

15 minuti per te

Analisi statistica e interpretazione dei dati raccolti tramite web survey con i e le dipendenti di ARPA
Lombardia

REPORT

A cura di Simona Guglielmi

Agosto 2011

Sommario

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO I	7
LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	7
1.1 RESPONSABILITÀ FAMILIARI E RUOLI DI GENERE	7
1.2 TEMPI INDIVIDUALI E TEMPI SOCIALI	11
CAPITOLO II	15
IL LAVORO E LA CARRIERA	15
2.1 L'IMPORTANZA DEL LAVORO	15
2.2 FARE CARRIERA: GLI STEREOTIPI DI GENERE	18
CAPITOLO III	23
LAVORARE IN ARPA LOMBARDIA	23
3.1 LA PERCEZIONE DEL PROPRIO LAVORO	23
3.2 IL CLIMA RELAZIONALE	28
3.3 UN LUOGO DI LAVORO FAMILY FRIENDLY ?	31
CAPITOLO IV	35
GLI STRUMENTI DI PARI OPPORTUNITÀ	35
4.1 LA CONOSCENZA DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ	35
4.2 CONOSCENZA E UTILIZZO DI ALCUNI STRUMENTI UTILI PER LA CONCILIAZIONE... ..	37
4.3 PROPOSTE PER IL FUTURO	39
CONCLUSIONI	43
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	45
APPENDICE STATISTICO METODOLOGICA	47
LE CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE	47
IL CONFRONTO CAMPIONE - POPOLAZIONE	49

15 minuti per te | 4/26/2011

INTRODUZIONE

Il Comitato Pari Opportunità di Arpa Lombardia nell'ambito delle sua attività ha promosso la realizzazione di una web survey dal titolo "15 minuti per te" finalizzata a sondare comportamenti e opinioni dei e delle dipendenti rispetto ad alcuni aspetti della loro vita sociale e professionale. Il questionario è stato compilato nel mese di aprile 2011 da 541 persone, pari al 55,4% del personale attivo nei diversi dipartimenti territoriali di Arpa Lombardia (Cfr. Nota metodologica).

Nelle prossime pagine si riportano i principali risultati emersi dall'indagine. L'analisi è stata condotta ponendo particolare attenzione a far emergere eventuali specificità di genere (in termini di comportamenti e atteggiamenti) su ciascun tema preso in considerazione dal questionario: le responsabilità familiari e il carico di cura, il clima aziendale e la percezione del luogo di lavoro, le prospettive di carriera, la conoscenza e la valutazione degli strumenti di pari opportunità.

I primi due capitoli si occupano di questioni "chiave" delle politiche di pari opportunità: le strategie di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e gli stereotipi di genere relativi ai percorsi di carriera. Con il terzo capitolo, invece, si entra nel dettaglio della vita lavorativa in Arpa Lombardia e si focalizza l'attenzione su come intervistati e intervistate descrivono il proprio lavoro, i rapporti con i colleghi e i superiori e le prospettive future. Il quarto capitolo, infine, è dedicato all'analisi della conoscenza e delle aspettative riposte nel CPO e negli strumenti finalizzati alla promozione delle pari opportunità.

CAPITOLO I

La conciliazione vita-lavoro

Diversi sono i fattori che hanno fatto della conciliazione uno dei temi centrali delle attuali politiche di pari opportunità in ambito regionale, nazionale e comunitario (Signorelli, 2007, Saraceno, 2004; Donà, 2007). In particolare, alcune importanti trasformazioni sociali, hanno reso sempre più rilevante per i cittadini e le cittadine l'esigenza di trovare un equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro:

- ✓ la partecipazione femminile al mercato del lavoro ha ridefinito i rapporti tra i generi e tra le generazioni: ciò ha implicato non solo la richiesta di una maggiore condivisione delle responsabilità familiari nella coppia ma anche il supporto di una rete articolata, formale e informale, per la cura di minori e anziani;
- ✓ le dinamiche demografiche hanno progressivamente cambiato le strutture familiari, facendo spesso venire meno il sostegno della rete parentale nell'assolvimento dei compiti quotidiani, in particolare quelli di cura;
- ✓ la de-standardizzazione dei modi e tempi di partecipazione al mercato del lavoro, con la conseguente flessibilità e estrema variabilità degli orari di lavoro, rende la sincronizzazione del tempo sociale con quello individuale non solo più complesso, ma anche altamente differenziato tra le diverse categorie di cittadini.

In questo primo capitolo vedremo come queste dinamiche si riflettano anche tra i/le dipendenti di ARPA Lombardia, al fine di ottenere una fotografia del modo in cui affrontano la conciliazione tra responsabilità professionali e responsabilità familiari.

1.1 Responsabilità familiari e ruoli di genere

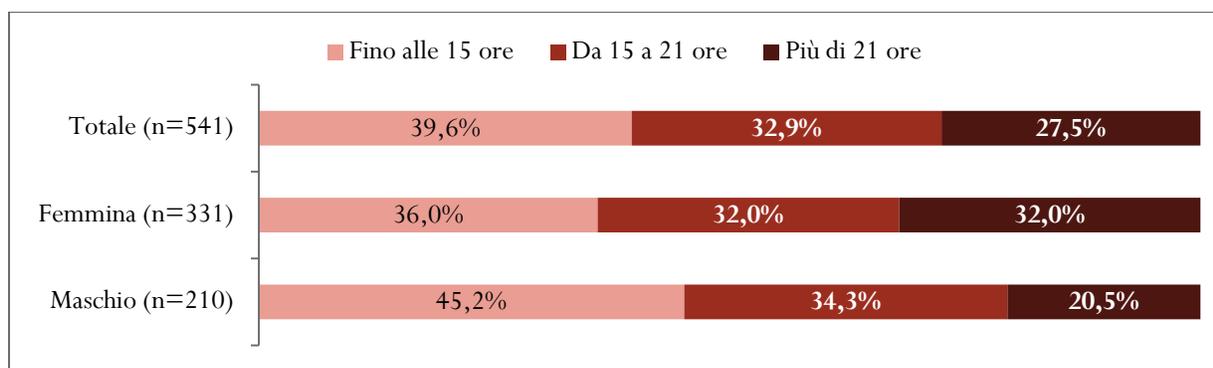
Le indagini sull'uso del tempo hanno fornito una evidenza empirica al fatto che l'organizzazione temporale del "sistema famiglia-lavoro" si basa, in Italia come in molti altri Paesi europei, su un modello tradizionale, che demanda alle donne le responsabilità familiari, anche quando esse sono occupate (Eurostat, 2004, 2006, 2009; Istat, 2008). Le

disuguaglianze di genere nell'uso del tempo fanno sì che la giornata lavorativa (lavoro familiare e retribuito) sia più lunga per le donne che per gli uomini in quasi tutti i Paesi europei, con l'eccezione di Finlandia, Svezia e Regno Unito. Appartiene all'Italia non solo il "primato" del numero di ore dedicate dalle donne al lavoro familiare, ma anche quello del differenziale di tempo destinato a questa attività da parte di maschi e femmine.

