessa legge, inoltre, sempre nell'ottica di un riequilibrio dei ruoli, introduce disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità; richiama, inoltre, l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città." (Marcucci e Vangelisti).

Nel 2006, con il Decreto 198 è promulgato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che raccoglie e riordina in un testo unico ben 11 leggi in materia di pari opportunità e di prevenzione delle discriminazioni basate sul sesso. Tale Codice è stato poi aggiornato con il Decreto 5/2010, che ha recepito la Direttiva 2006/54/CE, diventando così la principale norma di riferimento nazionale in materia. Per quanto riguarda il pubblico impiego, grande novità ha portato l'art. 21 della Legge 183/2010 che indirizza le amministrazioni ad integrare la stretta applicazione delle norme, con una dimensione più orientata ad un impegno reciproco tra l'organizzazione e la persona, che tenga conto delle aspettative e dei bisogni di ciascuno. Infine, la Legge 120/2011 ha introdotto le quote rosa nei consigli di amministrazione delle società per azioni quotate in borsa e delle società a partecipazione pubblica; tali consigli devono essere composti per un quinto da donne, quota che salirà ad un terzo dal 2015. Per le aziende che non si adeguano a questa normativa, sono previste sanzioni e, in caso di persistenza, l'azzeramento degli organi sociali. Da ultimo, quote di genere sono state previste anche nella partecipazione attiva alla vita politica del Paese.

1.1.4 Oltre le normative: la situazione dell'occupazione femminile in Italia

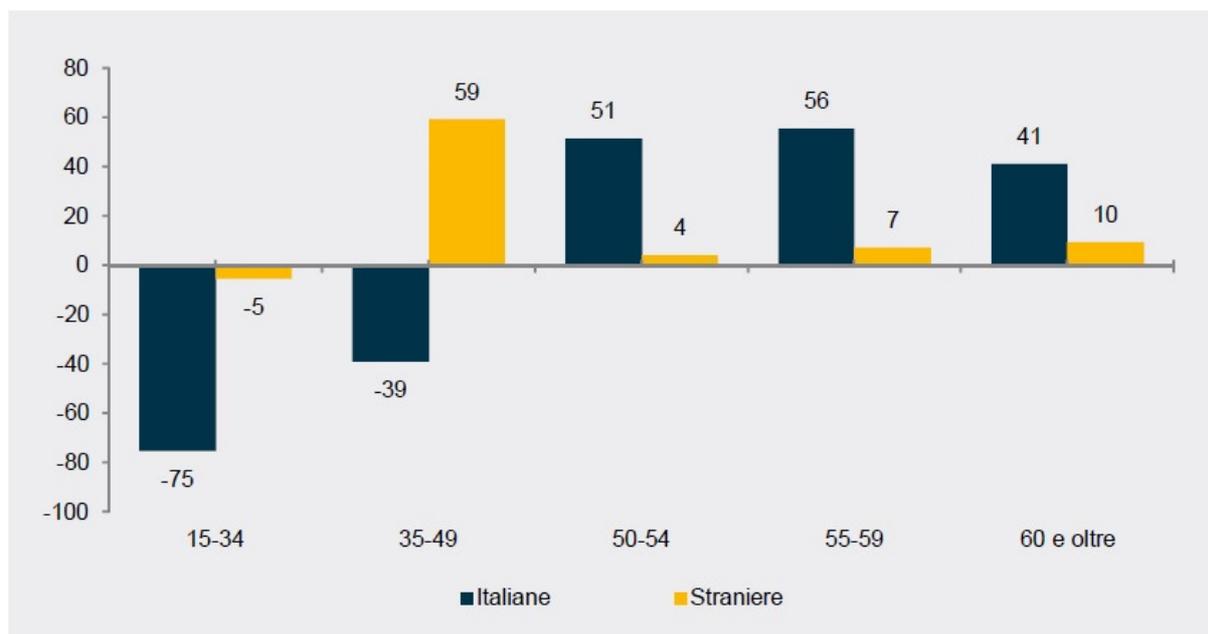
Nell'ambito dell'Unione Europea l'Italia risulta da sempre tra Paesi con i livelli più bassi di occupazione lavorativa e, di conseguenza, tra quelli con i valori più alti per la ricerca di lavoro e l'inattività. La quota di donne occupate, soprattutto concentrata nei servizi, rimane in Italia di gran lunga inferiore a quella dell'UE, sebbene, nel tempo, questa differenza sia passata da 16 punti percentuali del 1997 a 11.9 punti percentuali del 2012. Nel 2012 il tasso di occupazione femminile si attesta al 50.5 per cento contro un 62.4 per cento della media UE27 (Tabella 1.4).

Tabella 1.4 Tasso percentuale d'occupazione femminile EU27, in Italia e nell'EU27 dal 1997 al 2012 (Elaborazione da dati www.eurostat.eu)

Anno	EU27	Italia	EU27-Italia
1997	55.0	39.0	16.0
1998	55.6	39.9	15.7
1999	56.6	40.9	15.7
2000	57.3	42.2	15.1
2001	57.9	43.8	14.1
2002	58.1	44.9	13.2
2003	58.7	45.6	13.1
2004	59.4	48.3	11.1
2005	60.0	48.4	11.6
2006	61.1	49.6	11.5
2007	62.1	49.9	12.2
2008	62.8	50.6	12.2
2009	62.3	49.7	12.6
2010	62.1	49.5	12.6
2011	62.3	49.9	12.4
2012	62.4	50.5	11.9

La ripresa dell'occupazione femminile è in parte attribuibile alla crescita delle occupate straniere (+76 mila, +7.9 per cento) (Istat, 2012 - Figura 1.1) impiegate quasi esclusivamente in lavori presso le famiglie in qualità di badanti, collaboratrici domestiche e assistenti familiari e concentrate soprattutto nella classe di età tra i 35 e i 49 anni.

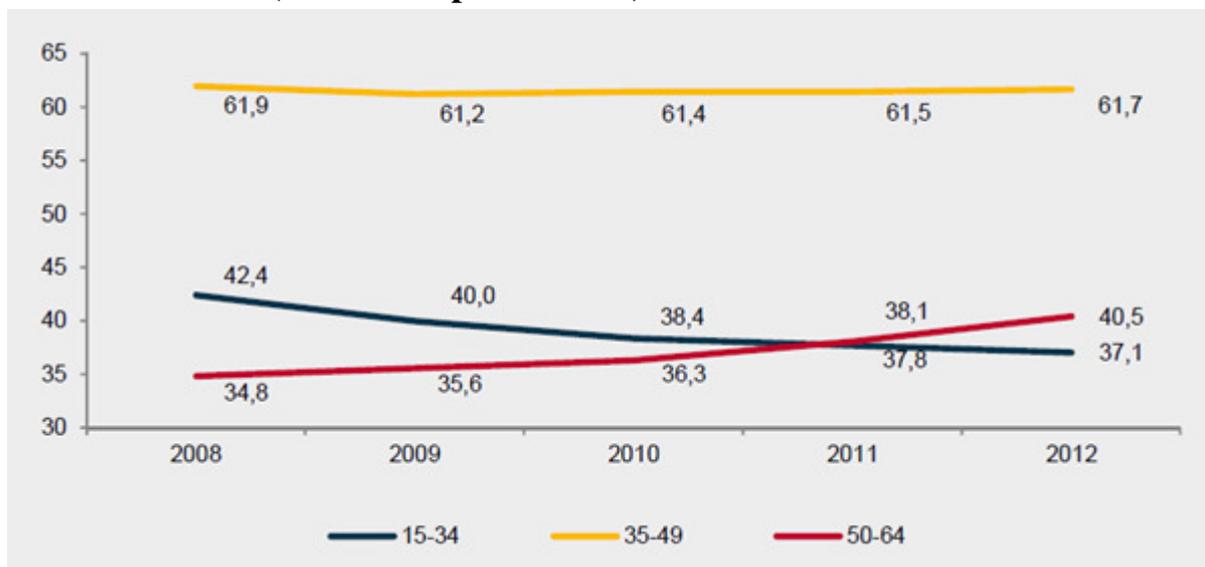
Figura 1.1 Donne occupate per cittadinanza e classe d'età (variazioni assolute in migliaia tra il 2011 e il 2012) – (Istat 2013)



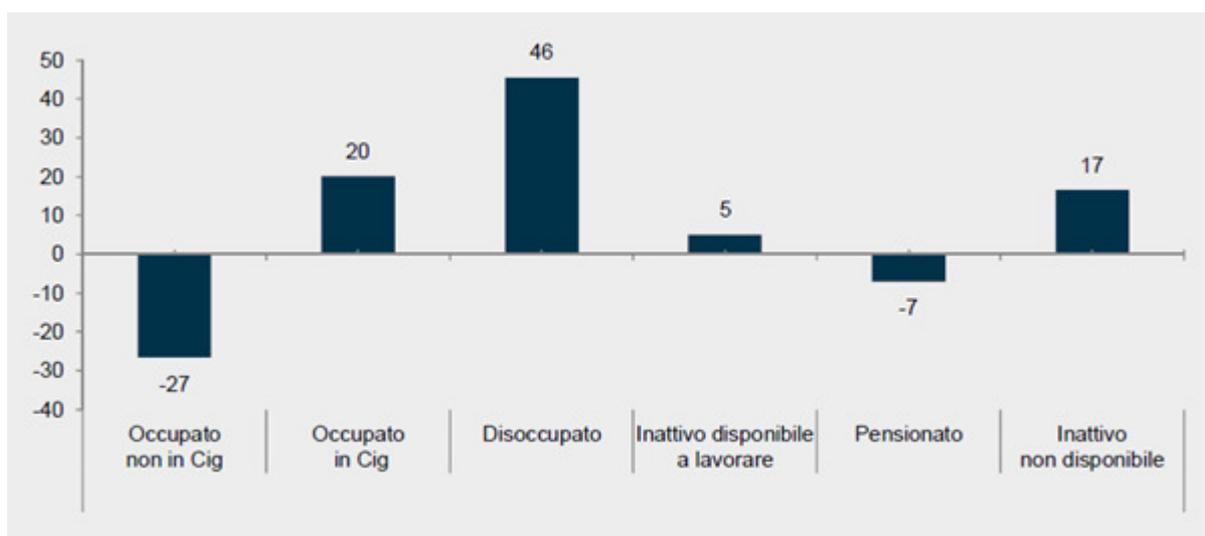
Anche nel 2012 la crescita dell'occupazione femminile italiana è riconducibile all'incremento delle occupate ultra 49enni (+148 mila, +6,8 per cento), che ha più che compensato il protrarsi della difficoltà di accesso al lavoro per le più giovani. Si sta, infatti, attuando una ricomposizione dell'occupazione per classi di età che vede una maggiore presenza delle classi più anziane (Figura 1.2).

È infine da segnalare come l'aumento dell'offerta di lavoro femminile sia anche il risultato di nuove strategie familiari per affrontare le ristrettezze economiche conseguenti alla crisi. I nuclei con figli in cui nella coppia lavora solo la donna sono passati da 224 mila nel 2008 (5.0 per cento), a 314 mila nel 2011 (7.0 per cento) fino a 381 mila nel 2012 (8.4 per cento). Rilevante è l'aumento dell'occupazione femminile nelle coppie in cui l'uomo è in cerca di occupazione o disponibile a lavorare (+51 mila unità rispetto al 2011, pari a +21.2 per cento) o è cassintegrato (+20 mila unità, pari a +53.9 per cento) (Istat, 2012 – Figura 1.3).

**Figura 1.2 Tasso di occupazione delle donne per classe d'età
Anni 2008-2012 (variazioni percentuali) - Istat 2013**



**Figura 1.3 Donne occupate in coppia con figli per condizione occupazionale
del coniuge (variazioni assolute in migliaia tra il 2011 e il 2012) – Istat 2013**



Le madri occupate che si prendono maggiormente carico delle difficoltà economiche del proprio marito/compagno risiedono in prevalenza nel Sud Italia: risultano non più giovanissime e con un titolo di studio medio basso. Queste donne sono soprattutto madri italiane con figli in età scolare e sono, per lo più,

occupate in impieghi part time: principalmente si occupano di servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali oppure sono addette ad attività di segreteria.

Importanti incrementi si registrano anche per le donne senza partner con figli (+36 mila occupate rispetto al 2011; +84 mila in confronto al 2008). La conferma di queste strategie familiari per far fronte alla crisi è data anche dall'aumento delle madri in coppia in cerca di occupazione (+115 mila in confronto al 2011 (+34,5 per cento); +127 mila, (+39.4 per cento) rispetto al 2008) (Istat, 2012). La ricerca di lavoro è attivata non solo per far fronte alla perdita di un impiego precedente (+56 mila le coppie in cui la donna ha perso il lavoro), ma è dovuta anche ad una decisione di rientrare, o entrare per la prima volta, nel mercato del lavoro. Sono cresciute, infatti, di 36 mila unità le coppie in cui la donna è una disoccupata ex-attiva, cioè in cui la donna era uscita dal mercato del lavoro dopo aver avuto precedenti esperienze, e di 23 mila unità quelle in cui è alla ricerca della prima occupazione (Istat, 2012).

A livello settoriale, tale crescita è circoscritta soprattutto al terziario nei comparti del commercio, degli alberghi e ristorazione e in quello dei servizi alle famiglie, dove le donne rappresentano la quasi totalità degli occupati (Istat 2012).

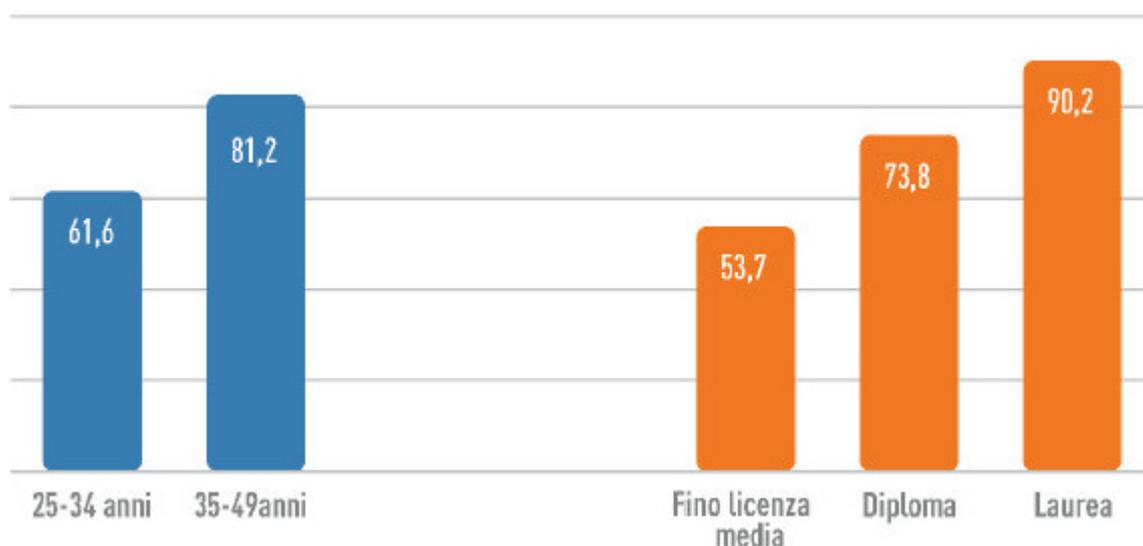
1.2 Conciliazione lavoro-famiglia: situazione attuale

Non si può parlare di occupazione femminile senza prendere in esame le donne con figli piccoli. Rispetto al passato, la conciliazione lavoro-cura della famiglia risulta ancora molto difficoltosa in questo particolare settore della popolazione. Confrontando, infatti, il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne senza figli e quello delle donne (da 25 a 49 anni) con figli in età prescolare¹, dal 2004 al 2011 non si notano variazioni (Figura 1.4). Infatti, le donne con figli piccoli si trovano ad avere una probabilità di accesso al mondo del lavoro inferiore del

¹ $K = (\text{Tasso Occupazione donne con figli}) / (\text{Tasso Occupazione donne senza figli})$

30% rispetto alle donne senza figli (Istat, 2012). Questo avviene perché la disponibilità di asili nido pubblici nel territorio è scarsa, mentre risulta invece maggiore il numero delle scuole dell'infanzia, in particolare nelle regioni centro-settentrionali: ciò fa sì che vengano aumentate le possibilità lavorative per le donne con figli tra i 3 e i 5 anni. Nel Mezzogiorno, il rapporto tra il tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli è decisamente più basso (10% in meno). Da questa differenza si desume che l'aiuto familiare delle "nonne" nelle regioni meridionali non riesce più a compensare la minore disponibilità di strutture pubbliche di cura dei bambini. Un altro fattore importante che influisce sull'occupazione lavorativa delle donne con figli è il livello di istruzione. L'elevato investimento fatto sulla propria istruzione stimola la donna, anche in presenza di figli, a mantenere il proprio lavoro. (Figura 1.4)

Figura 1.4 Rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e delle donne senza figli, per età e titolo di studio – Istat 2011

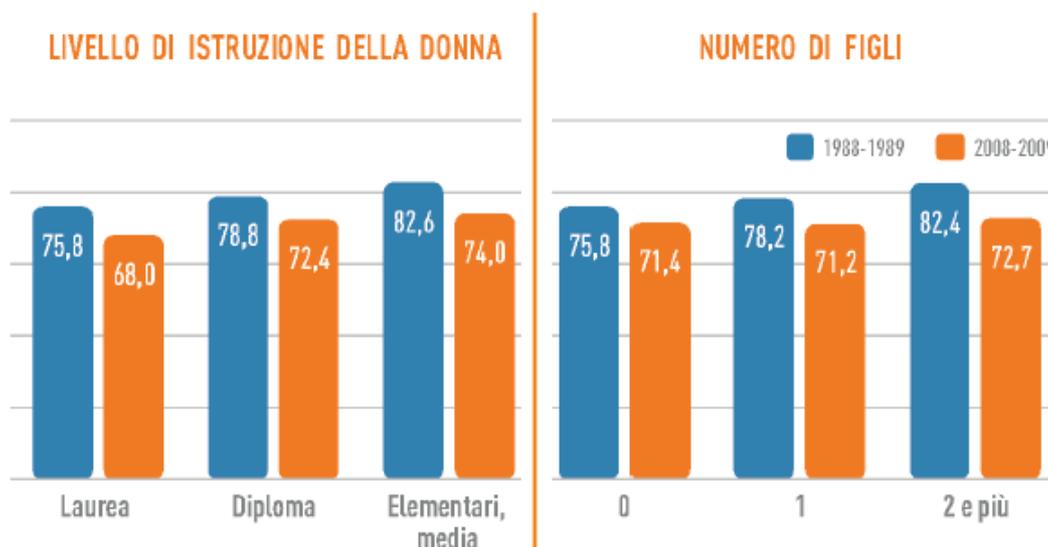


Rilevante è anche la ripartizione del lavoro familiare tra i coniugi e a tale proposito va notato come la tradizionale simmetria dei ruoli si vada

progressivamente riducendo con il passare delle generazioni: la percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna (25-44 anni) sul totale del carico di lavoro familiare svolto dalla coppia (entrambi lavoratori) diminuisce dall'80% nel 1988-1989 a meno del 74% nel 2002-2003 e del 72% nel 2008-2009. Se la coppia ha figli l'indice di asimmetria è più elevato, ma si riduce in maggior misura nel corso degli anni.

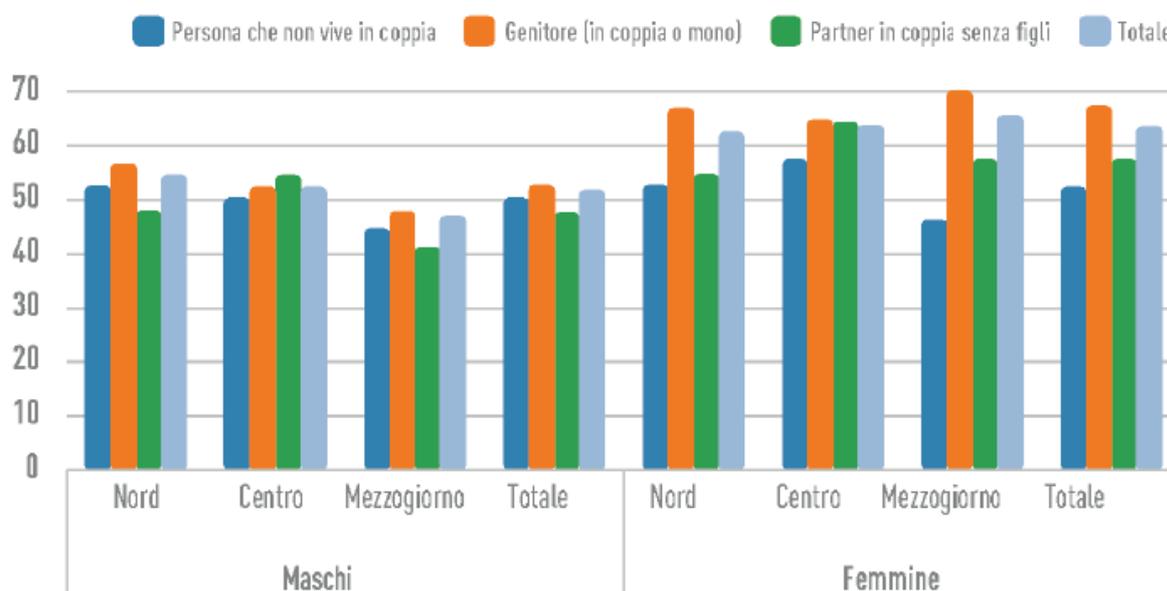
Considerando anche le diseguaglianze collegabili a fattori culturali, nel Mezzogiorno l'asimmetria nella ripartizione del lavoro domestico è maggiore, ma, negli ultimi anni, diminuisce di più. In tal modo il divario rispetto al Nord si è ridotto da 8 a poco più di 5 punti percentuali. Considerando invece, il fattore istruzione, le altrettanto rilevanti diseguaglianze (a sfavore della donna) rimangono quasi intatte nel corso dei venti anni considerati. Si può quindi ritenere che la progressiva riduzione dell'indice di asimmetria nella ripartizione del carico di lavoro familiare si debba essenzialmente ad un cambiamento strutturale: poiché nelle coppie di giovani adulti la percentuale di donne e uomini istruiti è molto cresciuta. (Figura 1.5)

Figura 1.5 Percentuale del carico di lavoro familiare svolto dalla donna (25-44 anni) sul totale del carico di lavoro familiare svolto dalla coppia in cui entrambi i coniugi sono occupati – Istat 2011



Una diseguale ripartizione del lavoro familiare e la mancanza di adeguati servizi possono provocare un sovraccarico di impegni lavorativi per la donna occupata, privandola della possibilità di avere del tempo libero per la cura personale. Nel 2008 quasi il 64% delle donne italiane occupate risulta impegnato per più di 60 ore alla settimana lavorative, retribuite o meno. Questa percentuale sale al 68% quando vi sono dei figli a cui badare e scende al 57% quando non vi sono figli. Nel Mezzogiorno la percentuale di donne “sovraccariche” è più elevata, tranne che per quelle senza compiti domestici e di cura familiare: ciò si deve alla maggiore asimmetria nella divisione del lavoro familiare che ancora persiste nelle regioni meridionali. (Istat, 2008 – Figura 1.6)

Figura 1.6 Quota di occupati (15-64 anni, figli esclusi) che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare per genere, ripartizione geografica e ruolo in famiglia – Anno 2008 (Istat 2013)



1.3 Conciliazione lavoro-famiglia: prospettive per il miglioramento

In Italia, l’impianto di welfare è stato per lungo tempo basato sulla divisione temporale e spaziale: tra l’uomo che va al lavoro e “porta a casa il pane”, e la

donna che rimane a casa e si occupa della cura dei figli e della dimora. Oggi spazi e tempi risultano mescolati. Cominciano a farsi largo nuove forme lavorative come il telelavoro e il lavoro a distanza, o forme di flessibilità temporali, che aiutano la donna a uscire di casa per lavorare. Questa esigenza di flessibilità nasce dall'intreccio tra le diverse strategie di donne e uomini in famiglia. L'idea di tempo individuale è sostituita dall'idea di tempo familiare, la cui negoziazione avviene all'interno della famiglia, tra i suoi membri, prima che con l'esterno (part-time dell'uno, turni dell'altro, incastro per portare e ritirare i figli dal nido o dalla scuola, ecc.). Si sono definite quindi in questo ultimo decennio nuove esigenze di flessibilità delle aziende e nuove esigenze di flessibilità dei soggetti lavoratori.