I dati che emergono dalle risposte fornite dai e dalle dipendenti di ARPA Lombardia non fanno che confermare tale quadro. In primo luogo va notato che quote minoritarie, ma significative, di intervistati/e hanno un carico di cura importante da gestire all'interno delle mura domestiche: il 17,9% dichiara la presenza in casa di persone che hanno bisogno di assistenza (9,6% anziani non autosufficienti, 2,9% malati cronici, 4,2% persone disabili, 1,3% altro). Più di un terzo (36,5%), inoltre, dichiara di avere una responsabilità diretta nella cura di persone non conviventi, ma che hanno problemi di autosufficienza. Anche la cura dei figli appare per alcuni problematica: chi ha figli minori di 14 anni dichiara nel 33% dei casi di incontrare delle difficoltà nella loro gestione quotidiana.

Se guardiamo alla divisione del lavoro di cura, vediamo che il modello tradizionale di suddivisione dei ruoli in base al genere (identificato nel noto modello del *male breadwinner*) sembra abbastanza radicato. Il tempo dedicato alla cura è, infatti, prevalentemente delle donne: il 32% delle dipendenti intervistate dichiara di dedicare più di 21 ore alla cura della casa e della famiglia, rispetto al 20,5% degli uomini (Fig.1.1). Il sovraccarico femminile è particolarmente elevato nelle coppie con figli: in questi casi le donne dichiarano di occuparsi nel 44,6% dei casi alla casa e alla famiglia per più di 21 ore alla settimana rispetto al 23% degli uomini.

FIGURA 1.1 QUANTE ORE ALLA SETTIMANA VENGONO DEDICATE ALLA CASA E ALLA FAMIGLIA (ESCLUSI I GIORNI NON LAVORATIVI)? (% PER GENERE)



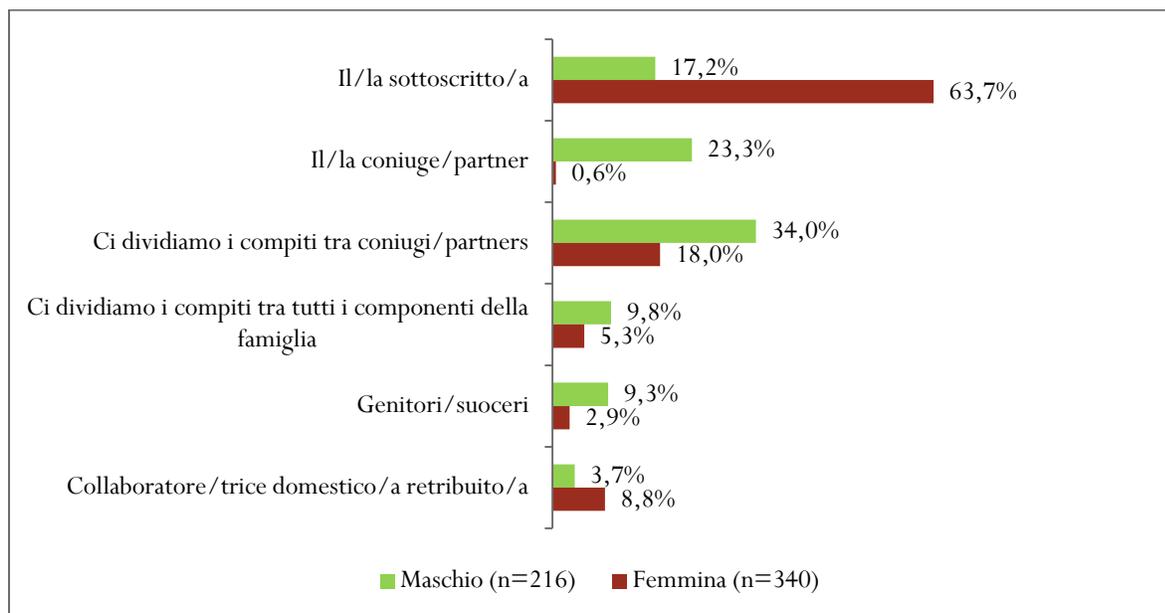
La disparità di genere è molto forte anche per ciò che riguarda la suddivisione dei compiti domestici. Sono diverse, del resto, le ricerche che testimoniano che soprattutto le attività che richiedono un impegno continuativo, se non quotidiano (quali preparare da mangiare e occuparsi della pulizia della casa) sono maggiormente a carico della donna (ISTAT, 2008; Sartori, 2002).

Anche nelle famiglie dei e delle dipendenti di ARPA Lombardia la suddivisione dei carichi familiari appare fortemente orientata in senso tradizionalista, ma va sottolineato che non è trascurabile la quota di coppie che sperimenta forme paritarie di gestione della vita familiare: il 63,7% delle donne intervistate afferma di svolgere prevalentemente da sola i compiti domestici, ma il 18% dichiara una condivisione dei compiti con il partner ed il 5,5% con tutti i componenti della famiglia (Fig. 1.2).

Si noti che gli uomini tendono a dichiarare una condivisione dei compiti con la partner in misura maggiore delle donne (34% vs. 18%). Tale dato suggerisce che gli intervistati (maschi e femmine) abbiano sovrastimato il proprio impegno a scapito di quello del partner¹.

¹ Il dato (che ricorre anche in altre indagini) non deve stupire, poiché la suddivisione dei compiti in casa è sicuramente un ambito di confronto e negoziazione che impegna costantemente i partner. Si tratta di una condivisione non facile perché ognuno porta nel confronto esigenze ed aspettative che sono influenzate dalla cultura che affida alle donne i compiti di cura (e dalla personale interpretazione di tale cultura), ma anche dalle personali valutazioni del tempo che ognuno dedica alla casa e alla famiglia. Poiché queste valutazioni sono del tutto soggettive e, come è facile aspettarsi, viziate dal fatto che ognuno tende ad attribuire maggiore peso al proprio impegno individuale, si può arrivare ad un risultato paradossale: un partner ritiene che nella sua famiglia viga un modello tradizionale della divisione dei generi e l'altro, all'opposto, vede importanti spazi di parità e condivisione.

FIGURA 1. 2 CHI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA SVOLGE LA MAGGIOR PARTE DEI LAVORI DOMESTICI? (1 SOLA RISPOSTA, % PER GENERE)



La disparità di genere rispetto alla gestione del carico di cura si accompagna ad una sottostima dell'importanza degli impegni lavorativi della donna che, frequentemente, vengono subordinati a quelli del partner. Come si può vedere dai dati presentati in tabella 1.1 il 43,9% delle donne intervistate afferma che gli impegni professionale del coniuge/partner convivente hanno carattere prioritario rispetto ai propri "sempre" o "spesso", mentre solo il 24,8% degli uomini fornisce lo stesso tipo di risposte.

TABELLA 1. 1GLI IMPEGNI PROFESSIONALE DEL CONIUGE/PARTNER CONVIVENTE HANNO CARATTERE PRIORITARIO RISPETTO AI PROPRI? (% PER GENERE)

	Maschi	Femmine	Campione
Sempre	7,0	16,1	12,6
Spesso	17,8	27,8	24,0
Qualche volta	61,1	40,0	48,1
Mai	14,0	16,1	15,3
Totale	100	100	100
N	157	255	412

In una situazione di “doppia presenza” femminile (Balbo, 1978)- lavorativa e familiare - la disponibilità di una rete di sostegno è fondamentale perché la donna resti attiva nel mercato del lavoro. L’organizzazione familiare spesso si struttura intorno ad un complesso incastro di diversi attori: servizi di cura pubblici e privati, nonni, amici, baby sitter, collaboratori domestici. Indagini nazionali mostrano che la famiglia allargata interviene laddove i servizi di cura e custodia (per minori, anziani e soggetti deboli) non siano disponibili, o troppo costosi o difficili da conciliare, in termini di orari, con l’organizzazione familiare (Istat, 2008).

Dagli intervistati e intervistate otteniamo risposte in linea con tale quadro. Alla domanda “Ci si sente supportati nel lavoro di cura (per cura è da intendersi l’assistenza o il tempo impiegato a parenti, minori, anziani, disabili etc.)?” risponde affermativamente solo il 38,7% degli intervistati, senza differenze significative in base al genere. E tra costoro ben il 90% indica che il principale supporto deriva dalla rete familiare, mentre solo il 10% indica l’appoggio di strutture pubbliche o private.

1.2 Tempi individuali e tempi sociali

Le effettive possibilità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sono fortemente condizionate dal set di vincoli e di risorse che il territorio offre in termini di presenza dei servizi (trasporti collettivi, esercizi commerciali, servizi alla persona e in generale quelli di “interesse pubblico”) e di fruibilità “temporale” degli stessi².

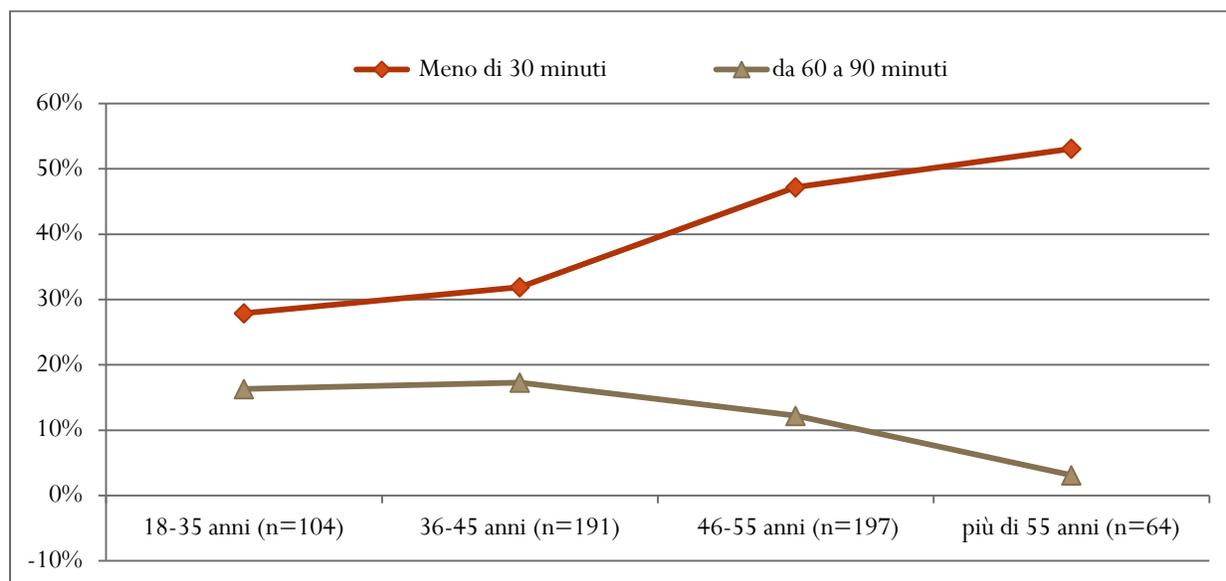
Il questionario somministrato in ARPA Lombardia consente di raccogliere qualche informazione (sebbene parziale) rispetto alle difficoltà incontrate su due aspetti connessi alla sincronizzazione dei tempi individuali con quelli urbani e sociali: il tempo speso negli spostamenti casa-lavoro e i servizi ritenuti problematici nella zona di residenza e di lavoro.

Rispetto alla mobilità, il primo dato da sottolineare riguarda la forte incidenza di pendolari nel campione (senza differenze tra donne e uomini). Alla domanda “Quanto tempo intercorre abitualmente per il percorso casa - lavoro e viceversa?” solo il 39% risponde di impiegarci meno di trenta minuti, il 37,8% dichiara un tempo compreso tra 30 e i 60

² L’armonizzazione degli orari dei servizi pubblici e privati con gli orari di lavoro rappresenta un obiettivo che molti Comuni si sono dati con l’adozione dei Piani territoriali degli Orari (Bonfiglioli e Mareggi, 2004) promossi in Regione Lombardia con la legge n. 28 del 2004.

minuti, il 13,7% tra i 60 e i 90 minuti e il 9,5% più di 90 minuti. Come si può vedere dalla figura 1.3 sono i più giovani (fino ai 45 anni) quelli a spendere più tempo nel tragitto casa-lavoro.

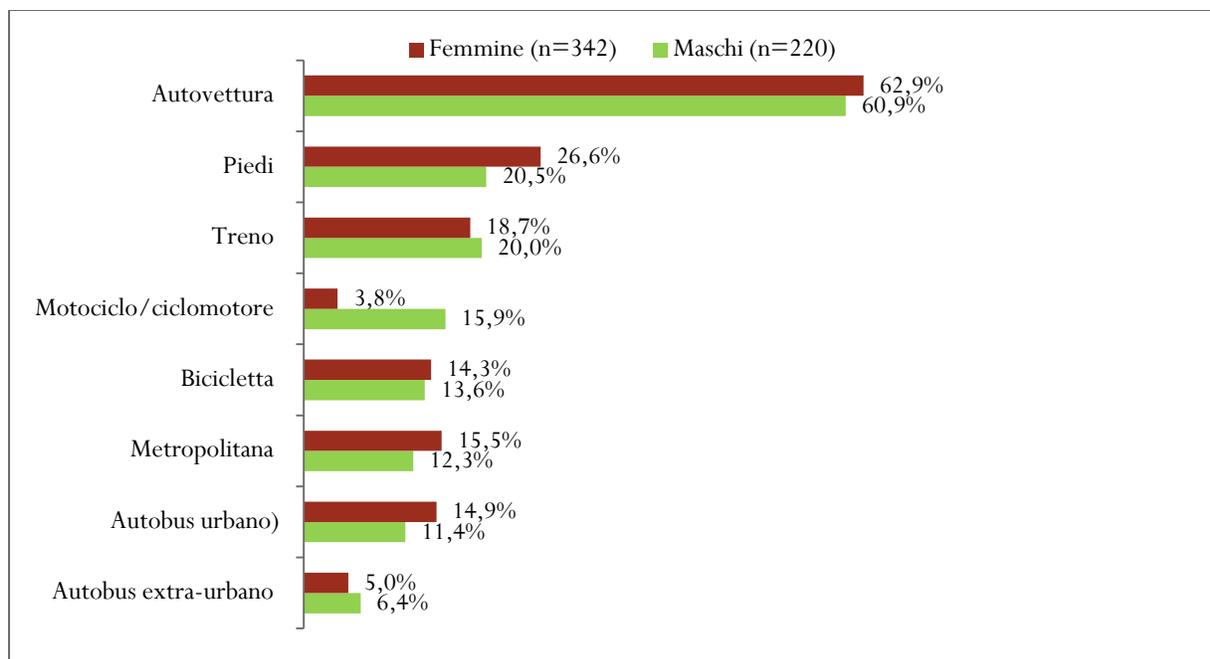
FIGURA 1.3. QUANTO TEMPO INTERCORRE ABITUALMENTE PER IL PERCORSO CASA - LAVORO E VICEVERSA? (% PER CLASSI DI ETÀ)



Una domanda del questionario chiedeva di indicare tutti i mezzi utilizzati per recarsi da casa al lavoro³. Le risposte sono riportate in figura 1.4: l'auto è il principale mezzo citato (circa 6 intervistati su 10, senza differenze di genere), seguito dal treno (26,6% di donne e 20,5% di uomini). Al terzo posto troviamo per gli uomini un mezzo privato - la moto (15,9%) - e per le donne uno pubblico, la metropolitana (15,5%). Ben un quinto delle donne ed un quarto degli uomini indica di fare almeno una parte del tragitto a piedi.