In sintesi, le misure di conciliazione sono tutte quelle facilitazioni che sostengono la combinazione di lavoro pagato e responsabilità di cura, tutte le strategie tese a conciliare le domande oppostive di tempo, al fine di rendere meno drammatico il conflitto sul tempo nella vita quotidiana (Piazza, 2004). In Italia, tale cultura, esiste ancora allo stato iniziale, poiché il lavoro di cura è ancora invisibile, non riconosciuto e non sostenuto da politiche di conciliazione, né da parte del soggetto pubblico (sia a livello nazionale che regionale) né da parte del soggetto privato (aziende) (Piazza, 2004).

Risulta, quindi, che per aumentare l'occupazione femminile, e soprattutto renderla sostenibile, è necessario trovare strategie, servizi ed agevolazioni che permettano la conciliazione tra l'attività fuori casa e il lavoro domestico.

Questi interventi si possono suddividere in tre gruppi:

- **Interventi sulla tipologia di lavoro (part-time, telelavoro, job-sharing) e sulla flessibilità oraria lavorativa.** Tipologie di lavoro diversificate e una maggiore flessibilità oraria permetterebbero di adattare le esigenze domestiche e familiari con le esigenze lavorative, in modo tale

da non sovrapporre e creare difficoltà nell'intersecarsi delle une con le altre.

- **Interventi sulla creazione di servizi pubblici ed aumento della loro flessibilità oraria.** Se il contratto lavorativo non prevede flessibilità oraria, creare nuovi servizi o modificare l'orario di accesso di quelli già esistenti supporterebbe maggiormente compiti e lavori familiari. Come servizi si intendono sia quelli di supporto alla famiglia, sia quelli di supporto al bisogno personale. Aumentare e diversificare gli orari di apertura al pubblico per migliorare l'accesso a questi servizi (scuole dell'infanzia e primarie, servizi sanitari, uffici postali, negozi, ecc.) aiuterebbe la conciliazione lavoro-famiglia.
- **Informare e creare consenso.** Numerose lavoratrici non sono a conoscenza dei diritti e delle agevolazioni a cui potrebbero avere accesso in particolari condizioni e necessità familiari. Sarebbe importante creare un atteggiamento collettivo di condivisione, partecipazione e consenso alla messa in campo di interventi concepiti a vantaggio della conciliazione.

In conclusione, il sistema delle misure di conciliazione, cioè delle misure favorevoli alle lavoratrici e ai lavoratori, è un ecosistema complesso che prevede un insieme di misure e di politiche che necessariamente vanno viste insieme e che coinvolgono sia aree diverse che attori diversi. La loro combinazione è molto difficile, ma è questa la sfida che ci aspetta nel prossimo futuro, sia a livello individuale che a livello sociale .

1.4 Le esperienze di ricerca in Italia e il progetto Balance

Il *mainstreaming* di genere è una strategia in cui il perseguimento del principio di non discriminazione non è più considerato come un obiettivo da raggiungere di per sé, come fosse una specifica area di intervento, ma, piuttosto, come

principio che si integra con tutti i possibili settori di intervento pubblico: dall'occupazione, all'istruzione, alle relazioni esterne. Il principio di *mainstreaming* impone quindi che le autorità pubbliche, prima di procedere all'assunzione di una data misura, valutino l'eventuale effetto discriminatorio che essa possa determinare, mirando così a prevenire conseguenze negative e a migliorare la qualità e l'incisività delle proprie politiche. (Strazzari 2008)

Il *mainstreaming* di genere potrà diventare uno dei principi ispiratori nella definizione, realizzazione e valutazione di tutte le scelte di politica economica e sociale. In forza di questo tipo di approccio, sono presentati nel seguito alcuni tipi di intervento attuabili e concreti esempi di iniziative e progetti operativi in Italia.

1.4.1 Le esperienze italiane

Il confronto tra paesi europei mostra come il principio del *mainstreaming* di genere sia più diffusamente applicato nei paesi con tradizioni più aperte nei confronti del ruolo delle donne nella vita politica economica e sociale (ad es. Svezia, Norvegia e Olanda); fa fatica invece ad affermarsi negli stati che hanno tradizioni più conservatrici. In Italia, ad esempio, esso è limitato ad affermazioni di carattere formale o che non trovano un riconoscimento ed un'applicazione trasversale e condivisa nelle politiche locali e nazionali. Proprio nei contesti culturali più conservatori sembra invece importante, un approccio più sistematico alle tematiche di genere, in modo che esse non restino dominio esclusivo delle specifiche politiche di pari opportunità.

Gli interventi possibili per determinare un'inversione di tendenza sono sostanzialmente di due tipi:

a) interventi trasversali che agiscono sulla cultura e sulla consapevolezza;

b) azioni positive che possono “forzare” un cambiamento di rotta nei casi in cui sia percepita una discriminazione.

Si forniscono ora i riferimenti di alcune esperienze di ricerca nel campo della conciliazione tra lavoro e famiglia in Italia.

1. Il Comune di Pavia ha promosso nel 2012 l’“Indagine sui bisogni di conciliazione”. L’attività è stata condotta in collegamento con l’azione “Indagine conoscitiva finalizzata all’emersione del bisogno di conciliazione presso lavoratori/lavoratrici” inserita nel Piano di lavoro territoriale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella provincia di Pavia. Il piano è stato sviluppato dalla rete di istituzioni e soggetti pubblici e privati che, su impulso di Regione Lombardia, hanno sottoscritto l’Accordo Territoriale per la Conciliazione famiglia-lavoro nella provincia di Pavia. Tale azione, ha previsto l’intervento dell’Università degli Studi di Pavia, che ha contribuito all’elaborazione del questionario e che si è occupata dell’analisi dei dati. Il questionario è stato somministrato ai dipendenti di 8 Aziende del Sistema Regionale aventi sede a Pavia. L’indagine si interessa della situazione familiare dei rispondenti e di quali tipo di servizi sentono il bisogno per migliorare la conciliazione.
2. Indagine sui bisogni di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori (titolari e dipendenti) nelle PMI delle Province di Torino e di Novara. L’indagine si colloca nell’ambito del progetto “TIME CONCILIATION” che vede quale promotore l’ente bilaterale ERFEA (Ente Regionale Formazione e Ambiente tra Federapi e CGIL, CISL e UIL Piemonte) e coinvolge quindi i rappresentanti del mondo imprenditoriale e delle organizzazioni sindacali del sistema piemontese delle PMI. Il progetto si

prefigge di individuare modelli di organizzazione del lavoro che favoriscano formule di gestione flessibile dell'orario a vantaggio delle lavoratrici/ori. Un altro obiettivo è sensibilizzare le figure strategiche del mondo imprenditoriale e delle parti sociali sulle nuove opportunità normative per favorire l'introduzione di formule flessibili dei tempi di lavoro che rispondano congiuntamente sia alle esigenze delle imprese, sia a quelle dei lavoratori.

3. La Camera di Commercio di Brescia ha promosso nel 2013 un'Indagine sulla conciliazione di tempi di vita/lavoro per i dipendenti della Camera di Commercio stessa. Sono stati investigati la composizione e situazione familiare, la modalità e tipologia di spostamento nel tragitto casa-lavoro sono i nuovi servizi o le innovazioni che potrebbero presentare alla direzione gli R.S.U. (rappresentanti sindacali) per migliorare la conciliazione. Per quanto riguarda le proposte citate, si spazia da modifiche sulla flessibilità dell'orario di lavoro a possibili convenzioni con esercizi commerciali o con attività sportive.
4. Comune di Schio. Indagine sui bisogni di servizi di conciliazione, Work-Life Balance sul territorio di Schio. L'indagine (aprile 2014) è stata sottoposta ai lavoratori dipendenti di organizzazioni pubbliche e aziende private. Il progetto prevede di individuare quali servizi per la famiglia e quali agevolazioni contrattuali possano essere utili per la conciliazione lavoro-famiglia. Gli organizzatori si propongono di creare un monitoraggio permanente sulla situazione comunale scledense.
5. Nel documento "Buone pratiche per le pari opportunità e il mainstreaming di genere" (Regione Emilia-Romagna, 2002) è possibile trovare esempi di interventi promossi dalla Regione e attuati da enti pubblici e privati per

migliorare la conciliazione lavoro-famiglia. La maggior parte di questi interventi è incentrata sull'attivazione o, sull'aumento della flessibilità oraria contrattuale piuttosto che sul miglioramento o attivazione di servizi.

1.4.2 Il progetto Balance

La proposta messa in campo dalla Commissione per le Pari Opportunità - Comune di Padova (CPO) mira non solo a mappare i servizi per la conciliazione e le problematiche esistenti nel territorio padovano, ma anche ad ideare soluzioni sistemiche per le lavoratrici padovane. È proprio con questo spirito che la CPO ha svolto durante il 2013 vari incontri con esperti di ambo i sessi per mappare e individuare le iniziative e i servizi che migliorano la conciliazione organizzati dentro il (o in prossimità del) luogo di lavoro, oppure in convenzione tra imprese o enti locali. Altri aspetti importanti emersi in questi incontri riguardano l'organizzazione del lavoro e, in modo particolare, la flessibilità oraria: determinante per aiutare l'accesso al mondo del lavoro delle donne con famiglia. In questi incontri si è discusso inoltre delle agevolazioni che potrebbero facilitare le lavoratrici nel proseguimento della carriera nei casi in cui si occupino di persone con particolari fragilità, anziani bisognosi o minori. Il dibattito è stato concentrato sulle iniziative e i servizi orientati, in modo particolare, ai figli delle lavoratrici e alle lavoratrici stesse che devono restare a lungo fuori casa nel corso della giornata. Nelle iniziative di documentazione sono stati coinvolti numerose rappresentanze di CPO di enti pubblici della provincia di Padova e di aziende, sia private che pubbliche, di Padova e del Veneto. L'idea di fondo è conoscere e documentare eventuali buone pratiche sui servizi o riorganizzazioni aziendali che costituiscono esempi concreti e funzionanti per chi desiderasse replicarli nelle proprie realtà. È in quest'ottica di miglioramento e attuazione dello spirito del *mainstreaming* di genere che nasce

la ricerca Balance. Il nome dato alla ricerca deriva proprio dal significato inglese della parola balance: equilibrio, bilanciamento. Parte della ricerca consiste in un'indagine di tipo statistico, sulle lavoratrici padovane e, quindi, sull'utilità percepita dalle varie categorie di donne interessate alle idee e alle proposte avanzate dal CPO del Comune di Padova e dagli altri CPO coinvolti nel processo di consultazione realizzato mediante focus group e testimonianze privilegiate nel corso del 2013. La ricerca consisterà nel definire in modo condivisibile un questionario per un'indagine statistica da svolgere presso le donne che operano a vari livelli nelle aziende, negli enti e negli studi professionali insediati in provincia di Padova, al fine di valutare, con il consenso delle lavoratrici e dei datori di lavoro, la realizzabilità delle iniziative diffuse volte a favorire, in modo particolare, lo sviluppo del lavoro femminile. Il lavoro è stato diviso in due filoni: il primo si occupa delle lavoratrici di enti pubblici che hanno sede nel Comune di Padova; il secondo indaga sulle lavoratrici dipendenti del settore privato ed i loro datori di lavoro della provincia di Padova. In questa tesi si presentano e si discutono i risultati provenienti dall'indagine svolta sulle lavoratrici del settore pubblico. L'indagine relativa al settore privato è iniziata da poco e sarà argomento di futuri studi.

1.5 Obiettivi della tesi

Obiettivo della tesi è individuare quali tipi di interventi possono agevolare la conciliazione lavoro-famiglia per le lavoratrici della Provincia di Padova. È stata fatta questa scelta, di comune accordo con la CPO, per cercare di capire quale tipo di interventi di “sistema” sia possibile attuare nel territorio, per facilitare sia le dipendenti pubbliche sia le dipendenti private. Gli obiettivi della ricerca saranno dunque i seguenti:

- Mappare la situazione odierna delle lavoratrici padovane. Investigare sulla tipologia di famiglia, sull'esistenza di reti familiari di appoggio e sulla

presenza di difficoltà di conciliazione tra il lavoro e l'impegno domestico-familiare.

- Individuare quali servizi siano dalle donne lavoratrici ritenuti più importanti e quali meno utili alla conciliazione per poter successivamente intervenire in modo più efficace sul territorio; creando o migliorando i servizi dedicati in particolar modo alle donne.
- Scoprire se è possibile dividere l'universo delle lavoratrici in diversi gruppi di appartenenza aventi comportamenti e scelte omogenee al loro interno. Questi gruppi, se esistono, saranno mutuamente indipendenti tra di loro.

CAPITOLO 2

METODOLOGIE E TECNICHE DI RICERCA

2.1 Realizzazione e metodologia del progetto Balance

In questo capitolo si illustrano le modalità di svolgimento della ricerca e le fasi che hanno caratterizzato la sua realizzazione:

1. *Individuazione della popolazione di interesse*: per quanto riguarda il settore pubblico, sono state prese in considerazione tutte le donne che lavorano nei principali enti pubblici della provincia di Padova. (Par 2.2)
2. *Definizione e informatizzazione del questionario*. Il questionario è somministrato direttamente presso gli enti nei quali le donne lavorano. Il questionario sarà informatizzato per essere auto-somministrato (sistema CAWI – *Computer Assisted Web-based Interviewing*). Le lavoratrici che non possono accedere al web, hanno avuto a disposizione un questionario cartaceo. (Par 2.3)

3. *Conduzione di un'indagine pilota*, allo scopo di individuare le carenze e le imperfezioni e convalidare il questionario prima della somministrazione. (Par. 2.3)
4. *Somministrazione dei dati*. Le modalità di rilevazione dei dati presso gli enti sono state concordate, ente per ente, con una persona di riferimento individuata al loro interno. (Par 2.4)
5. *Digitazione dei questionari cartacei* a fini della successiva elaborazione con metodi statistici delle risposte ottenute. (2.4)
6. *Analisi statistica dei dati* con il metodo statistico della conjoint analysis, mediante l'impiego di un package statistico ad hoc (R 2.12.0). Questo punto sarà trattato con maggiore dettaglio nel Capitolo 4.

2.2 La popolazione di interesse

Gli enti pubblici che hanno sede nella provincia di Padova coinvolti nel progetto di ricerca sono i seguenti:

- Azienda Unità Locale Socio Sanitaria di Padova
- Azienda Ospedaliera di Padova
- Camera di Commercio di Padova
- Comune di Padova
- Provincia di Padova
- Università degli Studi di Padova

Per ciascun ente, è stata individuata, grazie anche al contributo della CPO del Comune di Padova, una persona che servisse da referente, per presentare il progetto a chi di dovere e determinare la migliore procedura di somministrazione possibile. Il primo passo è stato quello di inviare all'ente un invito ufficiale a contribuire all'indagine da parte della Commissione delle Pari Opportunità del Comune di Padova, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università degli Studi di Padova. Dopodiché, l'indagine

è stata somministrata a tutte le donne che lavoravano all'interno degli enti che hanno partecipato alla rilevazione. La Camera di Commercio non ha partecipato alla rilevazione dei dati.

2.3 Definizione e informatizzazione del questionario

Una delle prime attività resasi necessaria per la realizzazione dell'indagine è stata la definizione del questionario, che ha richiesto un processo di condivisione da parte degli attori coinvolti nel progetto di ricerca, in modo particolare tra i ricercatori del Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova e i membri della CPO del Comune di Padova. Il questionario è stato successivamente informatizzato, attraverso l'utilizzo del programma Sawtooth (www.sawtoothsoftware.com) che ha permesso la realizzazione di un questionario dinamico, ossia con domande poste in funzione delle risposte ottenute a domande filtro. Ad esempio, se un rispondente dichiara di non avere genitori in vita, tramite filtro sono escluse tutte le domande concernenti ai genitori stessi (dove abitano, se sono in salute, ecc.). Questa tecnica permette di personalizzare l'intervista per ogni rispondente, in modo tale da non fare domande ridondanti o prive di senso per l'intervistata. Il software utilizzato per costruire il questionario CAWI è Sawtooth SSI web 8 ed è stato acquistato con licenza accademica dal Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova. I questionari informatizzati non richiedono la successiva verifica e digitazione dei questionari per la creazione di un database poiché queste attività avvengono in automatico durante la somministrazione. Nel momento in cui non fosse stato possibile avere accesso al questionario on-line è stato predisposto un questionario cartaceo. In tal caso i filtri sono stati ben descritti ed evidenziati su carta, fornendo una guida al rispondente su quali domande fornire risposta e quali eventualmente tralasciare. I questionari cartacei raccolti e sono stati inseriti

manualmente specificando, nella schermata finale dell'intervista, che il questionario digitato era di provenienza cartacea.

Prima di somministrare il questionario definitivo è stata condotta un'indagine pilota, per verificarne la correttezza dei passaggi informatici e valutarne la percorribilità della somministrazione on line. Inoltre, sono stati valutati i seguenti aspetti: la chiarezza dei quesiti, il linguaggio utilizzato, la coerenza e l'ordine dei quesiti.

L'indagine pilota ha coinvolto una ventina di persone, tra i quali, i membri della Commissione per le Pari Opportunità, i ricercatori dell'Università di Padova e alcuni volontari che hanno voluto dare il loro contributo. Il questionario definitivo, corretto dopo l'indagine pilota, è riportato nell'Appendice A in cui è presente la versione predisposta per la rilevazione tramite supporto cartaceo.

Il questionario presenta un totale di 47 schermate, le quali però non sono viste integralmente da una singola rispondente; la lunghezza del percorso di ciascun rispondente dipende dalle risposte fornite. Per alcuni quesiti è stato forzato l'obbligo di risposta. Ciascuna rispondente è stata invitata a partecipare attraverso una mail contenente un link per accedere al questionario.

L'intervistata, una volta effettuato l'accesso, visualizza una prima schermata dove si presenta brevemente lo scopo dell'indagine e si danno tutte le norme e garanzie a tutela della privacy, come prevede il D.Lgs. 196/2003. È presente, inoltre, un indirizzo email e un numero di telefono per contatti in caso di dubbi e delucidazioni.

Il questionario si compone di sette sezioni specializzate per argomento:

A- Caratteristiche anagrafiche.

Sono presenti domande sulle caratteristiche anagrafiche di base dell'intervistata. Sono chieste la residenza, la cittadinanza, lo stato civile, l'età e il titolo di studio.

B- Famiglia.

Questa sezione comprende quesiti sulla tipologia e sulla condizione del nucleo familiare. Si indaga sulla presenza in famiglia di figli e se ci sono genitori/suoceri che abitano nelle vicinanze e che hanno problemi di salute. Lo scopo di questa sezione non è solamente quello di apprendere se ci sono difficoltà in termini di salute all'interno della famiglia, ma anche su quale tipo di rete familiare può contare l'intervistata in caso di bisogno.

C- Lavoro.

Di ciascuna lavoratrice è chiesta la posizione all'interno dell'azienda, che tipo di contratto possiede e se sono previste agevolazioni o particolarità nell'orario e l'organizzazione del lavoro. Sono citati, infatti, il part-time, la flessibilità oraria, il job-sharing e il telelavoro. Si chiede in modo particolare se la lavoratrice usufruisce di qualcuna di queste modalità o se vorrebbe eventualmente usufruirne.

D- Servizi.

È evidenziata la ripartizione dei compiti all'interno della famiglia e se la famiglia stessa necessita di aiuti esterni. Inoltre sono individuati il tipo di servizi o agevolazioni che sono già presenti e di cui l'intervistata usufruisce sul luogo di lavoro.

E- Conciliazione vita familiare e lavoro.