³ Dalla matrice dati non è possibile ricostruire la sequenza di mezzi usati.

FIGURA 1.4 MEZZI DI TRASPORTO UTILIZZATI PER RECARSIS DA CASA ALLA SEDE DI LAVORO (RISPOSTE MULTIPLE; % RISPOSTE Affermative)



Ad ulteriore conferma di quanto il tempo impiegato nella mobilità incida sulla qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici, vale la pena rimarcare che sia gli uomini che le donne hanno segnalato di incontrare nella zona dove vivono e in quella dove lavorano soprattutto diversi problemi relativi ai trasporti pubblici, al traffico e ai parcheggi (Figure 1.5 e 1.6). Tali ambiti sono stati, infatti, indicati come problematici da quote di intervistati comprese tra il 22,3% e il 58,6%. A seguire troviamo le carenze in termini di iniziative culturali, in particolare nella zona di residenza (indicati dal 20,9% degli uomini e dal 16,1% delle donne). Fin qui l'ordine di priorità non si differenzia in base al genere: sia per gli uomini che per le donne i principali problemi riguardano la mobilità e le attività culturali del tempo libero. Ma proseguendo con l'elenco di ambiti problematici citati (in ordine di frequenza delle risposte) si vede chiaramente che per le donne risultano fonte di preoccupazione tutta una serie di aspetti connessi alla cura della famiglia : gli orari di apertura di uffici e negozi, i servizi per gli anziani e gli asili nido (indicati da almeno 1 su 10). Anche per gli uomini la rigidità degli orari di uffici e negozi sembra essere problematica, ma essi segnalano soprattutto problemi connessi alla vita associativa e al verde pubblico.

FIGURA 1.5 QUALI SONO I PROBLEMI CHE VENGONO MAGGIORMENTE AVVERTITI NELLA CITTÀ IN CUI SI VIVE? E QUELLI DOVE SI LAVORA? (MASSIMO 3 RISPOSTE; UOMINI)

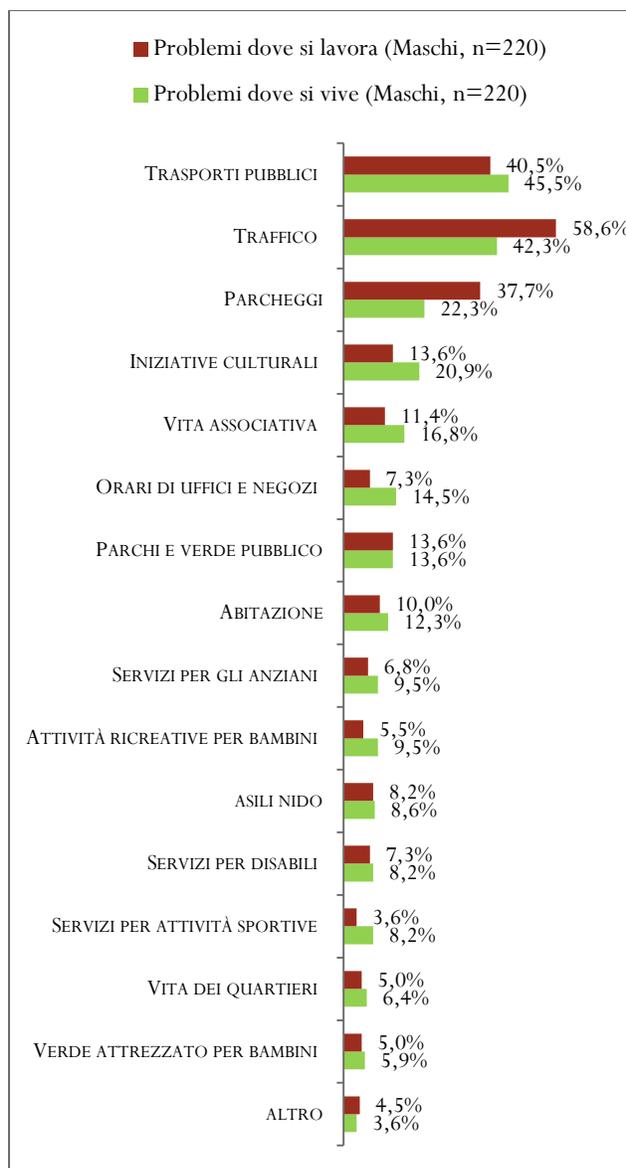
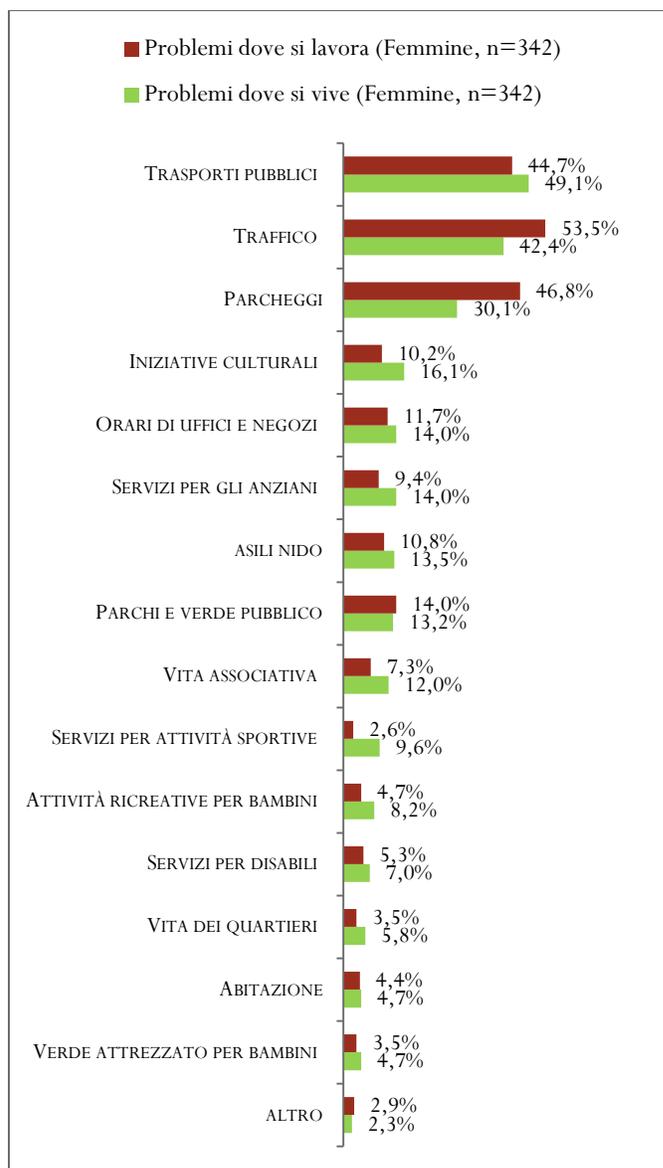


FIGURA 1.6 QUALI SONO I PROBLEMI CHE VENGONO MAGGIORMENTE AVVERTITI NELLA CITTÀ IN CUI SI VIVE? E QUELLI DOVE SI LAVORA? (MASSIMO 3 RISPOSTE, DONNE)



CAPITOLO II

Il lavoro e la carriera

Le politiche pubbliche più recenti a livello sia comunitario sia nazionale hanno posto tra gli obiettivi prioritari la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro. In Lombardia si registrano tassi di partecipazione più elevati rispetto al resto d'Italia e per alcune classi di età è stato persino superato l'obiettivo del 60% che il consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2000 pose per il 2010. Nonostante ciò va rilevato che la presenza delle donne nel mercato del lavoro (nonché la loro permanenza) non è omogenea ed è influenzata dalla combinazione di una serie di fattori demografici (grado di istruzione, età, presenza di carichi familiari), sociali (caratteristiche della domanda di lavoro da un lato e del sistema di servizi e sostegni dall'altro) e culturali (legati ai rapporti tra i generi).