Le domande di questa sezione sono volte ad indagare la soddisfazione della lavoratrice per il modo in cui riesce a conciliare vita familiare e lavorativa. Inoltre, si investiga sulla sua gestione del tempo al di fuori del lavoro.

F- Preferenze e scelte

Questa è la sezione centrale del questionario. In questo spazio sono proposte soluzioni, agevolazioni e servizi che potrebbero agevolare la donna nella gestione tra lavoro e vita privata. È stato rilevato, quindi, quali tipi di servizi l'intervistata preferisce. I quesiti sono stati posti secondo la tecnica Best-Worst, ossia identificando il servizio maggiormente preferito e quello meno interessante tra i nove elencati sottostante (Paragrafo 2.6).

Nella serie di incontri funzionali sono stati individuati, dal gruppo di lavoro e dalla Commissione per le Pari Opportunità del Comune di Padova, i servizi ritenuti importanti da indagare. I servizi individuati a priori sulla base dei focus group sono:

- Asilo nido
- Strutture/centri diurni per attività ludico-didattiche
- Alloggio gratuito o a prezzi agevolati
- Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli
- Cassa depositi e prestiti
- Parcheggio per auto e moto
- Supermercato, negozio di alimentari convenzionato
- Parrucchiera convenzionata
- Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"

G- Suggerimenti

Alla fine del questionario si dà spazio all'intervistata, qualora volesse aggiungere commenti o critiche allo studio. È, inoltre, previsto uno spazio in cui poter lasciare il proprio indirizzo e-mail per poter essere

invitate ad eventuali conferenze di presentazione o pubblicazioni di risultati.

2.4 La somministrazione

Dopo aver terminato la costruzione del questionario si è proceduto alla somministrazione. In fase progettuale era stato ipotizzato di chiedere ad ogni ente l'indirizzario elettronico delle proprie lavoratrici. Questa richiesta ha portato a problematiche riguardanti la privacy e a difficoltà organizzative: ogni ente risponde a proprie regole interne e, per diffondere i gli indirizzi e-mail delle proprie lavoratrici ad un ente terzo, necessita di alcune autorizzazioni. Purtroppo, tranne che nel caso del Comune di Padova, si è dovuto procedere inviando una mail di presentazione del progetto, con il relativo link che permetteva l'accesso diretto all'indagine indagine, al referente di ciascun ente, il quale ha poi inoltrato la e-mail a tutti i dipendenti. Dal momento che nessun ente aveva a disposizione un indirizzario separato per sesso, la mail di invito è stata inviata a tutti i dipendenti (maschi e femmine) dell'ente stesso; specificando però che l'indagine era rivolta solo alle lavoratrici.

Con questa procedura le difficoltà e problematiche generate nell'invio sono state le seguenti:

- Impossibilità di controllo temporale nell'invio delle e-mail
- Non è stato possibile inviare l'invito a collaborare alle sole lavoratrici
- È stato necessario inviare il sollecito anche a chi aveva già risposto

Il Comune di Padova ha distribuito ad alcune lavoratrici il questionario in forma cartacea, poichè sprovviste di computer sul luogo di lavoro (insegnanti d'asilo, vigilesse, stradini, ecc.). Ad un primo invito a partecipare (testo in Appendice B), è seguito un sollecito, inviato sempre via mail (testo in Appendice C).

La popolazione di riferimento è, quindi, l'insieme di donne che hanno voluto contribuire attivamente alla ricerca, dando la loro opinione e il loro personale

punto di vista. La data della prima somministrazione è stata diversa per ogni ente, in quanto ogni ente ha le proprie regole interne da seguire. Le differenze temporali sono di circa un mese tra l'ente più sollecitato e quello più formale.

Le date del primo invio e del relativo sollecito per ogni ente sono state:

- Provincia (12/02/2014 – sollecito 03/03/2014)
- Università (05/02/2014- sollecito 06/03/2014)
- Comune (03/03/2014 - sollecito 17/03/2014)
- ULSS (19/03/2014 – sollecito 16/04/2014)
- Azienda Ospedaliera (24/02/2014 - sollecito 13/03/2014)

La raccolta dei dati è terminata il 9/06/2014.

Nella Tabella 2.1 si presentano il tasso di risposta per le lavoratrici del rispettivo ente. Il tasso di risposta è elevato, ben il 42.4% delle lavoratrici contattate ha partecipato alla rilevazione. L'ente con il tasso di risposta più alto è l'Università, le dipendenti amministrative hanno risposto nel 58.3%. La rilevazione ha avuto minor successo nell'Azienda Ospedaliera (31.9%). Probabilmente, per le lavoratrici dell'Azienda Ospedaliera, date le loro mansioni (non propriamente d'ufficio), è stato molto più difficile accedere ad un computer durante l'orario di lavoro.

Tabella 2.1 Risposte ottenute dalle lavoratrici, per ente

Ente	Rispondenti	Totale dipendenti donne	Tasso di risposta
Provincia	102	224	45.5%
Università	659	1131	58.3%
Comune	621	1190	52.2%
Azienda Ospedaliera	1095	3432	31.9%
Ulss	984	2180	45.1%
Totale	3461	8157	42.4%

2.5 La formulazione di domande per la tecnica BEST-WORST

La tecnica introdotta è quella del Best-Worst ed è stata codificata da Finn e Louviere (1992). Per applicare questa tecnica si formulano due quesiti. Nella prima domanda si chiede di indicare quale tra gli item presentati (nel nostro caso i servizi per la conciliazione) è ritenuto il più utile (Best) per migliorare la conciliazione tra la vita familiare e lavorativa del singolo rispondente. Al contrario, il secondo quesito chiede di indicare quale degli item proposti è ritenuto il meno utile (Worst) per la conciliazione. Impostando i due quesiti in questo modo è possibile conteggiare le preferenze e fornire un ranking (posizione in classifica) dei servizi ritenuti più utili per la conciliazione. Analogamente si calcola una classifica dei servizi ritenuti meno utili.

Inoltre è possibile analizzare la differenza tra le frequenze di Best e Worst ottenute per ogni singolo servizio. Quanto più la differenza è positiva, tanto più il servizio è ritenuto utile per parte delle rispondenti. Quanto più la differenza è negativa il servizio proposto è ritenuto di poca utilità.

Per finire, si effettua un'analisi dei ranghi. Se ci fosse uniformità di scelta, i ranghi individuati per i Best dovrebbero essere esattamente in ordine rovesciato dei ranghi individuati per i Worst. Se così non fosse, significa che, all'interno della popolazione, ci sono differenti atteggiamenti riguardo alle preferenze. Ad esempio, se un servizio è tra le prime posizioni sia tra i Best sia tra i Worst potrebbe significare che questo tipo di servizio risulta molto utile per una parte delle intervistate mentre, per le rimanenti risulta poco utile.

La tecnica Best-Worst possiede alcuni vantaggi rispetto alle tradizionali tecniche di analisi delle preferenze:

- È una tecnica migliore nel discriminare l'importanza degli attributi rispetto alla tecnica del confronto a coppie (Cohen 2003).
- Ha una migliore validità predittiva nel misurare le preferenze rispetto alla tecnica del confronto a coppie (Cohen 2004).

- Come le altre tecniche basate sulle scelte, il Best-Worst non risente di effetti di scala. La tecnica seleziona la migliore e la peggior scelta, senza farsi influire dalla scala di valori proposti.
- È un metodo parsimonioso, in quanto necessita solamente di due quesiti per essere utilizzato.

2.6 La qualità dei dati

Una volta ottenuto i questionari si è proceduto con un processo di “pulizia” dei dati. Sono stati eliminati i seguenti questionari:

- questionari visualizzati completamente dall’interpellato, quindi registrati come completi, ma lasciati in bianco,
- i questionari compilati da persone non appartenenti alla popolazione di riferimento (maschi, ecc.),
- i questionari vuoti dopo il quesito B12 riguardante la presenza in vita dei genitori. Si è, infatti, ipotizzato che, qualunque persona non fosse una lavoratrice, nella fattispecie i maschi, avrebbe smesso di compilare dopo la domanda B12.

Tabella 2.2 Riepilogo questionari raccolti per ente di appartenenza

	Frequenza	Percentuale
Provincia	102	2.9
Università	659	19.0
Comune	621	17.9
Azienda Ospedaliera	1095	31.6
Ulss	984	28.4
Totale	3461	100.0

In totale sono stati recepiti 3461 questionari, di cui 3318 sono stati compilati via web. In totale, i questionari cartacei raccolti sono stati 143, pari al 4.1% del totale dei questionari.

Nella Tabella 2.2 si presenta nel dettaglio la numerosità di questionari raccolti. Gli enti che si occupano della cura della persona sono i più rappresentati: l'Azienda Ospedaliera (1095 – 31.6%) e l'Ulss (984 – 28.4%). L'ente con il minor numero di dipendenti, la Provincia, è l'ente dove si è raccolto un minor numero di questionari (102 – 2.9%).

I questionari validi sono utilizzati in due differenti modi:

- a) questionari in cui entrambe le domande sui servizi sono state completate (2005 questionari)
- b) Questionari che hanno avuto compilata solo la modalità BEST (2503 questionari)

Per altri dati di base si utilizzerà la totalità dei questionari raccolti (3461).

Tabella 2.3 Riepilogo questionari raccolti per ente di appartenenza e per la presenza di variabili BEST-WORST

	Completi di variabili B –W	Completi SOLO di variabile BEST
Provincia	31	65
Università	250	506
Comune	452	466
Azienda Ospedaliera	631	803
ULSS	641	663
Totale	2005	2503

CAPITOLO 3 – DESCRIZIONE DEL CAMPIONE

In questo capitolo si descrivono le caratteristiche principali del campione di lavoratrici che ha collaborato all'indagine Balance sul comparto pubblico padovano. Al progetto hanno partecipato complessivamente 3461 lavoratrici provenienti da cinque enti pubblici presenti nel Comune di Padova: Azienda Ospedaliera, Azienda Unità Locale Socio Sanitaria, Comune di Padova, Provincia di Padova e Università degli Studi di Padova. Nel paragrafo 3.1 sono descritte le caratteristiche anagrafiche, personali e familiari delle lavoratrici; nel paragrafo 3.2 le caratteristiche lavorative delle intervistate; infine, nel paragrafo 3.3, sono illustrate le opinioni personali sulla gestione del tempo personale e familiare.

3.1 Caratteristiche personali

In questo paragrafo si descrivono le caratteristiche ascrittive delle lavoratrici padovane in relazione all'eventuale presenza dei figli delle lavoratrici. Per fare

ciò è stato necessario creare una variabile ad hoc, elaborando un gruppo di domande riguardanti i figli e caratterizzata dalle seguenti modalità:

1-ha figli piccoli

2-ha figli grandi

3-non ha figli

La categoria *ha figli piccoli* comprende le lavoratrici che hanno figli (conviventi) infanti o che frequentano le scuole fino alla terza media. La categoria *ha figli grandi* comprende le lavoratrici con figli che frequentano le scuole dalla prima superiore in su o che hanno già terminato gli studi. La classe rimanente sono le lavoratrici che *non hanno figli*. La scelta di considerare come piccoli i figli che frequentano le scuole medie o scuole di grado inferiore è dovuta al fatto che questi ragazzi necessitano di essere seguiti in casa e di essere accompagnati a scuola o ad attività extra-scolastiche. I figli grandi, in genere, hanno invece maggiore autonomia negli spostamenti e nella gestione del proprio tempo in casa e fuori. La distribuzione di questa variabile è rappresentata nella Tabella 3.1. I tre gruppi sono quasi equamente distribuiti, vale a dire che ogni categoria rappresenta quasi un terzo delle intervistate.

Tabella 3.1 Distribuzione delle lavoratrici padovane per la tipologia di figli

Tipologia di figlio		
	Frequenza	Percentuale
Ha figli piccoli*	1205	34.8
Ha figli grandi	1122	32.4
Non ha figli	1134	32.8
Totale	3461	100.0

* Per figli piccoli sono stati intesi i figli che sono infanti o che frequentano fino alla scuola secondaria di primo grado (scuole medie).

La classe d'età preminente, tra le donne che hanno collaborato all'indagine, è quella tra i 45 e i 54 anni d'età (42.0%) (Tabella 3.2). Le donne che hanno figli grandi hanno, nella quasi totalità dei casi (94.7%), almeno 45 anni. Le donne giovani hanno prevalentemente figli piccoli (60.7%). Le lavoratrici che non hanno figli sono ancora più giovani della media generale.

Prendendo in considerazione il comune di residenza, è possibile osservare che chi ha figli piccoli o non ne ha risiede, per quasi due terzi, fuori dal Comune di Padova. Le lavoratrici con figli grandi si dividono alla pari tra il risiedere in città e nel risiedere fuori dal capoluogo padovano (Tabella 3.2).

Analizzando lo stato civile delle rispondenti si ha la conferma che l'avere figli è la naturale conseguenza del vivere in coppia. Tra le madri con figli piccoli il 90.5% vive con il coniuge/partner; tra quelle con figli grandi la percentuale si abbassa ma rimane comunque elevata al 79.9%. Considerando ancora le lavoratrici con figli grandi, si nota come la possibilità di essere divorziate o separate, è più del doppio rispetto alle lavoratrici con figli piccoli (Tabella 3.2).

Trattandosi di donne impiegate nel settore pubblico, il titolo di studio delle intervistate, rispetto alla media italiana, risulta elevato. Si ha, inoltre, la conferma di un noto comportamento sociale affermatosi in Italia negli ultimi tempi: le donne più giovani maggiormente presenti nelle categorie non ha figli e ha figli piccoli, hanno titolo di studio più elevato (Tabella 3.2). In Italia, il livello di istruzione è aumentato in maniera diffusa presso la popolazione femminile e si constata che le persone più giovani risultano mediamente più istruite del resto della popolazione.

Tabella 3.2 Distribuzione percentuale delle principali caratteristiche anagrafiche delle lavoratrici padovane per la tipologia di figli

		Ha figli piccoli	Ha figli grandi	Non ha figli	Totale
Età	Fino a 34 anni	7.9	0.1	17.7	9.2
	Da 35 ai 44 anni	52.8	5.2	30.2	29.8
	Da 45 a 54 anni	38.2	55.1	34.7	42.0
	Oltre i 54 anni	1.1	39.6	17.4	19.0
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N. casi	1094	1047	1313	3454
Stato civile	Nubile	2.7	1.7	44.2	18.2
	Coniugata /convivente	90.5	79.9	46.8	70.7
	Separata di fatto o legalmente, divorziata	6.1	15.3	7.6	9.5
	Vedova	0.6	3.1	1.5	1.7
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N. casi	1094	1047	1309	3449
Residenza	Fuori dal Comune di Padova	63.1	49.5	63.5	59.1
	Nel Comune di Padova	36.9	50.5	36.5	40.9
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N. casi	1096	1051	1314	3461
Titolo di studio	Titolo universitario	57.9	34.6	62.8	52.7
	Diploma o qualifica di scuola media superiore	37.7	54.1	31.7	40.4
	Licenza di scuola media inferiore o titolo inferiore	4.4	11.3	5.5	7.0
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N. casi	1091	1043	1305	3439

3.2 Caratteristiche lavorative

In questo paragrafo si descrivono le caratteristiche lavorative delle rispondenti. Il 60% del campione (31.6%+28.4%) appartiene al settore sanitario (Azienda Ospedaliera e Ulss), il 21% agli enti pubblici (Comune e Provincia) e il 19% all'Università (Tabella 3.3).

Tabella 3.3 Distribuzione percentuale delle lavoratrici padovane per ente di appartenenza

Ente di appartenenza	
	Totale
Provincia	3.0
Università	19.0
Comune	18.0
Azienda Ospedaliera	31.6
Ulss	28.4
Totale	100.0
N.casi	3461

La posizione nell'azienda è ritenuta una variabile strutturale di fondamentale importanza che, se incrociata con altre caratteristiche, può dare spunti per interpretazioni e deduzioni. Le modalità rilevate sono state compattate in tre categorie. Le posizioni dirigenziali e i quadri costituiscono il 20.4% del campione, il 74.6% fa parte delle posizioni intermedie e sono in larga maggioranza rappresentate dalle impiegate (66.8%). Il fatto che due terzi delle intervistate sia composto da impiegate è un dato importante e aiuta a capire quanto il campione sia sbilanciato verso questa categoria. Fuori dal settore pubblico in percentuale sono presenti molte più operaie. In fase di valutazione delle analisi si dovrà quindi prestare questo bilanciamento verso le attività

amministrative. Le rimanenti tipologie rilevate (tirocini., consulenti, ecc.), catalogate nella categoria indipendenti e parasubordinati, costituiscono solamente il 5.0% del campione (Tabella 3.4).

Tabella 3.4 Distribuzione assoluta e percentuale delle lavoratrici padovane per posizione lavorativa nell'ente di appartenenza

	Frequenza	Percentuale
Dirigente, direttore	241	7.6
Funzionario, quadro, intermedio	408	12.8
Dirigente/Quadro*	649	20.4
Impiegato e assimilati	2125	66.8
Operaio e assimilati	247	7.8
Dipendente*	2372	74.6
Socio-lavoratore di cooperativa	5	0.2
Stagiaire, tirocinante, praticante, apprendista (anche alto apprendistato)	3	0.1
Libero professionista o simile	23	0.7
Lavoratore in proprio (artigiano, commerciante, coltivatore diretto)	1	0.0
Altro lavoro autonomo, specificare:	127	4.0
Indipendenti e parasubordinati*	159	5.0
Totale	3180	100.0
Non sa, non risponde	281	8.1

*Le categorie Dirigente/Quadro, Dipendente ed Indipendenti e parasubordinati sono state calcolate successivamente alla rilevazione

Più del 60 per cento delle lavoratrici lavora a tempo pieno 5 giorni a settimana. Causa di questo tipo di risultato è che la maggior parte delle intervistate svolge compiti di tipo amministrativo e segue quindi i classici orari d'ufficio. Il lavoro

a turni, tipico soprattutto del settore sanitario, risente dell'età delle lavoratrici. Se il lavoro lo prevede, è prassi assegnare un orario a turni alle lavoratrici più giovani perché, è più facile per loro sostenere fisicamente i turni di notte. Con il passare dell'età, queste lavoratrici sono reindirizzate su attività ed orari prevalentemente giornalieri (Tabella 3.5a).

Tabella 3.5a Distribuzione percentuale delle lavoratrici padovane per l'orario di lavoro e per l'età

	Fino a 34 anni	Dai 35 ai 44 anni	Dai 45 ai 54 anni	Oltre i 54 anni	Totale
Settimana corta (5 giorni full time)	48.3	51.5	63.6	73.5	60.5
Settimana lunga (6 giorni full time)	10.1	12.8	8.2	9.3	10.0
A turni	35.9	17.9	9.6	8.1	14.2
Concentrato in alcuni giorni. settimane o mesi dell'anno (part-time verticale)	1.0	4.9	5.2	3.2	4.4
Quotidiano. ma in misura ridotta (part-time orizzontale)	4.7	12.8	13.4	5.9	11.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N.casi	298	970	1359	627	3254

Confrontando l'orario di lavoro con la posizione lavorativa nell'azienda, si evidenzia che le lavoratrici con posizione dirigenziale svolgono il loro lavoro per lo più in orari a settimana corta. Inoltre, sono concessi, a questa categoria, mediamente meno part-time, sia orizzontali sia verticali, del resto delle lavoratrici (Tabella 3.5b).

Poco più di 8 lavoratrici su 10 (81.7%) risiedono entro 20 chilometri di distanza dal luogo di lavoro e sono così ripartite: il 27.7% non dista più di 5 chilometri dal luogo di lavoro, mentre il 54.0% deve percorrere tra i 5 e i 20 chilometri.

Tabella 3.5b Distribuzione percentuale delle lavoratrici padovane per l'orario di lavoro e per la posizione nell'azienda

	Dirigente/ Quadro	Dipendente	Indipendenti Parasub.	Totale
Settimana corta (5 giorni full time)	72.0	59.6	42.0	61.2
Settimana lunga (6 giorni full time)	7.8	10.3	14.0	9.9
A turni	12.1	13.6	19.1	13.6
Concentrato in alcuni giorni, settimane o mesi dell'anno (part-time verticale)	1.4	4.5	10.8	4.2
Quotidiano, ma in misura ridotta (part-time orizzontale)	6.7	12.0	14.0	11.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
N.casi	643	2337	157	3137

Le lavoratrici che ricoprono una posizione dirigenziale risiedono per lo più a meno di 5 chilometri dal proprio ufficio (+15% rispetto alla media generale). Per quanto riguarda le lavoratrici che hanno posizioni intermedie all'interno dell'ente, si evidenzia che il 24.1% abita entro i 5 chilometri dal luogo di lavoro e il 58.2% in un raggio compreso tra i 5 e i 20 chilometri. Solamente lo 0.5% delle intervistate lavora presso il proprio domicilio a testimonianza del fatto che negli enti pubblici il telelavoro non è ancora diffuso (Tabella 3.6).

Tabella 3.6 Distribuzione percentuale delle lavoratrici padovane della distanza dal luogo di lavoro, per la posizione lavorativa nell'ente

	Dirigente/ Quadro	Dipendente	Indipendenti Parasub.	Totale
Lavoro presso il mio domicilio	0.8	0.4	0.7	0.5
Meno di 5 km	42.8	24.1	22.7	27.8
Da 5 km a meno di 20 km	39.5	58.2	50.7	54.1
Da 20 km a meno di 50 km	14.1	14.7	20.7	14.9
50 km o oltre	2.6	2.4	4.0	2.5
Non ho una sede fissa di lavoro	0.2	0.2	1.3	0.3
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
N.casi	617	2282	150	3049

3.2.1 La soddisfazione verso il lavoro

Le lavoratrici intervistate sono state chiamate ad esprimere la loro opinione anche in merito alla soddisfazione personale su vari aspetti del lavoro fornendo un punteggio da 1 a 10 (1 minimo, 10 massimo). L'aspetto più soddisfacente del lavoro è la garanzia/sicurezza del posto di lavoro (7.9). Altri elementi ben valutati sono la qualità dei rapporti umani con i colleghi (6.8), i tempi di percorrenza del tragitto tra casa e lavoro (6.5), la sicurezza e salute nel luogo di lavoro (6.4), l'etica produttiva e la serietà dell'ente (6.2) (Tabella 3.7). Gli aspetti più negativi sono la possibilità di miglioramento economico (3.4) e di carriera (3.6). Gli altri aspetti rilevati come il riconoscimento del proprio ruolo professionale (4.9), lo stipendio e altri benefici economici (5.0), la possibilità di conciliare vita e lavoro (5.8) e la qualità dei rapporti con superiori e direzione (5.6), ottengono tutte punteggi insufficienti che variano da 4.9 a 5.8. Si deduce quindi che le lavoratrici sono soddisfatte di avere un lavoro, considerato sicuro, essendo alle dipendenze di un ente pubblico, ma che, una volta ottenuto, non dà soddisfazioni quanto a carriera o aumenti salariali.