Numerosi sono ancora oggi gli elementi che ostacolano la piena partecipazione al mercato del lavoro delle donne, dando luogo ai noti fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Tra questi, la presenza di culture organizzative intrise di stereotipi e schemi di genere (Acker, 1990; Gherardi, 1995) gioca un ruolo essenziale.

In questo capitolo ci occuperemo di tali temi, andando a vedere, da un lato, quanta importanza i e le dipendenti di Arpa Lombardia attribuiscono al proprio lavoro, dall'altro come descrivono i meccanismi di carriera e come giustificano le disuguaglianze di genere.

2.1 L'importanza del lavoro

La tesi di un minor coinvolgimento delle donne nella sfera lavorativa è spesso ribadita, nel discorso pubblico e spesso anche in ambito scientifico. Secondo questa prospettiva la centralità del lavoro sarebbe una caratteristica propria degli uomini e non delle donne, che troverebbero la principale fonte d'identità in ambito familiare. In realtà l'aumento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro e la progressiva trasformazione dei valori

associati al lavoro hanno inciso profondamente sui modi in cui donne e uomini si confrontano con l'esperienza lavorativa. In una società sempre più "individualizzata" che enfatizza la libertà e l'autonomia del singolo, la sfera professionale diviene un luogo di valorizzazione delle capacità individuali e di affermazione personale e ciò indipendentemente dal genere.

Il valore non strumentale del lavoro è evidente anche nel campione di dipendenti di ARPA Lombardia: solo una minoranza, infatti, smetterebbe di lavorare se ne avesse la possibilità (il 33,9% delle donne e il 39,5% degli uomini). Se disaggregiamo i dati non solo per genere, ma anche per fascia di età, vediamo che il desiderio di rimanere attivi nel mercato del lavoro è molto alto tra i lavoratori più giovani (in particolare tra le donne, dove nella fascia 18-35 anni ben il 57,8% non smetterebbe di lavorare a fronte del 47,5% dei maschi), mentre declina nella classe di età successiva (36-45 anni), dove però resta ancora molto alto soprattutto per le donne (50% vs. 34,8% degli uomini).

Questo dato è rilevante perché dimostra come le donne, anche nei momenti in cui è massima la condizione di "doppia presenza" (dato l'innalzamento dell'età in cui si ha il primo figlio, tra i 36 e i 45 anni si concentrano i problemi connessi alla cura dei figli), non vogliono rinunciare alla propria presenza nel mercato del lavoro. Si tratta di una scelta non sempre facile, in cui la madre lavoratrice si ritrova a fare i conti con la carenza di servizi a sostegno delle famiglie e con meccanismi di carriera che penalizzano chi ha carichi di cura. Non stupisce, pertanto, che la quota di uomini over 45 che desidera rimanere nel mercato del lavoro resti pressoché stabile, assestandosi intorno al 30%, mentre per le donne si riscontri un brusco calo. Tra i 46 e 55 anni solo il 27% delle donne non smetterebbe di lavorare e tale quota scende al 16% tra chi ha più di 55 anni.

FIGURA 2.1 AVENDONE LA POSSIBILITÀ SMETTEREBBE DI LAVORARE? (% PER GENERE)

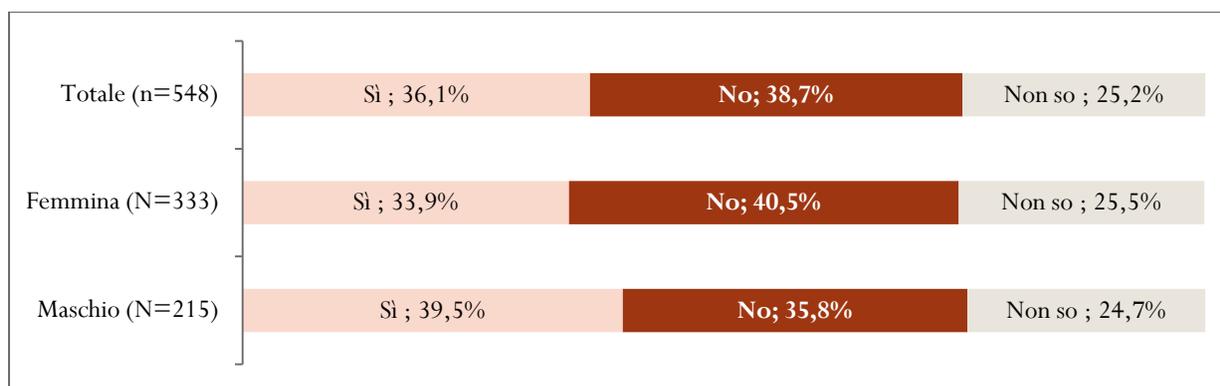
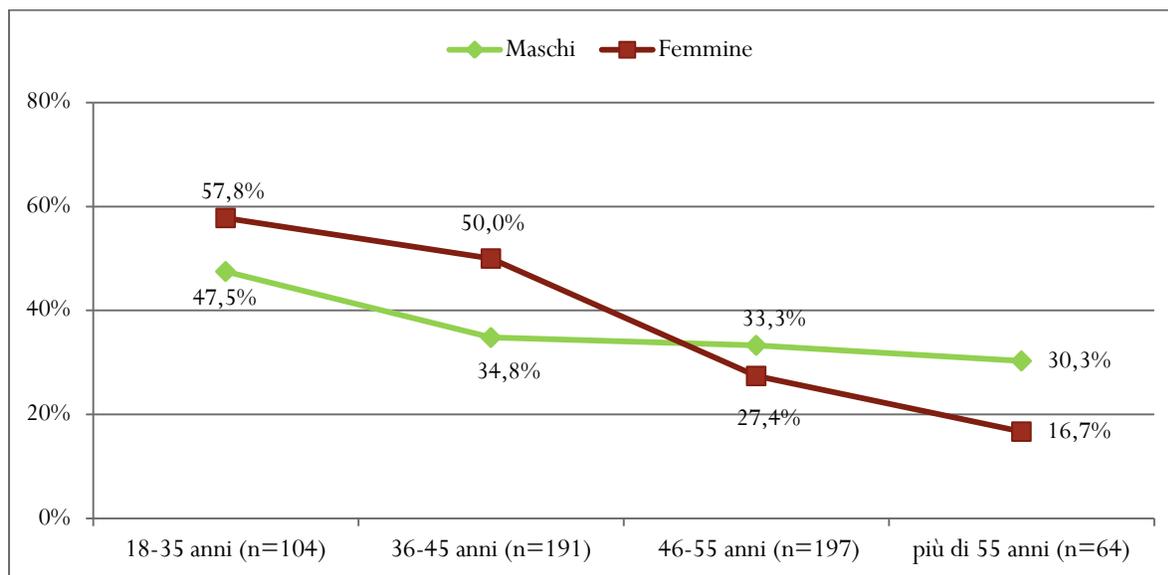