Tabella 3.7 Punteggi medi di soddisfazione (min=1, max=10) delle lavoratrici padovane, per vari aspetti lavorativi e classe d'età

	Fino a 34 anni (n=319)	Da 35 a 44 anni (n=1028)	Da 45 a 54 anni (n=1451)	Oltre i 54 anni (n=656)	Totale (n=3461)
Stipendio e altri benefici economici	5.6	5.1	4.8	4.8	5.0
Riconoscimento del proprio ruolo professionale	5.1	5.0	4.8	5.0	4.9
Possibilità di carriera	4.2	3.9	3.4	3.2	3.6
Possibilità di miglioramento economico	3.8	3.7	3.3	3.0	3.4
Flessibilità di orari e tempi di lavoro	5.5	5.5	5.5	5.4	5.5
Possibilità di conciliare vita e lavoro	6.2	5.8	5.8	5.8	5.8
Garanzia del posto, stabilità del contratto di lavoro	7.8	7.9	7.9	8.1	7.9
Sicurezza e salute nel luogo di lavoro	6.4	6.4	6.4	6.6	6.4
Tempi di percorrenza del tragitto tra casa e lavoro	6.2	6.3	6.5	6.9	6.5
Qualità dei rapporti umani con i colleghi	7.2	6.8	6.7	6.7	6.8
Qualità dei rapporti con superiori e direzione	5.8	5.6	5.6	5.5	5.6
Etica produttiva, serietà dell'azienda/ente	6.4	6.1	6.1	6.2	6.2

Analizzando la soddisfazione in base all'età delle rispondenti, si rileva una generale maggiore soddisfazione per quanto riguarda le classi più giovani: le lavoratrici fino ai 34 anni hanno, su tutte le modalità, punteggi maggiori delle

colleghe più anziane. L'unico elemento in controtendenza è la garanzia/stabilità del posto di lavoro che appare leggermente inferiore (7.8) alla media generale. Questo risultato è giustificato dal fatto che le lavoratrici con contratti a tempo determinato presenti nel campione sono per lo più giovani, che possono sperare in una maggiore stabilità per il futuro, ma che ancora vivono una situazione di incertezza. È possibile notare, inoltre, come le aspettative per una possibilità di carriera diminuiscano all'aumentare dell'età: da un punteggio di 4.2 delle lavoratrici fino ai 35 anni a un punteggio di 3.2 delle lavoratrici oltre i 54 anni (Tabella 3.7).

Considerando la posizione lavorativa delle intervistate, si nota come la garanzia del posto/stabilità del contratto di lavoro risulti al primo posto per ogni categoria di lavoratrici (dirigenti (8.4), dipendenti/intermedi (7.9) e per gli indipendenti/subordinati (6.9)) (Tabella 3.8). Come era ragionevole ipotizzare, si evidenziano marcate differenze tra chi ricopre una posizione dirigenziale rispetto alle posizioni dipendenti (impiegate e operaie). Le lavoratrici che ricoprono posizioni di maggiore rilievo hanno punteggi mediamente più alti, su tutti gli aspetti del lavoro. La differenza tra lavoratrici in varie posizioni gerarchiche è più marcata per le modalità che riguardano gli aspetti economici e di carriera (Tabella 3.8).

Distinguendo per ente, emergono differenze nella soddisfazione per la flessibilità di orari e tempi di lavoro e per la possibilità di conciliare vita e lavoro tra le lavoratrici dell'Azienda Ospedaliera e dell'Ulss da una parte, e le lavoratrici degli altri enti pubblici dall'altra. (Tabella 3.9).

Tabella 3.8 Punteggi medi di soddisfazione (min=1, max=10) delle lavoratrici padovane, per vari aspetti lavorativi e la posizione lavorativa nell'azienda

	Dirigente/ Quadro (n=649)	Dipendente (n=2372)	Esterno (n=159)	Totale (n=3180)
Stipendio e altri benefici economici	5.8	4.8	5.2	5.0
Riconoscimento del proprio ruolo professionale	5.8	4.6	5.3	4.9
Possibilità di carriera	4.6	3.3	4.2	3.6
Possibilità di miglioramento economico	4.2	3.1	3.8	3.4
Flessibilità di orari e tempi di lavoro	6.3	5.3	5.0	5.5
Possibilità di conciliare vita e lavoro	6.0	5.9	5.4	5.8
Garanzia del posto, stabilità del contratto di lavoro	8.4	7.9	6.9	7.9
Sicurezza e salute nel luogo di lavoro	7.0	6.3	6.0	6.4
Tempi di percorrenza del tragitto tra casa e lavoro	7.1	6.4	6.3	6.5
Qualità dei rapporti umani con i colleghi	7.0	6.7	6.6	6.8
Qualità dei rapporti con superiori e direzione	6.0	5.5	5.6	5.6
Etica produttiva, serietà dell'azienda/ente	6.5	6.1	6.2	6.2

Tabella 3.9 Punteggi medi di soddisfazione (min=1, max=10) delle lavoratrici padovane, per vari aspetti lavorativi e il loro ente di appartenenza

	Provincia (n=102)	Università (n=659)	Comune (n=621)	Azienda Ospedaliera (n=1095)	Ulss (n=984)	Totale (n=3461)
Stipendio e altri benefici economici	5.1	4.8	4.8	5.1	5.1	5.0
Riconoscimento del proprio ruolo professionale	4.9	4.8	4.9	4.9	5.0	4.9
Possibilità di carriera	3.2	3.9	3.1	3.7	3.6	3.6
Possibilità di miglioramento economico	3.2	3.5	3.0	3.6	3.4	3.4
Flessibilità di orari e tempi di lavoro	6.8	7.0	6.0	4.9	4.6	5.5
Possibilità di conciliare vita e lavoro	6.9	6.7	6.4	5.3	5.4	5.8
Garanzia del posto, stabilità del contratto di lavoro	7.3	8.2	7.8	8.0	7.8	7.9
Sicurezza e salute nel luogo di lavoro	7.1	6.9	6.6	6.1	6.3	6.4
Tempi di percorrenza del tragitto tra casa e lavoro	6.9	6.5	6.7	6.3	6.5	6.5
Qualità dei rapporti umani con i colleghi	7.3	7.0	6.9	6.5	6.7	6.8
Qualità dei rapporti con superiori e direzione	6.4	6.1	5.9	5.2	5.4	5.6
Etica produttiva, serietà dell'azienda/ente	5.7	6.4	6.4	6.0	6.1	6.2

3.3 Opinioni sulla gestione del tempo

In questo paragrafo si analizzano le risposte fornite dalle lavoratrici in merito alla gestione del proprio tempo (Tabella 3.11). Quasi metà delle intervistate ha difficoltà nel conciliare i propri orari con quelli del partner (49.9%), con gli orari di apertura delle scuole dei figli (56.6%) e con l'apertura e chiusura degli uffici (53.3%). Le difficoltà si riducono notevolmente se riferite all'orario di apertura dei negozi (32.2%), dei luoghi di tempo libero (36.0%) e all'orario dei trasporti pubblici (41.5%) (Tabella 3.11).

Le risposte ottenute dalle lavoratrici sono pervase da una generale insoddisfazione riguardo al tempo dedicato a se stesse (54.3%), al partner (42.7%) e ai genitori o suoceri (42.0%), mentre il tempo dedicato ai figli è, in genere, ritenuto soddisfacente per il 68% (Tabella 3.12). La quantità di tempo dedicata al lavoro è ritenuta soddisfacente per la quasi totalità delle lavoratrici (97.3%) anche se è presente una forte insoddisfazione per la quantità di tempo dedicata alle attività sociali e relazionali (amici, volontariato, hobby, riposo, ecc.) (Tabella 3.12).

La gestione del tempo è stata approfondita con un'ulteriore domanda riguardante in quali aspetti della vita si volesse avere più tempo da dedicare (Tabella 3.13). Il 56.1% delle lavoratrici dichiara di voler dedicare più tempo a se stessa o alla famiglia. Nel dettaglio, la proporzione di donne con figli piccoli che desidererebbe dedicare più tempo ai familiari, è più alta della media ed arriva al 62.0%. Tra chi non ha figli e chi li ha grandi non abbiamo differenze sostanziali di opinione (Tabella 3.13).

Si è indagato anche sulla percezione del lavoro domestico svolto rispetto alle colleghe. La maggior parte delle lavoratrici considera il proprio lavoro domestico pesante quanto quello dedicato dalle proprie colleghe (68.9%). Il 18.1%, composto per lo più da lavoratrici con figli piccoli, considera il proprio

lavoro a casa più gravoso rispetto alle colleghe. Al contrario, il 12.9%, si ritiene più alleggerita nelle faccende domestiche ed è composto in larga maggioranza da lavoratrici senza figli. Le donne senza figli che ritengono di svolgere un lavoro domestico più leggero delle altre lavoratrici sono il 21.5% (Tabella 3.14).

Tabella 3.11 Distribuzione percentuale delle lavoratrici padovane per grado di difficoltà nel conciliare gli impegni quotidiani, per attività

	Molto + Abbastanza	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Poco + Per niente	Totale
Lavoro del partner	49.9	13.9	36.0	32.7	17.4	50.1	100.0
Inizio/fine scuola dei figli	56.6	17.7	38.9	27.1	16.3	43.4	100.0
Apertura/chiusura degli uffici	53.3	16.5	36.8	33.6	13.1	46.7	100.0
Apertura/chiusura dei negozi	32.2	7.3	24.9	40.0	27.9	67.8	100.0
Apertura/chiusura dei luoghi di tempo libero	36.0	7.3	28.7	38.7	25.3	64.0	100.0
Trasporti pubblici	41.5	15.1	26.4	30.1	28.4	58.5	100.0

Tabella 3.12 Distribuzione percentuale della soddisfazione del tempo personale dedicato dalle lavoratrici padovane, per vari aspetti della vita

	Sì, molto	Sì, parzialmente	No, è poco	Totale
Se stessa	7.8	37.9	54.3	100.0
Coniuge/partner	7.9	49.3	42.7	100.0
Figli	15.4	52.6	32.0	100.0
Genitori, suoceri	9.0	49.1	42.0	100.0
Studio, formazione, aggiornamento professionale	5.2	36.7	58.1	100.0
Lavoro	37.7	59.6	2.7	100.0
Amici, rapporti interpersonali	8.8	44.0	47.2	100.0
Attività sociali e volontariato	6.4	31.8	61.8	100.0
Svago/hobby	6.6	31.9	61.6	100.0
Riposo	6.2	35.5	58.4	100.0

Tabella 3.13 Distribuzione del desiderio di modificare gli equilibri sui tempi tra lavoro e famiglia/se stessa secondo le lavoratrici per tipologia di figli

Vorrebbe modificare l'equilibrio tra tempo per il lavoro e tempo per la famiglia/per sé, oppure, tutto sommato, il tempo che vi dedica è equilibrato?				
	Ha figli piccoli	Ha figli grandi	Non ha figli	Totale
Vorrei dedicare più tempo al lavoro	2.3	1.0	0.7	1.3
Il tempo è in equilibrio	35.7	45.3	46.4	42.6
Vorrei dedicare più tempo alla famiglia/a me stessa	62.0	53.7	52.9	56.1
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
Non sa, non risponde	983	929	1142	3054

Tabella 3.14 Distribuzione della percezione del lavoro domestico secondo le lavoratrici per la tipologia di figli

Rispetto alle donne che lavorano con lei, il lavoro domestico è per lei...				
	Ha figli piccoli	Ha figli grandi	Non ha figli	Totale
Più pesante	19.3	23.9	12.5	18.1
Più o meno lo stesso	74.2	67.0	66.0	68.9
Più leggero	6.5	9.2	21.5	12.9
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
N.casi	923	884	1081	2888

CAPITOLO 4

ANALISI BEST-WORST E CLASSI LATENTI

In questo capitolo si presentano le analisi dei servizi ritenuti più utili dalle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per conciliare la propria vita familiare e lavorativa. A partire dai dati raccolti con il metodo di rilevazione Best-Worst si effettuano due tipi analisi: la prima sull'importanza dei singoli servizi, la seconda utilizza il metodo delle classi latenti per individuare all'interno del campione sottogruppi omogenei di intervistate.

4.1 Analisi dell'importanza dei servizi

Per stimare l'importanza di ciascun servizio è stata utilizzata la tecnica del conteggio delle preferenze, utile a fornire una prima impressione “univariata” sulle preferenze del campione esaminato.

In particolare, per ciascuna alternativa, si ottengono il punteggio Best ($b(i)$) che descrive la proporzione di lavoratrici che sceglie l' i -esimo servizio come preferito (Marley e Finn 2012).

$$b(i) = \frac{Count_{Best(i)}}{n}$$

dove

- n è il numero di rispondenti che ha effettuato l'esperimento BestWorst
- $Count_{Best(i)}$ =il numero di preferenze Best data all' i -esima alternativa

Analogamente, è possibile calcolare il punteggio Worst ($w(i)$) che descrive la proporzione di lavoratrici che individua l' i -esimo servizio come il meno preferito (Marley e Finn, 2012).

$$w(i) = \frac{Count_{Worst(i)}}{n}$$

dove

- n è il numero di rispondenti che ha effettuato l'esperimento BestWorst
- $Count_{Worst(i)}$ =il numero di preferenze Worst dato al singolo attributo i

Tali punteggi possono essere espressi in forma percentuale e presentati in una sorta di classifica tra i servizi più utili e meno utili.

Un ulteriore approfondimento può essere fatto calcolando i punteggi bw "Best-Worst" per singolo attributo con il metodo proposto da Finn e Louviere (1992):

$$bw(i) = \frac{Count_{Best(i)} - Count_{Worst(i)}}{n} = b(i) - w(i)$$

È possibile dunque analizzare la differenza tra le frequenze di Best e Worst per ogni servizio: quanto più la differenza è positiva, tanto più il servizio è ritenuto utile da parte delle rispondenti. All'opposto, quanto più la differenza è negativa, tanto meno il servizio è ritenuto di poca utilità. Di seguito sono presentate e commentate alcune delle tabelle prodotte dall'analisi. Nella prima colonna delle seguenti tabelle è indicato il conteggio di preferenze Best, nella seconda il conteggio di preferenze Worst e nell'ultima colonna è stato calcolato il valore di ogni singolo attributo. Le rimanenti tabelle prodotte sono incluse nell'Appendice D.

Tabella 4.1 Frequenze Best, Worst, Best-Worst applicate ai dati raccolti presso le lavoratrici degli enti pubblici padovani

Pos.	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	26.8	2.4	24.4
2	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	16.3	2.3	14.0
3	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	14.5	1.9	12.6
4	Asilo nido	11.5	16.8	-5.3
5	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	10.8	4.2	6.6
6	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	10.2	13.1	-2.9
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	5.8	9.6	-3.8
8	Cassa depositi e prestiti	2.6	6.4	-3.8
9	Parrucchiera convenzionata	1.4	43.2	-41.7
	Totale N. casi	100.0 (2005)	100.0 (2005)	0.0

Il parcheggio per auto e moto è il servizio più richiesto (Tabella 4.1): più di una donna su quattro (26.8%) lo ritiene il servizio più utile per conciliare la propria

vita lavorativa e familiare. Questo dato impone alcune riflessioni. La richiesta di parcheggi è espressione di un bisogno di maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo. L'automobile è intesa come il mezzo che rende più efficiente la gestione del tempo da dedicare alla vita e a quella domestica. L'esigenza di accorciare i tempi del trasporto può anche essere motivata dalla scarsa copertura del territorio dei trasporti pubblici. Il parcheggio è stato l'unico servizio presentato atto ad alleviare il problema della mobilità, mentre per altre problematiche (es. gestione dei figli) sono stati proposti più servizi e soluzioni. Ad ogni modo, il parcheggio rimane sicuramente il servizio ritenuto più utile dalle lavoratrici, solamente il 2.4% delle intervistate lo ha ritenuto poco utile. (Tabella 4.1). Analizzando le preferenze delle rispondenti per tipologia di figli (Tabelle 4.3A-B-C) si nota come il bisogno di avere il parcheggio aumenti quando non ci sono figli o sono già grandi (33.7% e 26.5%) e si riduca invece quando in famiglia sono presenti figli piccoli (21.3%). Ciò non è dovuto ad una reale diminuzione del problema della mobilità, ma è semplicemente imputabile ad un maggiore interesse riguardo ai servizi dedicati alla cura dei figli.

I servizi dedicati alla cura dei figli ottengono buoni molte preferenze. I soggiorni estivi, le vacanze studio per i lavoratori o i loro figli (16.3%), l'asilo nido (11.5%) e le strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche (10.8%) appartengono alla categoria di servizi dedicati alla "gestione dei figli". L'asilo nido è un servizio controverso. Pur ottenendo una buona posizione in quanto a punteggio Best, ottiene un punteggio Worst ancora maggiore (16.8%), presentando una differenza tra punteggi Best e Worst di -5.3% (Tabella 4.1). La differenza negativa si giustifica se si ipotizza che l'asilo nido è un servizio molto importante ma che aiuta la conciliazione in un limitato arco di tempo (età dei figli dai 0 ai 3 anni). Pertanto, chi non ha figli in quest'età, è probabile che ritenga questo servizio come il meno utile per la propria conciliazione. Anche l'età delle intervistate influenza la preferenza su questo tipo di servizi (Tabelle

4.2A-B-C-D). Per le lavoratrici fino ai 34 anni d'età l'asilo nido si colloca in seconda posizione assoluta con il 28.9% delle preferenze. I soggiorni estivi (5.7%) e le strutture diurne (5.2%) sono staccati di molto. Le donne più giovani dimostrano dunque una maggiore sensibilità al problema dei figli piccoli, pertanto ritengono utile, a breve, accedere al servizio di asilo nido. Con l'aumentare dell'età, l'asilo nido (5.4% per le donne tra i 45 e i 54 anni) passa in secondo piano, e gli altri servizi per la cura dei figli, quali i soggiorni estivi (19.5%) e altri servizi destinati a bambini più grandi, diventano più importanti.

Si prendono ora in esame le preferenze delle lavoratrici per i servizi dedicati alla facilitazione e all'aiuto nelle piccole incombenze quotidiane come il supermercato, negozio alimentari convenzionato (14.5% di Best, 1.9% di Worst) e la possibilità di ricorrere ad una persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo" (10.2% di Best, 13.1% di Worst).

La necessità di un supermercato convenzionato è un bisogno diffuso, che riguarda trasversalmente tutto il campione. Lo si intuisce non tanto dalle preferenze assolute positive, ma dal basso punteggio Worst. Solo l'1.9% del campione lo ritiene infatti il servizio meno utile: questo sta a significare che un negozio convenzionato sarebbe un servizio gradito da gran parte del campione (Tabella 4.1). Questa esigenza è da interpretare come un mezzo per il risparmio, non solo di tempo (eventuali strutture interne), ma anche in termini economici (sconti, convenzioni).

Il discorso cambia se ci si concentra sulla persona addetta a svolgere piccole incombenze e compiti quotidiani. Un servizio di questo tipo non è ritenuto determinante dalle donne. Molte sono le lavoratrici che intendono questo servizio superfluo, infatti il punteggio Best-Worst risulta negativo. Il "maggiordomo" è un servizio innovativo, non molto conosciuto e non sono stati definiti nel dettaglio di quali compiti e mansioni si dovrebbe occupare. Ad ogni

modo, i servizi dedicati alla facilitazione di piccole incombenze risultano importanti per chi non ha figli. Per chi non ha figli, il supermercato convenzionato si colloca in seconda posizione (17.1% di Best) e la persona addetta a piccole incombenze in terza (12.6%) (Tabella 4.3C).

Per concludere si prendono in esame i servizi che hanno riscosso le più basse preferenze. L'alloggio gratuito o a prezzi agevolati è stato ritenuto utile solamente dal 5.8% delle rispondenti, percentuale che sale al 10.0% se si considerano le lavoratrici fino ai 34 anni di età oppure senza figli (Tabella 4.2A e Tabella 4.3C). In questo dato si può forse leggere una necessità delle donne giovani, che hanno appena trovato lavoro, di raggiungere una certa autonomia lasciando l'alloggio dei genitori. Non hanno uno stipendio abbastanza alto per mantenersi da sole e quindi necessitano di un aiuto per “uscire” di casa. La cassa depositi/prestiti ottiene punteggi bassi per conciliare la vita lavorativa con quella familiare, sia se si considerano le frequenze Best (2.6%), sia se si considerano le frequenze Worst (6.4%).

Il servizio in assoluto meno adeguato per la conciliazione risulta la disponibilità di una parrucchiera convenzionata interna all'ente. Solo una lavoratrice su settanta (1.4%) la ritiene un servizio prioritario, mentre ben quattro lavoratrici su dieci lo ritengono il servizio meno utile per la conciliazione (43.2%). Questo dato rimane, con percentuali più o meno accentuate, costante per tutte le categorie (Tabella 4.1).