FIGURA 2.2 QUOTA DI PERSONE CHE NON SMETTEREBBERO DI LAVORARE PUR AVENDONE LA POSSIBILITÀ (% PER CLASSE DI ETÀ E GENERE)



Ma cosa farebbero gli intervistati e le intervistate se potessero smettere di lavorare? Le risposte (spontanee) sono molto diverse tra loro e risentono di sensibilità e interessi personali, ma possono essere raggruppati in tre grandi categorie:

- ✓ il tempo per sé: rientrano qui tutte le risposte che fanno riferimento alla possibilità di dedicarsi a se stessi e a coltivare gli interessi personali (lettura, viaggi, cambio di residenza al mare o in campagna, hobby,...);
- ✓ la cura della famiglia: molti intervistati vorrebbero stare più tempo con i propri familiari, alcuni per dedicarsi al nucleo familiare ristretto (coniugi e figli), altri per offrire sostegno ai genitori/suoceri anziani o ai figli nella gestione dei nipoti;
- ✓ il volontariato: non sono pochi coloro che si immaginano volontari in associazioni di vario tipo, in particolare quelle rivolte all'assistenza e integrazione sociale dei più svantaggiati.

2.2 Fare carriera: gli stereotipi di genere

Agli intervistati è stato chiesto di indicare il fattore che dal loro punto di vista avesse più peso per l'avanzamento di carriera, specificatamente, delle donne e degli uomini. I fattori proposti afferiscono a tre differenti aree: il capitale sociale (avere un buon sistema di relazioni, godere della stima dei colleghi), la competenza (essere competenti, avere capacità organizzative), il *commitment* (mettere il lavoro al primo posto), la bella presenza (avere un aspetto piacente).

In figura 2.3 sono indicate le risposte relative ai fattori che favorirebbero le carriere femminili disaggregate per genere dell'intervistato. Come si può vedere sia donne che uomini, seppur con intensità molto diverse, associano particolare rilevanza alla competenza (indicato dal 37,3% dei maschi a fronte del 27,7% delle donne) e alla disponibilità di un buon sistema di relazioni sociali (indicato dal 19,9% degli uomini e dal 28,4% delle donne).

In figura 2.4, invece, sono indicate le risposte relative ai fattori che favorirebbero le carriere maschili disaggregate per genere dell'intervistato. Troviamo qui una omogeneità d'opinione tra donne e uomini rispetto alla disponibilità di un buon sistema di relazioni (indicato dal 42,8% delle prime e dal 37,3% dei secondi). Gli uomini indicano poi con una certa frequenza anche la competenza (29,8%), mentre le donne tendono a disperdersi più o meno in egual misura su tutti gli altri fattori indicati.

FIGURA 2.3 QUAL È, A PROPRIO AVVISO, IL FATTORE CHE HA PIÙ PESO NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA PER LE DONNE? (RISPOSTA UNICA, % PER GENERE)

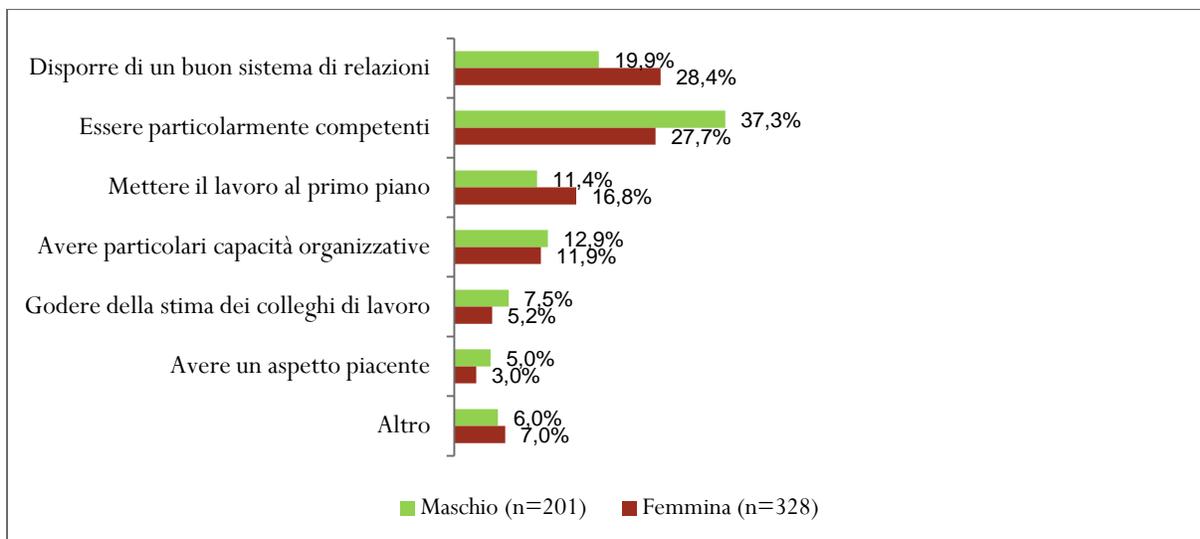
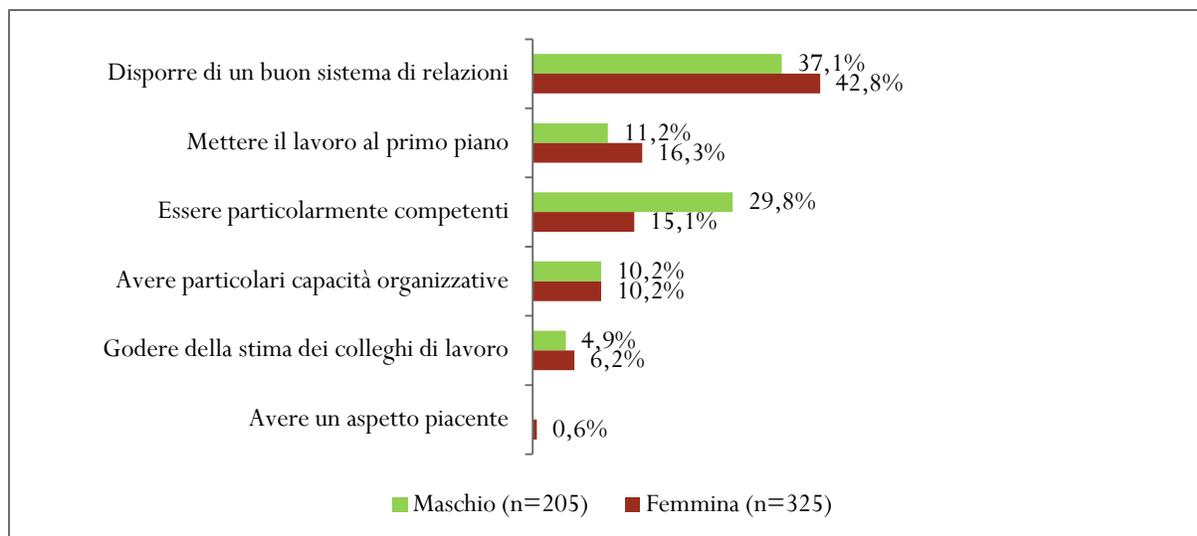