Tabella 4.2A Distribuzione percentuale delle preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per le lavoratrici FINO A 34 ANNI.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	31.8	1.4	30.3
2	Asilo nido	28.9	7.1	21.8
3	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	10.0	9.0	0.9
4	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	7.6	0.5	7.1
5	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	7.6	12.3	-4.7
6	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	5.7	3.8	1.9
7	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	5.2	5.7	-0.5
8	Cassa depositi e prestiti	1.9	6.2	-4.3
9	Parrucchiera convenzionata	1.4	54.0	-52.6
	Totale (N.casi)	100.0 (211)	100.0 (211)	0.0 (211)

Tabella 4.2B Distribuzione percentuale delle preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per le lavoratrici DA 35 A 44 ANNI.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	23.8	2.6	21.1
2	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	17.5	3.4	14.1
3	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	16.6	2.6	13.9
4	Asilo nido	15.9	8.7	7.2
5	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	10.5	2.0	8.5
6	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	7.0	12.5	-5.4
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	5.6	13.3	-7.7
8	Cassa depositi e prestiti	2.3	6.7	-4.4
9	Parrucchiera convenzionata	0.8	48.2	-47.4
	Totale (N.casi)	100.0 (610)	100.0 (610)	0.0 (610)

Tabella 4.2C Distribuzione percentuale delle preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per le lavoratrici DA 45 A 54 ANNI.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	27.9	2.5	25.4
2	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	20.1	2.0	18.1
3	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	17.3	2.0	15.3
4	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	10.4	13.3	-2.8
5	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	9.3	4.3	5.1
6	Asilo nido	5.4	22.5	-17.0
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	4.6	8.4	-3.8
8	Cassa depositi e prestiti	3.4	6.4	-3.0
9	Parrucchiera convenzionata	1.4	38.7	-37.3
	Totale (N.casi)	100.0 (845)	100.0 (845)	0.0 (845)

Tabella 4.2D Distribuzione percentuale delle preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per le lavoratrici DI OLTRE 54 ANNI.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	26.1	2.4	23.7
2	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	19.3	2.7	16.6
3	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	17.2	13.9	3.3
4	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	12.8	1.5	11.3
5	Asilo nido	8.0	23.4	-15.4
6	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	6.2	6.2	0.0
7	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	5.9	4.7	1.2
8	Parrucchiera convenzionata	2.7	38.9	-36.2
9	Cassa depositi e prestiti	1.8	6.2	-4.5
	Totale (N.casi)	100.0 (337)	100.0 (337)	0.0 (745)

Tabella 4.3A Distribuzione percentuale delle preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per le lavoratrici CHE HANNO FIGLI PICCOLI.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	21.4	1.7	19.7
2	Parcheggio per auto e moto	21.3	2.8	18.5
3	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	20.6	2.0	18.6
4	Asilo nido	16.2	6.4	9.8
5	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	7.9	1.5	6.4
6	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	7.2	13.8	-6.6
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	3.1	14.3	-11.2
8	Parrucchiera convenzionata	1.2	50.1	-48.9
9	Cassa depositi e prestiti	1.1	7.4	-6.3
	Totale (N.casi)	100.0 (747)	100.0 (747)	0.0 (747)

Tabella 4.3B Distribuzione percentuale delle preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per le lavoratrici CHE HANNO FIGLI GRANDI.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	26.5	2.5	24.0
2	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	19.8	1.6	18.2
3	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	19.8	2.4	17.4
4	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	11.5	13.5	-2.0
5	Asilo nido	7.1	25.1	-18.1
6	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	5.5	4.9	0.6
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	4.9	5.8	-0.9
8	Cassa depositi e prestiti	3.0	6.6	-3.6
9	Parrucchiera convenzionata	2.0	37.7	-35.6
	Totale (N.casi)	100.0 (637)	100.0 (637)	0.0 (637)

Tabella 4.3C Distribuzione percentuale delle preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per le lavoratrici CHE NON HANNO FIGLI.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	33.7	1.8	31.9
2	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	17.1	2.1	15.0
3	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	12.6	11.9	0.6
4	Asilo nido	10.5	20.8	-10.3
5	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	10.0	7.7	2.3
6	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	6.4	3.7	2.7
7	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	4.5	6.3	-1.8
8	Cassa depositi e prestiti	4.2	5.2	-1.0
9	Parrucchiera convenzionata	1.1	40.6	-39.5
	Totale (N.casi)	100.0 (621)	100.0 (621)	0.0

4.2 Analisi a classi latenti

Si sono manifestate differenze nelle preferenze da parte di varie categorie di lavoratrici, pertanto si intraprende l'analisi delle classi latenti, al fine di approfondire l'argomento e determinare, se esiste, un numero limitato di gruppi di lavoratrici omogenee nelle scelte.

L'analisi delle classi latenti, LCA (Latent Class Analysis), è un metodo statistico appartenente alla famiglia dei modelli a variabili latenti utile a creare dei gruppi di casi simili (classi latenti) a partire da dati categoriali. Questo tipo di analisi ricorda il metodo Cluster Analysis, la quale, dato un campione descritto da più variabili, permette di evidenziare gruppi latenti nei dati. Si applica in molti contesti, soprattutto nelle scienze sociali, poiché, in questo ambito, si studiano spesso variabili non direttamente osservabili che potrebbero essere condizionate da errori di misura.

La LCA fu introdotta inizialmente da Lazarsfeld e Henry (1968) per misurare variabili latenti attitudinali a partire da item dicotomici. Successivamente, Goodman (1974) estese la metodologia alle variabili nominali ed elaborò l'algoritmo di stima di massima verosimiglianza, usato anche nei moderni software. Negli anni successivi furono introdotte estensioni per variabili ordinali (Heinen, 1996), indicatori continui e variabili su scale differenti, ovvero nominali, ordinali e continue (Vermunt e Magidson, 2001), e covariate. L'ipotesi di base della LCA è che è possibile individuare, se esistono, delle categorie all'interno delle quali le unità statistiche hanno un comportamento omogeneo. Le categorie, o classi, latenti sono così dette perché esiste una variabile ascrittiva e tangibile che li possa identificare univocamente. Ogni classe è caratterizzata da un insieme di probabilità condizionate che indicano la probabilità che le variabili assumano un determinato valore. Le unità statistiche sono assegnate alle classi su base probabilistica, ovvero sulla base delle loro probabilità di appartenere a una determinata classe, creando così dei gruppi che

sono mutuamente esclusivi. L'utilizzo dei modelli a classi latenti rispetto a modelli di classificazione più tradizionali, ha il vantaggio che i modelli non richiedono assunzioni restrittive sui dati e permettono l'uso di covariate. Tutto ciò, unito allo sviluppo di software ad hoc per la stima, è forse il motivo della recente diffusione del loro impiego in indagini di marketing, sociali e biomediche.

Il modello a classi latenti ha l'obiettivo di individuare il minor numero di classi latenti T , in grado di spiegare le associazioni osservate tra le variabili manifeste, a partire dai dati presenti in una tabella di contingenza ad entrata multipla (una per ogni variabile osservata). Il modello assume che ogni osservazione appartenga a una e solo una delle T classi latenti e che tra le variabili osservate esista indipendenza locale, ovvero che, condizionatamente all'appartenenza alla classe latente le variabili osservate siano mutuamente indipendenti (in altre parole, all'interno di ogni classe latente, le variabili manifeste sono indipendenti e l'associazione fra di esse è spiegata dalle classi della variabile latente).

Il modello si può esprimere usando come parametri la probabilità (non condizionata) di appartenere ad ogni classe latente e le probabilità condizionate di risposta. Supponiamo di disporre di K variabili manifeste ($k=1, \dots, K$) per N individui soggetti di un'indagine (indicizzati con $i=1, \dots, N$) e una variabile latente X , con T ($t=1, \dots, T$) classi. Allora il modello a classi latenti può essere formulato come segue:

Equazione 1

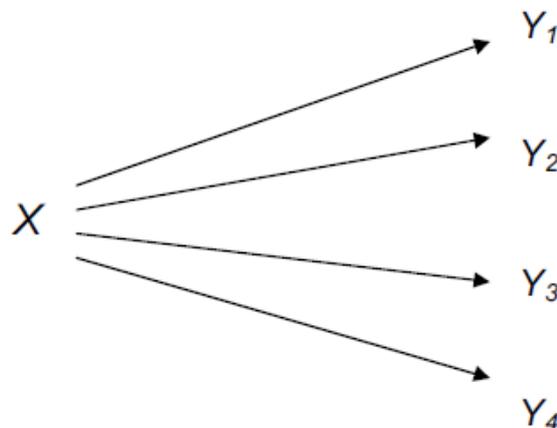
$$P(Y_i) = \sum_{t=1}^T P(X_i = t)P(Y_i | X_i = t) = \sum_{t=1}^T P(X_i = t) \prod_{k=1}^K P(y_{ik} | X_i = t) =$$

$$\sum_{t=1}^T P(X_i = t) \prod_{k=1}^K P(y_{ik} ; \alpha_{kt})$$

dove $P(Y_i)$ indica la probabilità che l'individuo i abbia il vettore di risposte Y_i , $P(X_i = t)$ è la probabilità che l'individuo i appartenga alla classe t e $P(y_{ik} | X_i = t)$ è la probabilità che l'individuo i abbia dato la risposta y_{ik} alla k -sima variabile manifesta, dato che appartiene alla classe latente t . I parametri da stimare α_k definiscono la distribuzione della variabile osservata k all'interno della classe latente t .

Il modello a classi latenti può anche essere rappresentato graficamente con un path diagram (Figura 4.1), nel quale le variabili manifeste sono connesse tra loro solo attraverso la variabile latente X , che spiega tutte le associazioni tra le variabili osservate:

Figura 4.1 – Path diagram dei modelli a classi latenti tradizionali con k variabili manifeste e una variabile latente.



4.2.1 La procedura di stima

Uno degli obiettivi dell'analisi è determinare il minor numero possibile di classi latenti T sufficiente a spiegare le relazioni osservate fra le variabili manifeste. Il procedimento di analisi inizia stimando un modello con una sola classe, $T = 1$, in cui viene specificata l'indipendenza tra le variabili. Se si assume che il modello nullo non stima adeguatamente i dati, si passa a stimare un modello a 2 classi latenti; si continua con questo processo incrementando di uno il numero delle

classi latenti, fino a quando non si arriva ad ottenere una stima adeguata dei dati osservati.

La forma distributiva delle y_{ik} dipende dalla scala delle variabili osservate incluse nel modello, che possono essere categoriali (nominali o ordinali), continue, o di conta. Per le variabili di frequenza si ipotizza una distribuzione di Poisson o Binomiale, per quelle continue una distribuzione Normale. Infine, per le variabili categoriali, si utilizza una distribuzione multinomiale: per le variabili nominali si utilizza la distribuzione logistica multinomiale e per le variabili ordinali la distribuzione logistico ordinale per categorie adiacenti (Magidson e Vermunt, 2001).

La variabile latente X ha una forma multinomiale ed è parametrizzata in questo modo (Magidson e Vermunt, 2001):

$$P(X = t) = \frac{\exp\{\eta_x\}}{\sum_{x'=1}^T \exp\{\eta_{x'}\}}$$

4.2.2 L'utilizzo di covariate

Un'importante estensione del modello a classi latenti descritto è quella di includere delle covariate nel modello sia per la classe latente che per le variabili risposta. Il modello che comprende anche le covariate è un modello di regressione logistica multinomiale per X_i oppure un modello di regressione appartenente alla famiglia dei modelli lineari generalizzati (GLM); più precisamente, per variabili di risposta ordinali, si utilizzerà un modello di regressione ordinale.

L'espressione più generale per la struttura di probabilità di un modello a classi latenti che comprenda anche le covariate, sia per la variabile latente che per quella dipendente, è:

$$P(Y_i|Z_i) = \sum_{t=1}^T P(X_i = t|Z_i) \prod_{k=1}^K P(y_{ik} | X_i, Z_i)$$

dove Y_i è il vettore delle K variabili manifeste, X è la variabile latente che può assumere valori da 1 a T , e Z_i il vettore contenente R covariate per l'individuo i . Ciò che distingue le variabili manifeste dalle covariate è il fatto che la variabile latente spiega le associazioni tra gli indicatori, ma non quelle tra le covariate.

4.2.3 Misure di bontà di adattamento del modello

Esistono diverse tecniche che possono essere usate per giudicare l'adeguatezza dei modelli a classi latenti. La tecnica più utilizzata è la statistica rapporto di verosimiglianza L^2 , la quale misura quanto le stime di massima verosimiglianza per le frequenze attese, \hat{F}_i , differiscano dalle frequenze osservate corrispondenti, f_i (Goodman, 1974):

$$L^2 = 2 \sum_{i=1}^N f_i \log \frac{\hat{F}_i}{f_i}$$

Secondo il criterio L^2 , un modello si adatta bene ai dati se il valore di L^2 è sufficientemente basso da essere attribuibile al caso. Sotto condizioni di regolarità, L^2 si distribuisce come una variabile χ^2 con gradi di libertà pari al numero di celle nella tabella multientrata meno M , numero di parametri distinti del modello, più 1.

Le stime di massima verosimiglianza per i parametri del modello sono ottenute e sostituite nella parte destra dell'Equazione 1 allo scopo di ottenere le stime di massima verosimiglianza delle probabilità di appartenere ad una delle classi latenti. Queste stime vengono poi sommate per tutte le classi latenti per ottenere le stime delle probabilità per ogni cella della tabella delle frequenze osservate e

moltiplicate per N (numerosità del campione), per ottenere le stime di massima verosimiglianza per le frequenze attese. Nel caso in cui siano impiegati dati “sparsi”², la distribuzione chi-quadro non dovrebbe essere utilizzata per calcolare il p-value, perché L^2 potrebbe non essere ben approssimato. Un approccio alternativo al rapporto di verosimiglianza è l’uso di criteri informativi che tengano conto sia della bontà della stima sia della parsimonia del modello, ovvero il criterio informativo di Akaike (AIC) e il criterio informativo Bayesiano (BIC) definito come segue:

$$BIC_{L^2} = L^2 - \log(N)M$$

Generalmente, un modello con un valore di BIC basso è preferibile ad uno caratterizzato da un valore di BIC alto. L’AIC fornisce un’informazione analoga, pertanto si predilige un AIC basso rispetto ad un AIC più alto.

Se il modello che ipotizza una sola classe latente (H_0) fornisce un’adeguata stima dei dati, non è appropriata l’analisi a classi latenti. Generalmente, il modello nullo non si adatta particolarmente bene ai dati. Risulta però utile in quanto il valore della statistica rapporto di verosimiglianza L^2 si compara a quello prodotto dai modelli successivi, con un numero t di classi latenti maggiori di uno, come indice dell’adattamento della stima ai dati. La percentuale di riduzione di L^2 tra il modello nullo e uno con $T > 1$ rappresenta l’associazione totale spiegata da quest’ultimo modello. Infatti, il modello H_0 è il modello in cui l’associazione fra le variabili manifeste non è affatto spiegata e L^2 ad esso associato misura l’associazione totale nei dati.

L’utilizzo della percentuale di riduzione di L^2 tra il modello nullo e uno con $T > 1$ è una misura di bontà del modello meno formale rispetto alle precedenti

² Si hanno dati sparsi quando il numero di variabili osservate o il numero delle loro categorie è molto alto, oppure quando il modello è esteso a variabili continue.

presentate, ma può risultare utile se utilizzata come una loro integrazione.

4.2.4 La significatività degli effetti

Il passo successivo in un'analisi a classi latenti tradizionale è eliminare dal modello qualsiasi variabile manifesta che non apporti differenze significative tra le classi del modello. Perciò, per valutare se eliminare una variabile k dal modello, si testa l'ipotesi nulla che la distribuzione delle s categorie di k sia identica entro ciascuna classe t . Per verificare questa ipotesi, si utilizza la relazione tra le probabilità di risposta condizionate ed i parametri log-lineari.

Una tecnica statistica utilizzata a tale fine è il test dato dalla differenza degli L^2 , dove ΔL^2 è calcolato come la differenza tra le statistiche L^2 ottenute nei modelli con e senza restrizioni. ΔL^2 ha distribuzione asintotica χ^2 con gradi di libertà pari alla differenza dei gradi di libertà dei due modelli confrontati.

4.2.5 La Classificazione

L'ultimo passaggio di una LCA consiste nell'usare i risultati stimati dal modello per attribuire ogni unità statistica ad una classe latente appropriata. A questo scopo si utilizza il Teorema di Bayes, calcolando la probabilità a posteriori che un individuo appartenga alla classe t , dato il suo *pattern* di risposte (Magidson e Vermunt, 2001):

$$\hat{P}(X_i = t|Y_i) = \frac{\hat{P}(X_i = t)\hat{P}(Y_i|X_i = t)}{\hat{P}(Y_i)}$$

dove numeratore e denominatore si ottengono sostituendo ai parametri del modello (1) le loro stime di massima verosimiglianza. Ciascuna unità è assegnata alla classe caratterizzata dal valore più grande della probabilità a posteriori.

Magidson e Vermunt (2001) si riferiscono alla LCA tradizionale come *latent class cluster model*, proprio per sottolineare che lo scopo dell'analisi, classificare le unità in T gruppi omogenei, è analoga alla *cluster analysis*. Quest'ultima metodica, per definire l'omogeneità, fa uso di distanze ad hoc, mentre la LCA definisce l'omogeneità in termini di probabilità: le unità statistiche appartenenti alla medesima classe latente sono simili, perché generati dalla stessa distribuzione di probabilità.

4.3 Analisi a classi latenti sui servizi per la conciliazione

4.3.1 La modellazione

L'analisi delle classi latenti ci porta a determinare se c'è l'esistenza o meno di gruppi omogenei di lavoratrici che descrivono in maniera dettagliata ed esauriente la scelta manifestata dalle donne che hanno collaborato alla ricerca.

Le nostre due variabili d'oggetto di interesse per l'analisi sono quelle provenienti dalle due domande sulle preferenze dei servizi (F15, F15a).

F15. Immagini che le istituzioni locali e le imprese vogliano consorziarsi per fornire servizi volti a conciliare lavoro e famiglia. Se così fosse, ricordando che le risorse sono sempre scarse, quale tra i servizi sotto elencati potrebbe più di tutti migliorare la conciliazione tra la Sua vita familiare e quella lavorativa?

1. Asilo nido
2. Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche
3. Alloggio gratuito o a prezzi agevolati
4. Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli
5. Cassa depositi e prestiti
6. Parcheggio per auto e moto
7. Supermercato, negozi alimentari convenzionato
8. Parrucchiera convenzionata
9. Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggior-domo"

F15a. E qual è quello meno utile per conciliare la Sua vita familiare e quella lavorativa?

1. Asilo nido
2. Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche
3. Alloggio gratuito o a prezzi agevolati
4. Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli

5. Cassa depositi e prestiti
6. Parcheggio per auto e moto
7. Supermercato, negozi alimentari convenzionato
8. Parrucchiera convenzionata
9. Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto “maggiordomo”

Si sono anche selezionate, all’interno del questionario, delle altre variabili, dette covariate, che verranno utilizzate per l’analisi, per poter identificare e spiegare i diversi gruppi d’appartenenza che verranno individuati. In questa fase è preferibile essere il più possibile inclusivi anche per variabili che possano sembrare, di primo acchito, non appropriate o “fuori tema”. Per includere od escludere queste variabili si terrà conto principalmente di due strumenti:

-Il criterio di informazione Bayesiano, BIC (Bayesian Information Criteria).

-La significatività o meno degli effetti.

Queste due “strade” ci aiuteranno nella decisione di mantenere o meno una variabile all’interno del modello. Le variabili selezionate sono state individuate all’interno del questionario come variabili “ascrittive”. In genere si preferisce che tali variabili siano oggettive e constatabili e non riguardanti opinioni o risposte dovute a fattori soggettivi. Inoltre, per questo tipo di analisi, è necessario che le variabili siano nominali e categoriali. Se fossero state presenti delle variabili continue si sarebbe dovuto riaggregarle in categorie. Il set di variabili e di domande individuate nel questionario è il seguente:

Residenza: (comune Padova, fuori comune Padova)

A3 (Stato civile)

TITSTU (Titolo di studio)

Eta (Età)

B1 (Con chi vive?)

Figli: (non ha figli, figli conviventi non a carico, figli conviventi a carico)

Posizione (posizione lavorativa nell’azienda)

B9 (I figli conviventi hanno bisogno di assistenza a causa di malattie croniche o invalidità?)

C6 (Orario di lavoro)

C10 (Il Suo orario giornaliero prevede flessibilità in ingresso e/o in uscita dal lavoro per un certo periodo?)

C18 (Quanto il luogo di lavoro abituale è lontano dalla Sua abitazione?)

F10 (Nel Suo luogo di lavoro, è accessibile una mensa o un bar a prezzo agevolato?)

F11 (Nel Suo luogo di lavoro o nelle vicinanze, è accessibile un nido/asilo gratuito o a prezzo agevolato per i figli dei dipendenti?)

F12 (Nel Suo luogo di lavoro o nelle vicinanze, è accessibile un parcheggio gratuito o a prezzo agevolato?)

F19 (Con riferimento agli ultimi 12 mesi, in quale delle seguenti situazioni si è trovata?Le spese sono state superiori al reddito/Il reddito è servito a coprire le spese/è riuscita a risparmiare)

Per prima cosa è stato ipotizzato un modello omnicomprendivo forzando tutto il set delle covariate all'interno del modello. Con il software (R 2.12) si è ripetuta l'analisi per cinque volte forzando la creazione di 1, 2, 3, 4 e 5 classi latenti, con i seguenti risultati:

Modello a 1 classe latente BIC=8532.658

Modello a 2 classi latenti BIC=8427.823

Modello a 3 classi latenti BIC=8498.160

Modello a 4 classi latenti BIC=8507.126

Modello a 5 classi latenti BIC=8526.754

Se dovessimo eseguire un mero procedimento matematico dovremmo fermarci alla scelta del modello che prevede due classi latenti. È però necessario trovare un giusto equilibrio tra una buona rappresentatività del modello e una ragionevole economia sul numero di variabili utilizzate per l'analisi. Nel nostro caso un modello con due classi latenti può essere riduttivo. Pertanto proveremo anche il modello a 3 classi latenti sebbene abbia un valore di BIC più alto.

Ad ogni unità statistica, al termine della modellazione, sono assegnate t nuove variabili (t =numero di classi individuate). Ad ognuna di queste variabili è associata la probabilità (x_i) dell'unità statistica di appartenere alla t -esima classe. È evidente che $\sum_{i=1}^t x_i = 1$. Per associare un'intervistata ad una delle k classi è necessario individuare il $\max(x_i)$ ed attribuire l'unità statistica alla classe i individuata. Si ottiene, infine, la Tabella 4 che indica la distribuzione della probabilità delle varie intervistate di appartenere alla t -esima classe.

Tabella 4.4 Distribuzione della probabilità delle varie intervistate di appartenere alla t -esima classe per i modelli a 2 e a 3 classi latenti

Modello	Classi		
	1	2	3
A 2 classi latenti	0.5636	0.4364	///
A 3 classi latenti	0.3904	0.2274	0.3821

Riguardo alla significatività degli effetti, è chiaro che, al primo passaggio, si cercherà di essere più garantisti e quindi verranno escluse solo quelle variabili che mostreranno una chiara non significatività. Questa scelta “garantista” si adotta perché potrebbero essere state inserite tra il set di variabili due covariate che concorrono a spiegare la stessa caratteristica dell'intervistata e che quindi, essendo in competizione tra loro, nessuna delle due risulti significativa per l'attribuzione della probabilità di appartenere alle classi. Un esempio può essere la giusta opposizione delle variabili Stato civile (A3) e Numero di persone conviventi (B1). Entrambe insistono sulla spiegazione della composizione familiare: la prima utilizza il criterio del legislatore, la seconda utilizza la situazione familiare di fatto dichiarata dalla lavoratrice. Rispetto alla precedente analisi, sono pertanto state escluse alcune variabili dal dataset di covariate ipotizzate.

Tabella 4.5 Variabili risultate significative dopo la prima modellazione per il modello a 3 classi latenti

Esito dopo prima modellazione	
Variabili mantenute	Variabili scartate
Età (eta)	Stato civile (A3)
Conviventi (B1)	Titolo di studio (Titstu)
Figli	Posizione nell'azienda
Presenza mensa (F10)	Figli con disabilità (B9)
Presenza parcheggio (F12)	Distanza dal luogo di lavoro (C18)
Residenza	Presenza di asili nidi (F11)
Flessibilità oraria (C10)	
Risparmio (F19)	
Orario lavorativo (C6)	

È interessante notare come ci possano essere delle contrapposizioni nel confronto di due variabili che concorrono a spiegare (totalmente o parzialmente) il medesimo fenomeno. Ad esempio il Luogo di residenza e Lontananza dal luogo di lavoro (C18) concorrono ad identificare la distanza tra l'abitazione e il rispondente dal luogo di lavoro. Inoltre, lo stato civile (A3) concorre con le persone con cui vive il rispondente (B1). La variabile età dei figli (non ha figli/figli piccoli/figli grandi) potrebbe contenere, seppur parzialmente la variabile B9 che indica i figli con disabilità. Le tre variabili che rimangono slegate da questo gioco di contrapposizioni e che potrebbero descrivere ciascuna delle caratteristiche della lavoratrice sono queste:

- titolo di studio,
- posizione lavorativa all'interno dell'ente
- presenza o meno di asili nidi

Per queste tre variabili è opportuno fare un altro tentativo, reinserendole nel modello, per avere la certezza della loro iniziale esclusione o la smentita della loro rilevanza esplicativa.

Pertanto, il nuovo modello da calcolare (per 2, 3 e 4 classi latenti) sarà composto dalle seguenti variabili:

Eta (età), BI(conviventi), Figli, F10 (presenza mensa), F12 (presenza parcheggio), Residenza, C10 (flessibilità), F19 (risparmio), C6 (Orario lavorativo), Titstu (titolo di studio), Posizione (posizione nell'azienda) e F11 (presenza asilo nido)

Il software restituisce i seguenti valori:

BIC (2 classi): 12815.03

BIC (3 classi): 12795.09

BIC (4 classi): 12856.68

BIC (5 classi): 12889.53

È giusto evidenziare come il BIC con un modello più parsimonioso aumenti di valore, ossia peggiora l'adeguamento del modello. Sappiamo che un valore di BIC inferiore ci indica un modello migliore, ma, nel nostro caso, il precedente modello comprendeva tutte le covariate ipotizzate, risultando complesso da interpretare.

In questa seconda modellazione confrontiamo i valori di BIC per il rispettivo numero di classi impostato e selezioniamo il modello con 3 classi latenti perché presenta il BIC inferiore. Esaminando nel dettaglio la significatività delle covariate possiamo notare come la nostra ipotesi su coppie di variabili che spiegano il medesimo effetto sia sbagliata. Pertanto per le variabili Titstu (titolo di studio), F11 (presenza asilo nido) e Posizione (posizione nell'azienda) abbiamo la conferma che non rappresentano effetti significativi. Anche il risparmio annuale (Risparmio) non risulta significativo e quindi esce dal

modello. Gli effetti da considerare per un'ulteriore modellazione sono quindi seguenti:

Tabella 4.6 Variabili risultate significative dopo la seconda modellazione per il modello a 3 classi latenti

Esito dopo la seconda modellazione	
Variabili mantenute	Variabili scartate
Età (eta) Conviventi (B1) Figli Presenza mensa (F10) Presenza parcheggio (F12) Residenza Flessibilità oraria (C10) Orario lavorativo (C6)	Titolo di studio (Titstu) Posizione nell'azienda Presenza di asili nidi (F11) Risparmio (F19)

Modelliamo (per 2, 3 e 4 classi latenti) nuovamente il software con le variabili precedenti eliminando la posizione lavorativa, il titolo di studio, il risparmio e la presenza di asili nido. Le variabili ora utilizzate risultano:

Eta (età), B1(conviventi), Figli, F10 (presenza mensa), F12 (presenza parcheggio), Residenza, C10 (flessibilità), C6 (orario lavorativo).

L'analisi restituisce i seguenti valori:

BIC (2 classi): 14167.24

BIC (3 classi): 14123.32

BIC (4 classi): 14169.43

BIC (4 classi): 14181.72

Selezioniamo quindi il modello a 3 classi latenti (perché con BIC inferiore) e verificiamo che, nel dettaglio, tutte le covariate sono significative ai fini dell'analisi. Le misure di adattamento ci indicano che il modello ottenuto è soddisfacente: non abbiamo un eccessivo numero di covariate significative. Per

poter confermare il modello è necessario esaminarlo nel dettaglio e verificare se i risultati ottenuti sono facilmente interpretabili oppure se è necessario modificare il modello o procedere con ulteriori analisi.

Per ogni unità statistica, si stima a posteriori l'appartenenza ad una delle tre classi. Si seleziona la probabilità di appartenenza più alta e si forza l'appartenenza dell'unità statistica alla classe corrispondente. Con questa operazione si ottiene la Tabella 4.7

Tabella 4.7 Distribuzione percentuale dei servizi preferiti dalle lavoratrici padovane, modello a tre classi latenti³

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Totale
Asilo nido	0.4	4.7	32.3	11.4
Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	3.2	2.4	29.4	10.8
Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	9.4	5.9	0.3	5.6
Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	19.1	3.7	25.3	16.3
Cassa depositi e prestiti	6.9	--	--	2.7
Parcheggio per auto e moto	--	81.8	6.7	27.1
Supermercato, negozi alimentari convenzionato	35.2	--	2.1	14.4
Parrucchiera convenzionata	3.0	--	1.0	1.5
Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	22.9	1.5	2.9	10.3
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
N.casi	759 (39.2%)	594 (30.7%)	585 (30.2%)	1938 (100.0%)

³ Il modello prevede come vettore di variabili risposta le preferenze sui servizi (F15 e F15a) e come covariate: *Eta (età), B1(conviventi), Figli, F10 (presenza mensa), F12 (presenza parcheggio), Residenza, C10 (flessibilità), C6 (orario lavorativo).*

Nella precedente tabella sono evidenziate, per ogni classe, quali servizi hanno ritenuto maggior successo:

-*Classe 1*: Supermercato, negozi alimentari convenzionati (35.2%) e Persona per svolgere piccole incombenze quotidiane (22.9%)

-*Classe 2*: Parcheggio per auto e moto (81.8%)

-*Classe 3*: Asilo nido (32.3%), Strutture/centri diurni (29.4%), Soggiorni estivi e vacanze studio per i lavoratori e loro figli (25.3%)

Ad un primo impatto sembra che la suddivisione in classi risultante dall'analisi riesca a discriminare in modo chiaro le intervistate che hanno dato preferenze su servizi diversi. Per spiegare queste relazioni è però necessario esaminare nel dettaglio le tre classi ottenute e incrociarle con le variabili utilizzate per l'analisi ed altre variabili strutturali (Tabelle 4.8A-B-C).

Si è provato ad ipotizzare un quarto gruppo. La quarta classe risultante dalle analisi, comprendeva poche unità facenti quasi tutte parte delle turniste che lavorano per servizi di cura (Azienda Ospedaliera e Ulss). Tra le preferenze di tale gruppo si potevano conteggiare il parcheggio per auto e moto e i servizi per la famiglia e figli. Data la scarsa numerosità e valore informativo di questa tipologia di lavoratrici (già esplorato nel Cap.3) si è preferito non considerarla una classe esplicita.

Classe 1. Le lavoratrici appartenenti alla Classe 1 sono per lo più donne che preferiscono servizi incentrati sul risparmio o miglior utilizzo del proprio tempo personale e che quindi non necessitano di aiuti e agevolazioni che coinvolgono altri membri della propria famiglia. Questa interpretazione è giustificata dal fatto che le lavoratrici del gruppo hanno figli già grandi (41.8%) oppure non ne hanno affatto (44.7%). Non aver bisogno di specifiche attenzioni per i figli, permette di escludere dalle preferenze quei particolari servizi che sono incentrati sul badare ai figli durante l'orario di lavoro; come ad esempio l'asilo nido (0.4%) e le strutture/centri diurni per attività ludico didattiche (3.2%). A conferma di questa

interpretazione, la preferenza riguardante i soggiorni estivi e le vacanze studio per figli e lavoratori, rimane considerevole (19.1%). Infatti, questo tipo di servizi sono a favore di figli più grandi e più autonomi. Rilevante è il fatto che il 74.0% delle componenti della classe 1 abbia accesso a un parcheggio gratuito (45.3%) o a prezzo agevolato (28.7%): questo tipo servizio permette di ridurre tempi e costi di trasporto. Le lavoratrici appartenenti a questo gruppo, sono mediamente più vecchie: il 77.1% ha 45 anni o più e svolgono mansioni amministrative e di ufficio. Infatti il 70.1% della Classe 1 ha un orario settimanale corto (5 giorni full time). In mancanza di necessità dovute ai figli o problematiche dovute al parcheggio e al trasporto, i servizi preferiti per la conciliazione lavoro-famiglia sono quindi quelli che aiutano a ridurre i tempi per bisogni personali o peculiari: supermercato, negozi alimentari convenzionati (35.2%) e persona per svolgere piccole incombenze quotidiane (22.9%)

Classe 2. Per capire le caratteristiche della Classe 2 è necessario un differente approccio. In questo gruppo otto donne su 10 (81.8%) hanno dato la loro preferenza al servizio di parcheggio per auto e moto. Pur essendo i parcheggi, e più in generale i trasporti, un bisogno trasversale di tutte le donne, indipendentemente da età, residenza e composizione familiare, assume importanza, nell'interpretare le differenze, l'orario di lavoro. Chi lavora a turni (24.4% della Classe 2 rispetto a 16.3% della totalità delle intervistate) ha maggiore probabilità di rientrare nel secondo gruppo. Infatti, in assenza di parcheggi convenzionati, i turnisti si trovano nel disagio di dover cercare parcheggio in orari di punta o in orari in cui concorrono con gli utenti dell'ente stesso per cui lavorano (ex. Azienda Ospedaliera, Ulss).

Classe 3. Questa classe individua un sottogruppo di lavoratrici giovani (il 68.5% ha meno di 45 anni), che vivono in coppia (89.9%) o che hanno figli piccoli (70.8%). I servizi preferiti dalle appartenenti a questa classe sono quelli dedicati

alla gestione dei figli. Infatti, tali servizi, forniscono un aiuto nell'occuparsi dei figli durante la settimana lavorativa oppure durante l'estate, quando la scuola è chiusa (soggiorni estivi, vacanze studio). Dal momento che questa classe individua le lavoratrici che hanno espresso la loro preferenza per servizi riguardanti la gestione dei figli, si può pensare che al suo interno siano collocate anche quelle lavoratrici che, non hanno ancora figli, ma che si sentono più sensibili a questo tema pensando alla conciliazione in ottica futura.

Tabella 4.8A Distribuzione percentuale delle lavoratrici per classi latenti e variabili usate per l'analisi

		Classe 1	Classe 2	Classe 3	Totale
Presenza/assenza mensa nell'ente	Sì, mensa o bar gratuito	7.1	5.1	6.8	6.4
	Sì, mensa o bar a prezzo agevolato	43.3	65.2	58.6	54.6
	No, però l'azienda/ente concede i buoni mensa	39.9	25.1	27.9	31.7
	No, niente di tutto questo	9.6	4.7	6.7	7.2
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938
Presenza/assenza parcheggi nell'ente	Sì, parcheggio gratuito anche per auto	45.3	6.6	45.3	33.4
	Sì, parcheggio (anche per auto) a prezzo agevolato	28.7	21.4	30.8	27.1
	Solo parcheggio per biciclette o moto	8.0	11.8	7.4	9.0
	Ci sono parcheggi per le auto, ma non convenzionati	13.2	35.9	10.1	19.2
	Non ci sono parcheggi di alcun tipo	4.7	24.4	6.5	11.3
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938

Tabella 4.8B Distribuzione percentuale delle tre classi latenti attribuite a posteriori, secondo le variabili usate per l'analisi

		Classe 1	Classe 2	Classe 3	Totale
Età	Fino a 34 anni	6.1	12.6	14.7	10.7
	Da 35 ai 44 anni	16.9	24.9	53.8	30.5
	Da 45 a 54 anni	51.5	44.9	27.4	42.2
	Oltre i 54 anni	25.6	17.5	4.1	16.6
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938
Residenza	Fuori dal Comune di Padova	51.9	67.8	68.0	61.7
	Nel Comune di Padova	48.1	32.2	32.0	38.3
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938
Conviventi	Da sola	15.9	15.5	3.8	12.1
	Con il coniuge/partner	67.9	67.3	89.9	74.4
	Con la famiglia d'origine	7.1	9.8	2.1	6.4
	Con altre persone	9.1	7.4	4.3	7.1
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938
Figli	Ha figli piccoli	13.6	20.7	70.8	33.0
	Ha figli grandi	41.8	30.8	12.6	29.6
	Non ha figli	44.7	48.5	16.6	37.4
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938
Flessibilità ingresso/uscita	Sì, regolarmente	53.8	29.5	35.9	40.9
	Sì, ma solo per esigenze gravi e con giustificazione	24.5	24.4	27.9	25.5
	No	21.7	46.1	36.2	33.6
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938

Tabella 4.8C Distribuzione percentuale delle tre classi latenti attribuite a posteriori, secondo le variabili usate per l'analisi

		Classe 1	Classe 2	Classe 3	Totale
Orario settimanale	Settimana corta (5 giorni full time)	70.1	53.4	43.6	57.0
	Settimana lunga (6 giorni full time)	7.6	9.8	13.3	10.0
	A turni	8.7	24.4	17.9	16.3
	Concentrato in alcuni giorni, settimane o mesi dell'anno (part-time verticale)	3.2	4.4	7.5	4.9
	Quotidiano, ma in misura ridotta (part-time orizzontale)	10.4	8.1	17.6	11.9
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938
Titolo di studio	Titolo universitario	49.5	48.6	58.0	51.8
	Diploma o qualifica di scuola media superiore	43.3	44.2	38.8	42.2
	Licenza di scuola media inferiore o titolo inferiore	7.1	7.3	3.3	6.0
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938
Risparmio	Le spese sono state superiori al reddito	43.5	36.1	37.8	39.5
	Il reddito è servito a coprire le spese	42.2	45.1	46.1	44.2
	È riuscita a risparmiare	14.4	18.8	16.1	16.2
	Totale	100.0	100.0	100.0	100.0
	N.casi	759	594	585	1938

CAPITOLO 5

CONCLUSIONI

5.1 Aspetti rilevanti emersi dalle analisi

L'indagine i cui risultati sono descritti in questa tesi ha riscosso successo in termini di copertura della popolazione oggetto d'indagine: sono stati raccolti 3461 questionari, pari al 42.4% delle persone contattate nei cinque enti pubblici di Padova che hanno partecipato alla ricerca. L'utilizzo del web per la somministrazione del questionario è risultata una scelta appropriata: ha ridotto al minimo i costi di rilevazione e l'inserimento dati e la rilevazione si è conclusa in tempi ragionevoli.

Il servizio più richiesto dalle lavoratrici è il servizio di parcheggio per auto e moto. È un servizio che interessa tutte le categorie di donne: non ci sono sensibili differenze rispetto l'età, l'orario di lavoro, il reddito o la residenza. Questo dato non deve però essere assimilato senza senso critico. Infatti, dopo aver analizzato i dati nell'analisi ci si rende conto che i servizi proposti dal CPO

del Comune di Padova possono essere riassumibili in tre grandi categorie: servizi dedicati alla cura dei figli e della famiglia, servizi per la mobilità e trasporto, servizi dedicati alla cura personale e al risparmio di tempo. Per la categoria riguardante mobilità e trasporto è presente solamente il parcheggio, mentre per la categoria “figli e famiglia” sono presenti tre servizi (asilo nido, soggiorni estivi, centri diurni ludico-didattici). Questo fa pensare che una maggiore specificazione dei servizi dedicati al trasporto, avrebbe dato risultati ancora più favorevoli nella gestione della mobilità. Questa impressione è smentita dall’analisi. Il parcheggio è emerso come un sintomo di un bisogno di autonomia nella gestione del tempo personale. Avere un parcheggio a disposizione è sentito come un diritto che permette di svolgere meglio il proprio lavoro, ridurre i tempi di trasporto e di ottimizzare strategie nella gestione del proprio tempo lavorativo, familiare e personale.

Dai risultati si identificano tre gruppi di donne che compiono analoghe scelte riguardo ai servizi per la conciliazione.

Un gruppo è composto da lavoratrici giovani, per lo più sposate e con alto titolo di studio. Questo gruppo è interessato maggiormente a servizi riguardanti la cura dei figli e della famiglia. La cura dei figli e il badare a loro durante l’orario lavorativo diventa prioritario per qualsiasi lavoratrice e viene prima di ogni altro bisogno personale.

Un secondo gruppo di lavoratrici sottolinea di avere problemi prioritariamente riguardo al parcheggio e, di conseguenza, alla disponibilità di servizi per la mobilità per recarsi al lavoro. È un gruppo che intercetta qualsiasi tipo di lavoratrice, trasversalmente. L’interesse verso il parcheggio aumenta nel caso in cui le donne siano turniste. Approfondendo l’analisi si è scoperto che queste lavoratrici sono per lo più appartenenti al settore sanitario e che quindi il loro

bisogno di parcheggio entra in conflitto con il bisogno di parcheggio degli utenti che usufruiscono dell'ente stesso.

Al terzo gruppo appartengono donne che preferiscono servizi incentrati sul miglior utilizzo del proprio tempo personale e che quindi non necessitano di aiuti e agevolazioni che coinvolgono altri membri della propria famiglia. Sono infatti mediamente più anziane e o non hanno famiglia o hanno già una famiglia avviata con figli grandi.

Al termine dell'analisi si deduce che i bisogni e le necessità di una donna lavoratrice cambiano nel tempo in base all'età e al proprio sviluppo familiare personale. I figli hanno la priorità. Se non si hanno figli o se sono cresciuti subentrano bisogni riguardanti la cura personale o il bisogno di risparmiare tempo nelle faccende domestiche o nelle incombenze quotidiane. Il parcheggio è un bisogno prioritario per moltissime. Si può inoltre ipotizzare che la preferenza del parcheggio è la manifestazione anche della necessità di ripensare l'organizzazione dei trasporti pubblici, di parcheggi scambisti e di tutte quelle misure atte a migliorare la mobilità. Questo aspetto può essere approfondito in eventuali rilevazioni future.

5.2 Limiti e prospettive future

Per poter migliorare ulteriormente la copertura della rilevazione si sarebbe potuto contattare ogni singola lavoratrice con invito personale e link dedicato. Questa tecnica avrebbe permesso di mandare un richiamo ad hoc a tutte le intervistate che non hanno risposto al primo invito, senza disturbare nuovamente chi ha già risposto al primo contatto.

Come già ipotizzato in precedenza, per una futura rilevazione, si dovrebbe aumentare o ridefinire il set di servizi proposti per la conciliazione dal Comitato delle Pari Opportunità del Comune di Padova. Sono stati inoltre trascurati del tutto i servizi rivolti a possibili genitori anziani o in bisogno di cure. Sarebbe stato interessante capire quante e quali donne necessiterebbero di questo tipo di servizi. Le donne che hanno voluto segnalare servizi che non fossero già tra quelli suggeriti, hanno indicato prevalentemente: servizi dedicati al benessere personale (palestra, piscina, ecc.), convenzioni o servizi medici, ticket bar/mensa, miglioramento dei trasporti pubblici e servizi per la cura di anziani, genitori in difficoltà.

L'inserimento del servizio parrucchiera convenzionata si è rivelato insignificante per la rilevazione dei Best e svantaggioso per la rilevazione dei Worst. Per quanto riguarda i servizi meno utili la parrucchiera convenzionata ha catalizzato la maggioranza di preferenze negative. Il servizio è nettamente lontano dai bisogni delle donne tanto da aver ridotto di importanza la rilevazione dei punteggi Worst per gli altri servizi.

Tra le domande poste nel questionario non è stato posto nessun quesito riguardante il possesso o l'utilizzo di un'automobile. Una volta evidenziata la grande necessità di parcheggi per auto e moto, sarebbe stato utile approfondire l'argomento andando a capire il rapporto che hanno le intervistate con la mobilità per recarsi al lavoro e con i mezzi di trasporto.