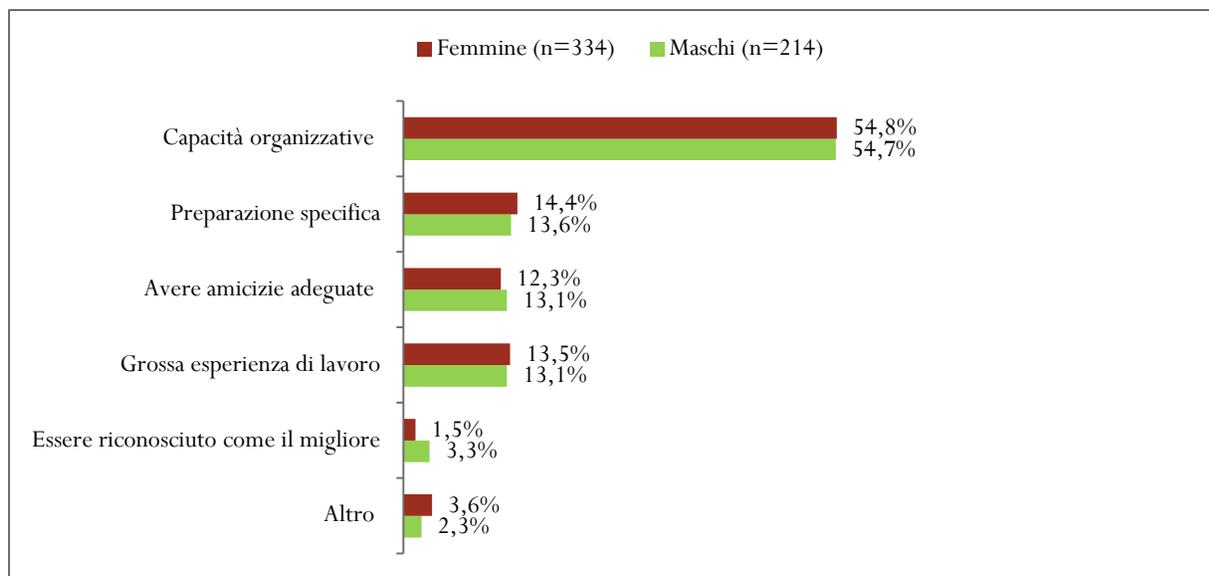
FIGURA 2.4 QUAL È, A PROPRIO AVVISO, IL FATTORE CHE HA PIÙ PESO NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA PER GLI UOMINI? (RISPOSTA UNICA, % PER GENERE)



Sintetizzando gli uomini pensano che le donne per fare carriera debbano essere soprattutto molto brave e, in seconda battuta, dotarsi di una buona rete di relazioni; per gli uomini varrebbe esattamente l'opposto. Tali opinioni sembrano in qualche misura avvalorare il principio del "doppio standard" valutativo, per il quale le donne per ottenere lo stesso riconoscimento degli uomini devono raggiungere livelli qualitativi più elevati. Le donne, invece, se pensano alle carriere femminili tendono ad attribuire uguale peso sia alla bravura che alla rete di relazioni, ma identificano nel capitale sociale (e non nel merito) il principale fattore sottostante all'avanzamento di carriera degli uomini.

Non riscontriamo, invece, differenze di genere quando si chiede agli intervistati di indicare il fattore ritenuto più importante per avere responsabilità dirigenziali: poco più di metà degli intervistati (il 54,8% delle donne e il 54,7% degli uomini) ritiene che sia indispensabile avere capacità organizzative. Si noti che a tale competenza trasversale risultano decisamente subordinate sia la preparazione tecnica (indicata da circa il 14%) che l'esperienza pregressa (13%).

FIGURA 2.4 SI RITIENE CHE PER DIRIGERE (UN LAVORO, UN'ATTIVITÀ, UN'ORGANIZZAZIONE) VI SIA BISOGNO SOPRATTUTTO DI ... (1 SOLA RISPOSTA, % PER GENERE)

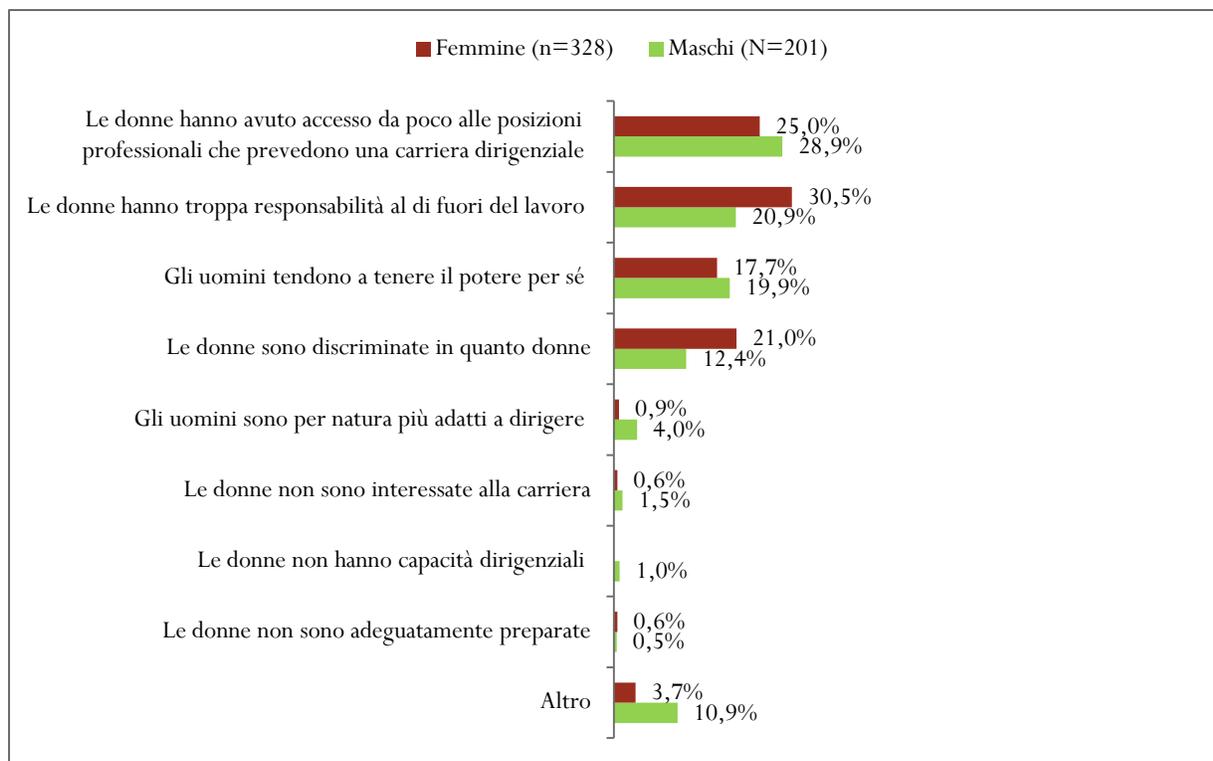


Le differenze di opinione tra donne e uomini tornano quando chiediamo agli intervistati di render conto del cosiddetto “soffitto di vetro”: perché ci sono così poche donne in ruoli dirigenziali?