APPENDICE A



QUESTIONARIO PER LE LAVORATRICI

Gentile Lavoratrice,

La Commissione per le Pari Opportunità del Comune di Padova e il Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova propongono alle lavoratrici di Padova il presente questionario per rilevare le preferenze circa la flessibilità del lavoro e i servizi dentro o nei paraggi delle aziende.

*L'indagine è particolarmente importante in considerazione dell'esigenza di sviluppare idonee azioni di conciliazione tra la vita familiare e quella professionale delle persone che operano nelle aziende, negli studi professionali e negli enti pubblici di Padova. Pertanto Le chiediamo, cortesemente di collaborare all'indagine compilando il **questionario**, possibilmente entro **una settimana**. La compilazione durerà al massimo 10 minuti.*

Il questionario è assolutamente anonimo e i suoi dati saranno trattati e conservati secondo le norme sulla tutela della privacy. Secondo l'art. 7 del D.Lgs. 196/2003, se vorrà, potrà chiedere la correzione dei suoi dati e, in casi estremi, la cancellazione. Responsabile del trattamento dei dati è il Prof. Luigi Fabbris dell'Università di Padova. Qualsiasi richiesta di chiarimento o segnalazione può essere avanzata al dott. Riccardo Benetti (tel. 049-8274112; benetti@stat.unipd.it) che sta seguendo le attività di rilevazione dei dati per la sua tesi di laurea magistrale.

La ringraziamo anticipatamente per la collaborazione e Le porgiamo i saluti più cordiali.

Per gli organizzatori della ricerca
Prof. Luigi Fabbris

Nel questionario troverà una serie di domande e di indicazioni. La preghiamo, per ogni domanda, di barrare la casella della risposta prescelta. Segua le indicazioni evidenziate in rosso per seguire il corretto ordine delle domande. In tutto, il questionario, le porterà via al massimo dieci minuti.

A. CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE

A1. Comune e provincia di residenza

Comune: _____

Provincia: _____

A2. Lei è di cittadinanza

1. Italiana
2. Altra (specificare) _____

A3. Stato civile

1. Nubile
2. Coniugata/convivente
3. Separata di fatto o legalmente, divorziata
4. Vedova

A4. Titolo di studio

1. Titolo universitario
2. Diploma o qualifica di scuola media superiore
3. Licenza di scuola media inferiore
4. Licenza elementare o equivalente

A5. Età

1. Dai 16 ai 24 anni
2. Dai 25 ai 34 anni
3. Dai 35 ai 44 anni
4. Dai 45 ai 54 anni
5. Oltre i 54 anni

B. FAMIGLIA

B1. Con chi vive?

1. Da sola
2. Con il coniuge/partner
3. Con la famiglia di origine
4. Con altre persone

Vai alla pagina successiva (B5)

Vai alla pagina successiva (B5)

Vai alla pagina successiva (B5)

SOLO PER CHI VIVE CON IL CONIUGE/PARTNER:

B2. Condizione del partner

1. Occupato
2. In cerca di occupazione
3. Inabile al lavoro, ritirato dal lavoro
4. In altra condizione, specificare:

B3. Il partner è affetto da malattie croniche o da invalidità che comportano la necessità di assistenza continua?

1. No
2. Sì, in modo saltuario per alcune esigenze
3. Sì, in modo continuo o per esigenze importanti

Vai alla pagina successiva

SOLO PER CHI HA IL CONIUGE CHE RICHIEDE ASSISTENZA

B4. Chi lo assiste, prevalentemente (una sola categoria, la prevalente)?

1. Lei
2. Lei insieme ai figli
3. Lei insieme ad altri parenti
4. Lei insieme ad altre persone a pagamento
5. Altri familiari, lei esclusa
6. Persone a pagamento
7. Istituto assistenziale
8. Altri, specificare:

B5. Lei ha figli e, se sì, quanti?

- 1. No, nessuno
- 2. Numero: _____

Vai a pagina 5 (B12)

SOLO PER CHI HA ALMENO UN FIGLIO

B6. Ha utilizzato nel passato o sta utilizzando il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro per maternità/paternità?

- | | | |
|-------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1. No | <input type="checkbox"/> | |
| | Solo obbligatoria | Obbligatoria e facoltativa |
| 2. Sì, io | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Sì, il partner | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Sì, ambedue | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

B6a. Con riferimento alla nascita dell'ultimo figlio, quanti mesi è stata assente dal lavoro (complessivamente, tra aspettativa, congedi e altri motivi)?

- 1. A quel tempo non lavoravo
- 2. Mesi: _____

B6b. Ha usufruito nel passato o sta usufruendo dei riposi giornalieri retribuiti (permessi per l'allattamento) in seguito alla nascita del Suo ultimo figlio?

- 1. Sì, fino al compimento del primo anno di vita
- 2. Sì, per un periodo inferiore al compimento del primo anno di vita/ li sto ancora utilizzando
- 3. No, non ho ancora ricominciato a lavorare
- 4. No, non mi è stato concesso
- 5. No, non ne ho avuto bisogno
- 6. No, li ha utilizzati il mio partner
- 7. No, ho preferito non utilizzarli per non avere riduzioni di stipendio
- 8. Non ero informata di tale possibilità
- 9. No per altro motivo, specificare: _____

B7. Quanti figli convivono con Lei? _____

Se NON ha figli conviventi vai in fondo alla pagina successiva (B11)

SOLO PER CHI HA FIGLI CONVIVENTI

B8. Di questi, quanti sono iscritti all'asilo o alla scuola, per ciascun tipo di scuola?

- | | | | |
|---------------------------------|-------|---------------------------|-------|
| 1. Asilo nido | _____ | 4. Scuola media inferiore | _____ |
| 2. Scuola materna/dell'infanzia | _____ | 5. Scuola media superiore | _____ |
| 3. Scuola elementare/primaria | _____ | 6. Università | _____ |

B9. I figli conviventi hanno bisogno di assistenza a causa di malattie croniche o invalidità?

- No
- Sì, in modo saltuario per alcune esigenze
- Sì, in modo continuo o per esigenze importanti

B10. A chi sono prevalentemente affidati i figli quando non sono con i genitori o a scuola? (se ha più figli, sono possibili più risposte)

- | | |
|---|--|
| 1. <input type="checkbox"/> Nonni conviventi | 5. <input type="checkbox"/> Altri parenti non conviventi |
| 2. <input type="checkbox"/> Nonni non conviventi | 6. <input type="checkbox"/> Altre persone non retribuite |
| 3. <input type="checkbox"/> Fratelli/sorelle più grandi | 7. <input type="checkbox"/> Altre persone retribuite |
| 4. <input type="checkbox"/> Altri parenti conviventi | 8. <input type="checkbox"/> I figli sono già grandi |

B10a. In casa Sua, chi si occupa prevalentemente dei figli?

	Lei	Lei e il coniuge assieme	Coniuge	Altri gratuitamente	Altri a pagamento
1. Accompagna i figli a scuola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Va a prendere i figli a scuola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Si alza di notte se i figli piangono	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Li aiuta nei compiti a casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Decide quale scuola devono fare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B10b. Quanto è soddisfatta di come si divide tra Lei e il marito/partner il lavoro di cura dei figli?

- Molto
- Abbastanza
- Poco
- Per niente

SOLO PER CHI NON HA FIGLI CONVIVENTI

B11. Se ha figli non conviventi, dove abita quello più vicino a casa Sua?

- Non ho figli non conviventi
- Nello stesso comune
- In un comune vicino
- In un comune lontano
- All'estero

B12. I Suoi genitori sono ancora vivi?

1. Sì, ambedue
2. Sì, la madre
3. Sì, il padre
4. Nessuno

Vai alla pagina successiva (B17)

SOLO PER CHI HA I GENITORI

B13. Dove abitano i genitori?

1. Insieme a Lei
2. In un altro appartamento dello stesso caseggiato
3. Nello stesso comune
4. In un comune vicino
5. In un comune lontano
6. All'estero

B14. I genitori sono affetti da malattie croniche o da invalidità che comportano la necessità di assistenza continua?

1. No
2. Sì, in modo saltuario per alcune esigenze
3. Sì, in modo continuo o per esigenze importanti

Vai alla pagina successiva (B17)

SOLO SE I GENITORI HANNO BISOGNO DI ASSISTENZA

B15. Chi li assiste, prevalentemente? (una sola categoria, la prevalente)

1. Lei
2. Lei insieme al coniuge/partner
3. Lei insieme ad altri parenti
4. Lei insieme ad altre persone a pagamento
5. Altri famigliari, Lei esclusa
6. Persone a pagamento
7. Istituto assistenziale
8. Altri, specificare: _____

B16. Chi sostiene di solito le spese per l'assistenza necessaria ai suoi genitori?

1. I genitori stessi
2. La mia famiglia
3. Altri parenti
4. Altri, specificare: _____

B17. I suoceri/genitori del partner sono ancora vivi?

1. Non ho i suoceri/non ho rapporti con i suoceri **Vai alla pagina successiva (C1)**
2. Sì, ambedue
3. Sì, la suocera
4. Sì, il suocero

SOLO PER CHI HA I SUOCERI

B18. Dove abitano i suoceri?

1. Insieme a Lei
2. In un altro appartamento dello stesso caseggiato
3. Nello stesso comune
4. In un comune vicino
5. In un comune lontano
6. All'estero

B19. I suoceri, sono affetti da malattie croniche o da invalidità che comportano la necessità di assistenza continua?

1. No **Vai alla pagina successiva (C1)**
2. Sì, in modo saltuario per alcune esigenze
3. Sì, in modo continuo o per esigenze importanti

SOLO SE I SUOCERI HANNO BISOGNO DI ASSISTENZA

B20. Chi li assiste, prevalentemente? (una sola categoria, la prevalente)

1. Lei
2. Lei insieme al coniuge/partner
3. Lei insieme ad altri parenti
4. Lei insieme ad altre persone a pagamento
5. Altri familiari, Lei esclusa
6. Persone a pagamento
7. Istituto assistenziale
8. Altri, specificare: _____

B21. Chi sostiene di solito le spese per l'assistenza necessaria ai suoceri?

1. I suoceri stessi
2. La mia famiglia
3. Altri parenti
4. Altri, specificare: _____

C. LAVORO

C1. In quale tipo di azienda/ente lavora?

1. Azienda industriale
2. Azienda di servizi
3. Studio professionale
4. Ente pubblico
5. Altro, specificare: _____

C2. Quanti addetti ha l'azienda/ente (compresa la direzione e Lei stessa)?

C2b. Di questi, quanti sono donne?

C3. Qual è la Sua posizione nell'azienda/ente?

1. Dirigente, direttore
2. Funzionario, quadro, intermedio
3. Impiegato e assimilati
4. Operaio e assimilati
5. Socio-lavoratore di cooperativa
6. Stagiare, tirocinante, praticante, apprendista (anche alto apprendistato)
Vai alla domanda a fondo pagina (C5)
7. Libero professionista o simile
Vai alla domanda a fondo pagina (C5)
8. Lavoratore in proprio (artigiano, commerciante, coltivatore diretto)
Vai alla domanda a fondo pagina (C5)
9. Coadiuvante in azienda familiare
Vai alla domanda a fondo pagina (C5)
10. Altro lavoro autonomo, specificare: _____

SOLO SE C3=1, 2, 3, 4, 5, 10

C4. Il Suo contratto è a termine (a tempo determinato), a tempo indeterminato, o è atipico?

1. A tempo indeterminato
2. A tempo determinato
3. Atipico: partita IVA, co.co.co., co.co.pro., avviamento al lavoro, ecc.

C5. In quale anno ha cominciato a lavorare? _____

C6. L'attuale orario di lavoro è:

- 1. Settimana corta (5 giorni full time) Vai alla domanda a fondo pagina (C9)
- 2. Settimana lunga (6 giorni full time) Vai alla domanda a fondo pagina (C9)
- 3. A turni Vai alla domanda a fondo pagina (C9)
- 4. Concentrato in alcuni giorni, settimane o mesi dell'anno (part-time verticale)
- 5. Quotidiano, ma in misura ridotta (part-time orizzontale)

SOLO PER CHI FA IL PART-TIME

C7. Perché ha scelto questo tipo di orario (motivo prevalente)?

- 1. Non l'ho scelto io, mi è stato imposto dall'azienda Vai alla domanda a fondo pagina (C9)
- 2. Non sono riuscita a trovare un lavoro a tempo pieno Vai alla domanda a fondo pagina (C9)
- 3. Non desidero un lavoro a tempo pieno
- 4. Vorrei lavorare a tempo pieno ma non posso
- 5. Altro, specificare: _____
_____ Vai alla domanda a fondo pagina (C9)

SOLO PER CHI NON DESIDERA O NON PUO' LAVORARE A TEMPO PIENO

C8. Per quale motivo non desidera o non può lavorare a tempo pieno?(al massimo due motivi, i prevalenti)

	I motivo	II motivo
1. Per frequentare corsi scolastici o di formazione professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Per problemi di salute personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Per badare ai figli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Per curare persone anziane/malate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Per svolgere un altro lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Per avere più tempo libero da dedicare a me stessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Per la distanza dal luogo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Per conciliare meglio famiglia e lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Altro motivo, specificare: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C9. Ci interessa molto conoscere la Sua opinione sul part-time. Secondo Lei, oggi, il part-time è uno strumento a vantaggio solo dei lavoratori, oppure anche o solo dell'azienda?

- 1. Solo dei lavoratori
- 2. Sia dei lavoratori che dell'azienda
- 3. Solo dell'azienda

C10. Il Suo orario giornaliero prevede flessibilità in ingresso e/o in uscita dal lavoro per un certo periodo?

1. Sì, regolarmente
2. Sì, ma solo per esigenze gravi e con giustificazione
3. No

Vai alla pagina successiva (C14)

SOLO SE C10=1, 2

C11. Quale tipo di flessibilità prevede?

1. Fascia oraria flessibile per l'entrata/uscita con giornata lavorativa di durata fissa (l'orario di uscita è determinato da quello di entrata)
2. Orario flessibile con accumulo di ore a credito/debito (banca ore) che stabilisce un orario medio settimanale o mensile e permette di gestire l'orario giornaliero attraverso un "conto corrente" delle ore
3. Sia fascia oraria flessibile, sia banca ore
4. Altro (specificare) _____

C12. Lei usufruisce della flessibilità oraria?

1. Sì, per esigenze aziendali
2. Sì, per esigenze personali
3. No, non ne usufruisco

Vai alla pagina successiva (C14)

Vai alla pagina successiva (C14)

SOLO PER CHI USUFRUISCE DELLA FLESSIBILITA' ORARIA PER ESIGENZE PERSONALI

C13. Per quale motivo o per quali motivi ha chiesto di avere un orario flessibile (al massimo due motivi)?

	I motivo	II motivo
1. Badare ai figli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Assistere famigliari anziani/malati (convidenti/non convidenti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Curare la casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Incastrare il mio orario di lavoro con quello del partner, trascorrere più tempo in famiglia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Altre esigenze organizzative (salute propria, altri motivi propri, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C14. Svolge o ha svolto attività di “telelavoro”?

1. Sì, svolgo attualmente
2. Sì, nel passato
3. No

Vai alla domanda a fine pagina (C17)

SOLO PER CHI SVOLGE O HA SVOLTO ATTIVITA' DI TELELAVORO

C15. Che tipo di telelavoro svolge o ha svolto?

1. Domiciliare
2. Da ufficio satellite
3. Non ho una sede fissa, mi sposto di continuo
4. Altro (specificare) _____

C16. Per quali motivi svolge o ha svolto telelavoro (al massimo due motivi, i prevalenti)?

	I motivo	II motivo
1. Per maggiore autonomia nella gestione del mio tempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Per maggiore autonomia nella gestione del mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Per essere più concentrata/produttiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Per conciliare impegni lavorativi e familiari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Per evitare/ridurre i costi o i tempi di viaggio tra casa e lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Altro, specificare: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C17. Il Suo orario di lavoro è condizionato da una delle seguenti esigenze (una sola, la prevalente)?

1. Badare/stare con i figli
2. Assistere famigliari anziani/malati (conviventi/non conviventi)
3. Curare la casa
4. Incastrare il mio orario di lavoro con quello del partner
5. Esigenze aziendali
6. Altre esigenze organizzative (motivi propri di salute, altri motivi propri, ecc.)

C18. Quanto il luogo di lavoro abituale è lontano dalla Sua abitazione?

1. Lavoro presso il mio domicilio
2. Meno di 5 km
3. Da 5 km a meno di 20 km
4. Da 20 km a meno di 50 km
5. 50 km o oltre
6. Non ho una sede fissa di lavoro

C19. Pensando al Suo orario di lavoro, qual è per Lei il principale motivo di insoddisfazione, se ne ha, naturalmente?

C20. Lei è affetta da malattie croniche o da invalidità permanenti che riducono la Sua possibilità di lavoro?

1. No
2. Sì, ma non riducono la mia possibilità di lavoro
3. Sì, e riducono la mia possibilità di lavoro

C21. Su una scala da 1 a 10, dove 10 è il massimo, quanto è soddisfatto dei seguenti aspetti del Suo attuale lavoro?

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a) Stipendio e altri benefici economici	<input type="checkbox"/>									
b) Riconoscimento del proprio ruolo professionale	<input type="checkbox"/>									
c) Possibilità di carriera	<input type="checkbox"/>									
d) Possibilità di miglioramento economico	<input type="checkbox"/>									
e) Flessibilità di orari e tempi di lavoro	<input type="checkbox"/>									
f) Possibilità di conciliare vita e lavoro	<input type="checkbox"/>									
g) Garanzia del posto, stabilità del contratto di lavoro	<input type="checkbox"/>									
h) Sicurezza e salute nel luogo di lavoro	<input type="checkbox"/>									
i) Tempi di percorrenza del tragitto tra casa e lavoro	<input type="checkbox"/>									
j) Qualità dei rapporti umani con i colleghi	<input type="checkbox"/>									
k) Qualità dei rapporti con superiori e direzione	<input type="checkbox"/>									
l) Etica produttiva, serietà dell'azienda/ente	<input type="checkbox"/>									

C22. Vorrebbe modificare l'equilibrio tra tempo per il lavoro e tempo per la famiglia/per sè, oppure, tutto sommato, il tempo che vi dedica è equilibrato?

1. Vorrei dedicare più tempo al lavoro
2. Il tempo è in equilibrio
3. Vorrei dedicare più tempo alla famiglia/a me stessa

C23. Rispetto al lavoro che fa, Lei pensa che possa rendere di più un uomo o una donna, oppure pensa che non ci siano differenze sostanziali?

1. Rende di più una donna
2. Non c'è nessuna differenza sostanziale
3. Rende di più un uomo

C24. Secondo Lei, a parità di mansioni, un uomo è compensato come una donna, oppure si notano delle differenze, magari con benefici particolari?

1. Le donne sono compensate di più
2. Non ci sono vere differenze
3. Gli uomini sono compensati di più

C25. Pensando ai vari aspetti del Suo attuale lavoro, qual è il principale motivo di insoddisfazione, se ne ha, naturalmente?

D. SERVIZI

D1. In casa Sua, chi si occupa prevalentemente delle seguenti faccende?

	Lei	Lei e il coniuge assieme	Coniuge	Altri gratuitamente	Altri a pagamento
1. Preparazione dei pasti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pulizia della casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Piccole riparazioni per la casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Spese quotidiane	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Spese importanti (mobili, vacanze, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Pagamento di bollette, assicurazioni, ecc...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Amministrazione del reddito e del risparmio di famiglia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2 Negli ultimi 6 mesi, qualche componente della famiglia ha ottenuto con una certa continuità uno o più dei seguenti aiuti da persone che non vivono con voi?

	No	Si, gratuitamente	Si, a pagamento
Aiuto economico (in denaro o in beni di consumo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accudimento/ Assistenza di adulti (aiuto a lavarsi, vestirsi, mangiare, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accudimento/ Assistenza di bambini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D3. Lei usufruisce eventualmente di uno o più dei seguenti servizi forniti o rimborsati in tutto o in parte dall'azienda/ente? (anche più risposte)

	Usufruito	Non usufruito	Non fornito
a. Asilo nido o scuola materna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Strutture/centri diurni per attività ludico/didattiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Cure mediche, assicurazione sanitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Istruzione e/o formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Cucinino attrezzato per pausa pranzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Mensa o bar interno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Ticket per mense o bar esterni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Cassa aziendale depositi e prestiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Parcheggio per auto o moto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Supermercato, negozi alimentari interni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Parrucchiera interna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D4. Negli ultimi 12 mesi ha usufruito di giorni di astensione dal lavoro per malattie dei figli o dei genitori?

1. No
2. Sì, per i figli
3. Sì, per i genitori
4. Sì, per figli e per genitori

E. CONCILIAZIONE VITA FAMILIARE -LAVORO

E1. Quanto il Suo tipo di lavoro permette la conciliazione tra vita lavorativa e familiare?

1. Molto
2. Abbastanza
3. Poco, ho spesso problemi
4. Molto poco, è un eterno conflitto

E2. E' soddisfatta del tempo che dedica a:

	Sì, molto	Sì, parzialmente	No, è poco	Non pertinente
Se stessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Coniuge/partner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Figli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genitori,suoceri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studio, formazione, aggiornamento professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Amici, rapporti interpersonali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Attività sociali e volontariato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Svago/hobby	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Riposo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

E3. Consideri una giornata normale. Lei ha difficoltà a conciliare i suoi impegni quotidiani con gli orari di:

	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Non pertinente/ Non utilizzato
Lavoro del partner	<input type="checkbox"/>				
Inizio/fine scuola dei figli	<input type="checkbox"/>				
Apertura/chiusura degli uffici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Apertura/chiusura dei negozi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Apertura/chiusura dei luoghi di tempo libero (piscina, biblioteca,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Trasporti pubblici	<input type="checkbox"/> Non utilizzati				

E4. Rispetto alle donne che lavorano con Lei, il lavoro domestico è per Lei

1. Più pesante
2. Più o meno lo stesso
3. Più leggero

E5. In un giorno lavorativo tipico quante ore mediamente dedica a:

- | | |
|------------------------|------------|
| 1. Lavoro | ore: _____ |
| 2. Famiglia | ore: _____ |
| 3. Se stessa e hobbies | ore: _____ |
| 4. Attività sociali | ore: _____ |
| 5. Riposo | ore: _____ |

N.B. La somma deve essere uguale a 24

F. PREFERENZE E SCELTE

F1. Se l'azienda/l'ente glielo consentisse, sceglierebbe di lavorare part-time?

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> No | Vai alla pagina |
| successiva (F3) | |
| 2. <input type="checkbox"/> Sì, sceglierei il part-time verticale (orario di lavoro concentrato in alcuni giorni, settimane, mesi dell'anno) | |
| 3. <input type="checkbox"/> Sì, sceglierei il part-time orizzontale (orario di lavoro ridotto quotidianamente) | |
| 4. <input type="checkbox"/> Non so | Vai alla pagina successiva (F3) |
| 5. <input type="checkbox"/> Lavoro già part-time | Vai alla pagina successiva (F3) |

SOLO PER CHI SCEGLIEREBBE IL PART-TIME

F2. A quale condizione sceglierebbe un lavoro part-time (ne indichi una sola, la più importante per Lei)?

1. Se mantengo la possibilità di un avanzamento di carriera
2. Se non mi riducono sostanzialmente il salario
3. Se non vengo retrocessa di mansione
4. Se non vengo spostata in sedi più lontane
5. Altra condizione, specificare: _____

F3. Se l'azienda/ente glielo consentisse, Lei sarebbe interessata a svolgere telelavoro?

1. Sì, mi piacerebbe
2. No, preferisco di no **Vai alla pagina successiva (F6)**
3. Non è possibile per il tipo di lavoro che svolgo, mi sposto di continuo **Vai alla pagina successiva (F6)**
4. Non so **Vai alla pagina successiva (F6)**
5. Lavoro già in telelavoro **Vai alla pagina successiva (F6)**

SOLO PER CHI VORREBBE SVOLGERE ATTIVITA' DI TELELAVORO

F4. Che tipo di telelavoro vorrebbe svolgere?

1. Domiciliare
2. Da ufficio satellite
3. Altro, specificare: _____

F5. Per quali motivi vorrebbe svolgere telelavoro (al massimo un motivo, il prevalente)?

1. Svolgere un lavoro asincrono, autonomia nei tempi di lavoro
2. Non subire le pressioni del datore di lavoro
3. Stare vicino a figli e famiglia, conciliare meglio
4. Essere più concentrata/produttiva
5. Evitare o ridurre i costi o i tempi di viaggio tra casa e lavoro
6. Altro, specificare: _____

F6. Se l'azienda/ente glielo consentisse, Lei usufruirebbe della flessibilità oraria?

- | | |
|---|---------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Sì | |
| 2. <input type="checkbox"/> No | Vai alla domanda F8 |
| 3. <input type="checkbox"/> Non saprei | Vai alla domanda F8 |
| 4. <input type="checkbox"/> Usufuisco già della flessibilità oraria | Vai alla domanda F8 |

SOLO PER CHI USUFRUIREBBE DELL'ORARIO FLESSIBILE

F7. Per quale motivo prevalente usufruirebbe dell'orario flessibile (*un solo motivo, il prevalente*)?

1. Badare ai figli
2. Assistere famigliari anziani/ malati (convidenti/ non convidenti)
3. Curare la casa
4. Incastrare il mio orario di lavoro con quello del partner, trascorrere più tempo in famiglia
5. Altre esigenze organizzative (salute propria, altri motivi propri)

F8. Se l'azienda/ente glielo consentisse, sceglierebbe il lavoro ripartito (*job-sharing*)?

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> Sì | |
| 2. <input type="checkbox"/> No | Vai alla pagina successiva (F10) |
| 3. <input type="checkbox"/> Non so cosa sia precisamente | Vai alla pagina successiva (F10) |
| 4. <input type="checkbox"/> Il mio è un lavoro ripartito | Vai alla pagina successiva (F10) |

SOLO PER CHI SCEGLIEREBBE IL LAVORO RIPARTITO

F9. A quale condizione sceglierebbe il lavoro ripartito (*una sola, la più importante*)?

1. Avere la possibilità di avanzamenti di carriera
2. Non avere una sostanziale riduzione di salario
3. Potere scegliere il partner di lavoro
4. Altro motivo (specificare: _____
_____)

F10. Nel Suo luogo di lavoro, è accessibile una mensa o un bar a prezzo agevolato?

1. Sì, mensa o bar gratuito
2. Sì, mensa o bar a prezzo agevolato
3. No, però l'azienda/ente concede i buoni mensa
4. No, niente di tutto questo

F11. Nel Suo luogo di lavoro o nelle vicinanze, è accessibile un nido/asilo gratuito o a prezzo agevolato per i figli dei dipendenti?

1. Sì, nido/asilo gratuito
2. Sì, nido/asilo a prezzo agevolato
3. No

F12. Nel Suo luogo di lavoro o nelle vicinanze, è accessibile un parcheggio gratuito o a prezzo agevolato?

1. Sì, parcheggio gratuito anche per auto
2. Sì, parcheggio (anche per auto) a prezzo agevolato
3. Solo parcheggio per biciclette o moto
4. Ci sono parcheggi per le auto, ma non convenzionati
5. Non ci sono parcheggi di alcun tipo

F13. Quali servizi sono sufficientemente vicini al Suo luogo di lavoro da essere accessibili?

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> Fermata dell'autobus, corriere | 5. <input type="checkbox"/> Supermercato, negozi alimentari |
| 2. <input type="checkbox"/> Ufficio postale | 6. <input type="checkbox"/> Ambulatorio medico |
| 3. <input type="checkbox"/> Banca | 7. <input type="checkbox"/> Estetista |
| 4. <input type="checkbox"/> Uffici comunali | 8. <input type="checkbox"/> Parrucchiere |

F14. A quali condizioni l'azienda/ente permette di uscire durante l'orario di servizio per svolgere piccole incombenze (visite mediche, pagamento bollette, prelievi, ecc.)?

1. E' necessario chiedere un permesso (non retribuito)
2. I permessi sono concessi entro stretti limiti
3. Altro, specificare: _____

F15. Immagini che le istituzioni locali e le imprese vogliano consorzarsi per fornire servizi volti a conciliare lavoro e famiglia. Se così fosse, ricordando che le risorse sono sempre scarse, quale tra i servizi sotto elencati potrebbe più di tutti migliorare la conciliazione tra la Sua vita familiare e quella lavorativa?

10. Asilo nido
11. Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche
12. Alloggio gratuito o a prezzi agevolati
13. Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli
14. Cassa depositi e prestiti
15. Parcheggio per auto e moto
16. Supermercato, negozi alimentari convenzionato
17. Parrucchiera convenzionata
18. Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggior-domo"

F15a. E qual è quello meno utile per conciliare la Sua vita familiare e quella lavorativa?

10. Asilo nido
11. Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche
12. Alloggio gratuito o a prezzi agevolati
13. Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli
14. Cassa depositi e prestiti
15. Parcheggio per auto e moto
16. Supermercato, negozi alimentari convenzionato
17. Parrucchiera convenzionata
18. Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggior-domo"

F15b. Il servizio che più di tutti vorrebbe è compreso nella lista appena vista oppure è un altro il servizio che vorrebbe fosse realizzato?

1. Sì, è compreso nella lista appena vista
2. No, è un altro, specificare:

F16. In riferimento al servizio indicato, Lei ha in mente un servizio interno all'azienda o esterno (nelle vicinanze e gestito in modo coordinato)?

1. Interno all'azienda/ente
2. Esterno all'azienda/ente

F17. A quali condizioni economiche sarebbe interessata alla realizzazione del servizio indicato?

1. Solo se gratuito
2. Solo a prezzo agevolato
3. Anche a prezzo intero

F18. Quale tipo di servizio può, secondo Lei, migliorare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa delle lavoratrici?

F19. Con riferimento agli ultimi 12 mesi, in quale delle seguenti situazioni si è trovata?

1. Le spese sono state superiori al reddito
2. Il reddito è servito a coprire le spese
3. È riuscita a risparmiare

G. SUGGERIMENTI

G1. Il questionario è concluso, La ringraziamo per la preziosa collaborazione. A breve pubblicheremo i risultati dell'indagine e li discuteremo in un convegno pubblico. Se vuole ricevere l'invito per il convegno, indichi l'indirizzo (postale o e-mail) a cui preferisce ricevere l'invito:

G2. Ha altri suggerimenti su come migliorare la conciliazione tra vita familiare e lavorativa nelle nostre zone?

G3. Ha suggerimenti per gli organizzatori affinché facciano buon uso dei risultati della ricerca?

GRAZIE PER LA PREZIOSA COLLABORAZIONE E BUONA GIORNATA!

APPENDICE B

Lettera di invito

Oggetto: ATTENZIONE: COMUNICAZIONE RISERVATA ALLE DIPENDENTI DONNE

Gentile Lavoratrice,

La Commissione per le Pari Opportunità del Comune di Padova e il Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova propongono alle **lavoratrici** di Padova il presente questionario per rilevare le preferenze circa la flessibilità del lavoro e i servizi dentro o nei paraggi delle aziende.

L'indagine è particolarmente importante in considerazione dell'esigenza di sviluppare idonee azioni di conciliazione tra la vita familiare e quella professionale delle persone che operano nelle aziende, negli studi professionali e negli enti pubblici di Padova.

Pertanto Le chiediamo, cortesemente di collaborare all'indagine compilando il questionario semplicemente cliccando sopra il seguente indirizzo:

<http://LavoratriciProvincia.cloudssi.com/admin.html>

Il questionario è assolutamente anonimo e i suoi dati saranno trattati e conservati secondo le norme sulla tutela della privacy. Secondo l'art. 7 del D.Lgs. 196/2003, se vorrà, potrà chiedere la correzione dei suoi dati e, in casi estremi, la cancellazione.

Responsabile del trattamento dei dati è il Prof. Luigi Fabbris dell'Università di Padova. Qualsiasi richiesta di chiarimento o segnalazione può essere avanzata al dott. Riccardo Benetti (tel. 049-8274112; benetti@stat.unipd.it) che sta seguendo le attività di rilevazione dei dati per la sua tesi di laurea magistrale.

La ringraziamo anticipatamente per la collaborazione e Le porgiamo i saluti più cordiali.

Per la Commissione delle Pari Opportunità e gli organizzatori della ricerca
Prof. Luigi Fabbris

APPENDICE C

Testo dell'e-mail di sollecito

Oggetto: ATTENZIONE: COMUNICAZIONE RISERVATA ALLE DIPENDENTI DONNE

Gentile Lavoratrice,

Il CUG – Comitato Unico di Garanzia della Provincia le ha inviato qualche giorno fa un questionario preparato assieme alla Commissione per le Pari Opportunità del Comune di Padova e al Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Padova sul tema delle preferenze delle lavoratrici in merito alla flessibilità del lavoro e ai servizi dentro i luoghi di lavoro che possono favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Non tutte le lavoratrici della Provincia hanno risposto al questionario. Data l'importanza del tema, ci permettiamo di sollecitare la risposta delle lavoratrici che non hanno ancora risposto così da poter suggerire azioni conoscendo le preferenze di tutte. Il questionario resterà in linea fino al 20 marzo 2014. Naturalmente, se ha già risposto, ignori questo sollecito.

Il questionario si aprirà cliccando sopra il seguente indirizzo:

<http://LavoratriciProvincia.cloudssi.com/admin.html>

Il questionario è assolutamente anonimo e i suoi dati saranno trattati e conservati secondo le norme sulla tutela della privacy. Secondo l'art. 7 del D.Lgs. 196/2003, se vorrà, potrà chiedere la correzione dei suoi dati e, in casi estremi, la cancellazione. Responsabile del trattamento dei dati è il Prof. Luigi Fabbris dell'Università di Padova. Qualsiasi segnalazione o richiesta di chiarimento può essere avanzata al Dott. Riccardo Benetti (tel: 049-8274112, benetti@stat.unipd.it) che sta seguendo le attività di rilevazione dei dati per la sua tesi di laurea magistrale.

La ringraziamo anticipatamente per la collaborazione e Le porgiamo i saluti più cordiali.

Per gli organizzatori della ricerca,

Prof. Luigi Fabbris

APPENDICE D

Tabella D1A Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che abita nel COMUNE DI PADOVA.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	23.9	2.6	21.3
2	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	18.6	2.5	16.1
3	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	16.4	1.7	14.7
4	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	12.5	12.2	0.3
5	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	9.9	4.4	5.5
6	Asilo nido	9.6	21.3	-11.7
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	4.3	9.6	-5.3
8	Cassa depositi e prestiti	3.1	5.1	-2.0
9	Parrucchiera convenzionata	1.7	40.6	-38.9
	Totale (N. casi)	100.0 (769)	100.0 (769)	0.0

Tabella D1B Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che abita FUORI DAL COMUNE DI PADOVA.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	28.6	2.3	26.3
2	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	16.2	2.7	13.5
3	Asilo nido	12.7	14.0	-1.3
4	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	12.0	1.6	10.4
5	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	11.4	4.1	7.3
6	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	8.8	13.7	-4.9
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	6.7	9.5	-2.8
8	Cassa depositi e prestiti	2.3	7.3	-4.9
9	Parrucchiera convenzionata	1.3	44.8	-43.5
	Totale (N. casi)	100.0 (1236)	100.0 (1236)	0.0

Tabella D2A Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che vive DA SOLA.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	30.5	2.1	28.4
2	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	19.3	2.1	17.3
3	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	13.6	14.0	-0.4
4	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	11.1	4.9	6.2
5	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	7.0	3.3	3.7
6	Asilo nido	6.6	23.9	-17.3
7	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	5.8	6.2	-0.4
8	Cassa depositi e prestiti	4.9	7.4	-2.5
9	Parrucchiera convenzionata	1.2	36.2	-35.0
	Totale (N.casi)	100.0 (243)	100.0 (243)	0.0

Tabella D2B Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che vive CON IL COGNIUGE PARTNER.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	25.4	2.4	23.0
2	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	18.6	2.2	16.4
3	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	13.7	1.9	11.8
4	Asilo nido	13.4	14.6	-1.2
5	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	12.3	4.0	8.3
6	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	9.1	13.3	-4.3
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	3.8	11.4	-7.7
8	Cassa depositi e prestiti	2.2	6.5	-4.3
9	Parrucchiera convenzionata	1.5	43.7	-42.2
	Totale (N.casi)	100.0 (1477)	100.0 (1477)	0.0

Tabella D2C Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che vive CON LA FAMIGLIA DI ORIGINE.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	37.1	1.5	35.6
2	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	12.9	3.8	9.1
3	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	11.4	12.9	-1.5
4	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	10.6	3.0	7.6
5	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	9.8	1.5	8.3
6	Asilo nido	6.1	16.7	-10.6
7	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	5.3	3.8	1.5
8	Cassa depositi e prestiti	4.5	5.3	-0.8
9	Parrucchiera convenzionata	2.3	51.5	-49.2
	Totale (N.casi)	100.0 (132)	100.0 (132)	0.0

Tabella D2D Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che vive CON ALTRE PERSONE.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	25.3	3.4	21.9
2	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	17.1	2.1	15.1
3	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	15.1	10.3	4.8
4	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	14.4	1.4	13.0
5	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	11.0	4.1	6.8
6	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	8.9	4.1	4.8
7	Asilo nido	6.2	27.4	-21.2
8	Cassa depositi e prestiti	1.4	5.5	-4.1
9	Parrucchiera convenzionata	0.7	41.8	-41.1
	Totale (N.casi)	100.0 (146)	100.0 (146)	0.0

Tabella D3A Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che ha un contratto a TEMPO INDETERMINATO.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Parcheggio per auto e moto	27.3	2.4	24.9
2	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	16.4	2.3	14.1
3	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	14.9	2.0	12.9
4	Asilo nido	11.1	17.0	-5.9
5	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	10.9	4.2	6.6
6	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	10.0	13.4	-3.4
7	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	5.4	9.7	-4.3
8	Cassa depositi e prestiti	2.6	6.5	-3.9
9	Parrucchiera convenzionata	1.5	42.6	-41.1
	Totale (N. casi)	100.0 (1906)	100.0 (1906)	0.0

Tabella D3B Percentuali di preferenze delle lavoratrici degli enti pubblici di Padova per servizi volti a conciliare lavoro e famiglia per la lavoratrice che ha un contratto PRECARIO.

Posizione	Servizio	Best (A)	Worst (B)	Best-Worst (A-B)
1	Asilo nido	25.0	13.9	11.1
2	Alloggio gratuito o a prezzi agevolati	15.3	5.6	9.7
3	Soggiorni estivi, vacanze studio per i lavoratori o i loro figli	13.9	4.2	9.7
4	Parcheggio per auto e moto	13.9	1.4	12.5
5	Strutture / centri diurni per attività ludico-didattiche	12.5	4.2	8.3
6	Persona per svolgere piccole incombenze (pagamento bollette...) detto "maggiordomo"	12.5	5.6	6.9
7	Supermercato, negozi alimentari convenzionato	5.6	1.4	4.2
8	Cassa depositi e prestiti	1.4	5.6	-4.2
9	Parrucchiera convenzionata		58.3	-58.3
	Totale (N. casi)	100.0 (72)	100.0 (72)	0.0

Bibliografia

Bacon L., Lenk P., Seryakova K., Veccia E. (2007) *Maxing MaxDiff more informative: Statistical data fusion by way of latent variable modeling*, Proceedings of the Sawtooth Software Conference

Camera di Commercio di Brescia (2013) *Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*, Report Finale

Chrzan K. (2005) *The Options Pricing Model: an application of Best-Worst measurement*, Sawtooth Software, Research Paper Series

Cohen S. (2003) *Maximum difference scaling: improved measures of importance and preference segmentation*, 2003 Sawtooth Software Conference Proceedings, Sequim Wa

Cohen S., Neira L. (2004) *What's your preference?* Marketing Research Magazine, Summer 32-37

CRAS – Centro Ricerche Affari Sociali (2004) *Buone pratiche per le Pari Opportunità e il mainstreaming di genere nelle azioni del FSE della Regione Emilia Romagna*

Cnel e Istat (2012), *Rapporto Bes 2013, Benessere Equo e Sostenibile*, Roma

ERFEA (2003) *Indagine sui bisogni di conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori (titolari e dipendenti) nelle PMI delle Province di Torino e di Novara*, progetto TIME CONCILIATION

Fabbris L. (2013) *Measurement Scales for Scoring or Ranking Sets of Interralated Items*, Survey Data Collection and Integration

Finn A., Louviere J.J. (1992) *Determining the appropriate response to evidence of public concern: The case of food safety*, Journal of Public Policy & Marketing

Flynn T.N., Louviere J.J., Peters T.J., Coast J. (2007) *Best-worst scaling: what I can do for health care research and how to do it*, Journal of Health Economics

FOCUSLAB (2014) *1° Indagine sui bisogni di servizi di Conciliazione, Work-Life balance*, Comune di Schio (VI)

Goodman L. A., (1974a), *The analysis of systems of qualitative variables when some of the variables are unobservable: Part I. A modified latent structure approach*, American Journal of Sociology, 79, pp.1179-1259

Goodman L. A., (1974b), *Exploratory latent structure analysis using both identifiable e unidentifiable models*, Biometrika, 61, 215-231

Goodman S., Lockshin L., Coen E. (2005) *Best-Worst Scaling: a simple method to determine drinks and wine style preferences*, International Wine Marketing Symposium, Sonoma

Heinen T.,(1996), *Latent Class and Discrete Latent Trait Models. Similarities and Differences*, Sage Publications, Thousand Oaks.

Istat (2013), *Istat rapporto annuale*, Analisi del rapporto con particolare riferimento al genere su elaborazione staff consigliera nazionale di parità – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Istat (vari anni), *Rapporto sulle forze lavoro*, Analisi del rapporto con particolare riferimento al genere su elaborazione staff consigliera nazionale di parità – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Lazarsfeld P. F., Henry N. W., (1968), *Latent structure analysis*, Boston, Hughton Muffin

Louviere J., Woodworth G. (1990) *Best-Worst scaling: a model for largest differences judgements*, working paper, Faculty of Business, University of Alberta

Magidson J., Vermunt J. K. (2001), *Latent class factor and cluster models, bi-plots, and related graphical displays*, Sociological Methodology, vol.31, pp. 223-264

Marcucci M., Vangelisti M. I. (2013) *L'evoluzione della normativa di genere in Italia e in Europa*, Banca d'Italia Questioni di Economia e Finanza, (Occasional papers), Num. 188.

Marley A.A.J., Louviere J.J. (2005) *Some probabilistic models of best, worst and best-worst choices*, Journal of Mathematical Psychology

Marley A.A.J., Flynn (2012) *Best-Worst scaling: Theory and Methods*, Handbook of choice modeling

Piazza M. (2000) *I sistemi di conciliazione tra i tempi del lavoro familiare, i tempi del lavoro professionale e i tempi dei servizi*, Quaderni Regionali di Ricerca N. 16, IReR – Regione Lombardia, Milano

Pulejo L. (2011) *La gender equality nell'economia dell'azienda*, Collana di Studi Economico Aziendali dell'Università degli Studi di Messina, Franco Angeli

Rauti I. (2004), *Istituzioni politiche e rappresentanza femminile*, Editoriale Pantheon, Roma.

Strazzari, D. (2008), *Discriminazione razziale e diritto*, CEDAM, Padova

Università degli Studi di Pavia (2012) *Indagine sui bisogni di conciliazione*, Report Finale, Comune di Pavia

Sitografia

<http://eur-lex.europa.eu/>

<http://europa.eu/eu-law/decision-making/legal-acts/>

http://europa.eu/publications/statistics/index_it.htm

<http://www.interno.gov.it/>

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

http://www.istitutoolivetti.it/polobiotecnologie/corsoIFTS_Ivrea/UF_3/Dispensa-Storia-Legislazione-pari-opportunita.pdf

<http://www.pariopportunita.gov.it/>

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

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/>