Tre le principali motivazioni indicate dalle donne: lo sbilanciamento di genere a sfavore della donna nelle responsabilità familiari (indicato dal 30,5%), il recente ingresso delle donne in alcune posizioni professionali (25%), la discriminazione degli uomini verso le donne (21%). Gli uomini, invece, attribuiscono la segregazione verticale femminile al recente ingresso delle donne in alcune posizioni professionali (28,9%), al sovraccarico femminile nei compiti di cura (20,9%) e alla gestione maschile del potere (19,9%). Solo una minoranza (12,4%) indica la discriminazione a sfavore delle donne.

Si noti che, sia presso la componente maschile che quella femminile del campione, non vengono prese in considerazione motivazioni connesse a presunte attitudini maschili e femminili, stereotipo che invece è spesso ribadito dai discorsi di senso comune.

FIGURA 2.5 SECONDO IL PROPRIO PARERE, QUAL È IL MOTIVO PER CUI IL NUMERO DELLE DONNE NEI POSTI DI DIREZIONE È INFERIORE A QUELLO DEGLI UOMINI? (1 SOLA RISPOSTA, % PER GENERE)



CAPITOLO III

Lavorare in ARPA Lombardia

A partire dalla seconda metà degli anni novanta, le politiche di conciliazione hanno esteso il proprio ambito di intervento dai servizi alla persona ai contesti lavorativi. Con l'avvio della strategia europea per l'occupazione queste politiche hanno acquisito rilevanza in riferimento agli obiettivi di crescita occupazionale. I contesti organizzativi diventano quindi i luoghi dove si sperimentano le pratiche di conciliazione, dove si rivendicano nuovi diritti legati al tempo come, per esempio, i congedi parentali, la flessibilizzazione degli orari di lavoro, la formazione al rientro dopo lunghi periodi di assenza per la cura di familiari, etc. Le imprese possono quindi svolgere un ruolo attivo, insieme allo Stato e agli Enti locali, all'interno del sistema che promuove la conciliazione e, quindi, la qualità complessiva della vita di ognuno.

In questo capitolo vedremo se e in che misura lavorare in ARPA Lombardia sia compatibile con le esigenze personali e familiari. Si tratta di una dimensione importante del benessere organizzativo, ma non l'unica. Per questo prima di occuparci della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro andremo a vedere come lavoratori e lavoratrici descrivono il proprio lavoro.

3.1 La percezione del proprio lavoro

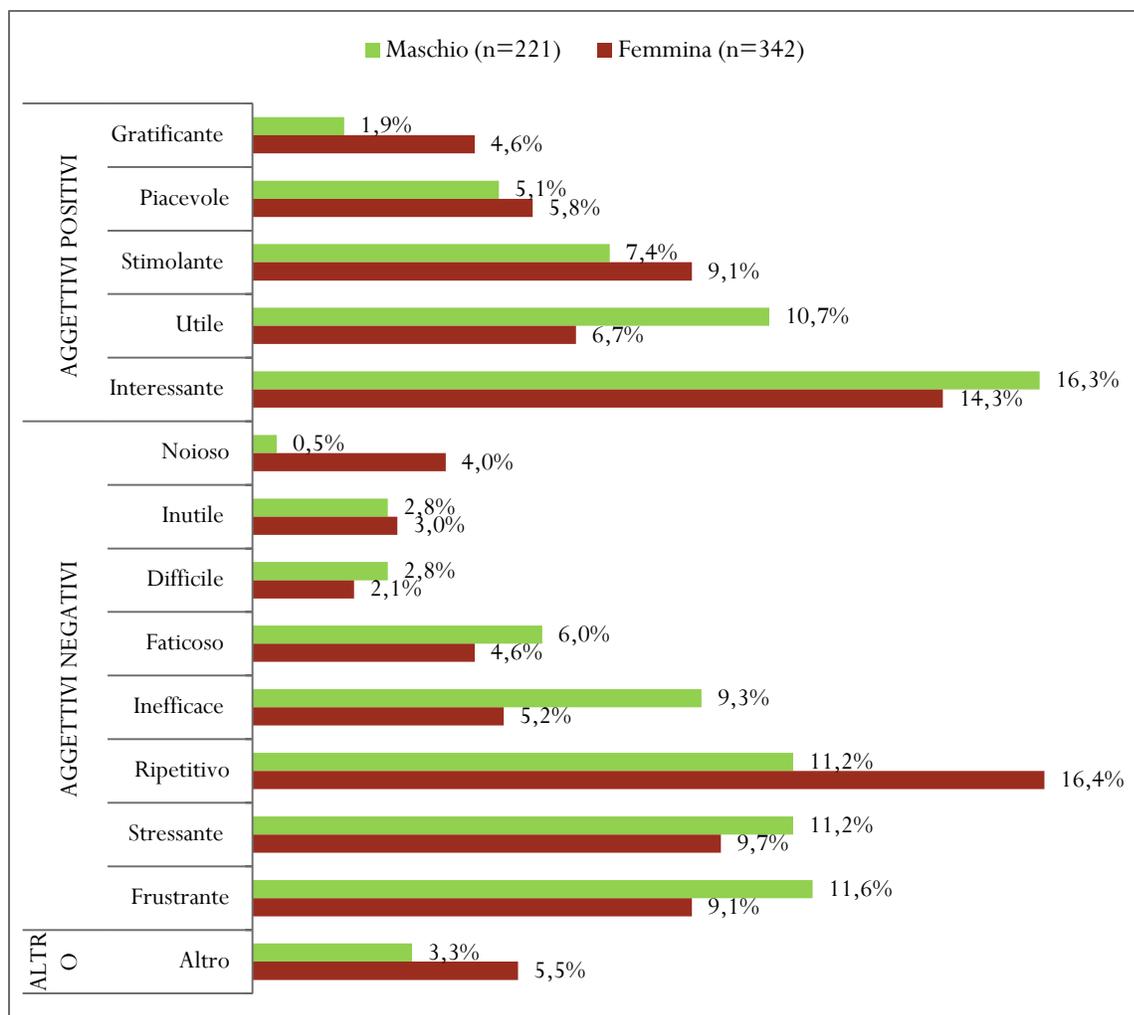
L'analisi del benessere organizzativo in Arpa Lombardia parte da un indicatore importante, seppur indiretto e parziale, della qualità del lavoro e cioè, il modo di qualificarlo. In primo luogo osserviamo che il campione si divide pressoché a metà, con una lieve sovra rappresentazione di chi utilizza aggettivi a valenza negativa per descrivere il proprio lavoro (Figura 3.1):

- ✓ il 55,4% dei maschi intervistati e il 54,1% delle donne, infatti, sceglie uno di questi aggettivi: noioso, inutile, difficile, faticoso, inefficace, ripetitivo, stressante, frustrante;

- ✓ il 41,4% degli uomini e il 40,5% delle donne sceglie uno di questi aggettivi: gratificante, piacevole, stimolante, utile interessante⁴;
- ✓ la quota rimanente non si identifica in alcuno degli aggettivi proposti.

In figura 3.1 si riporta il dettaglio delle risposte disaggregate per genere.

FIGURA 3.1 QUAL È L'AGGETTIVO CHE, IN QUESTO PERIODO, MEGLIO QUALIFICA IL PROPRIO LAVORO? (1 SOLA RISPOSTA, % PER GENERE)

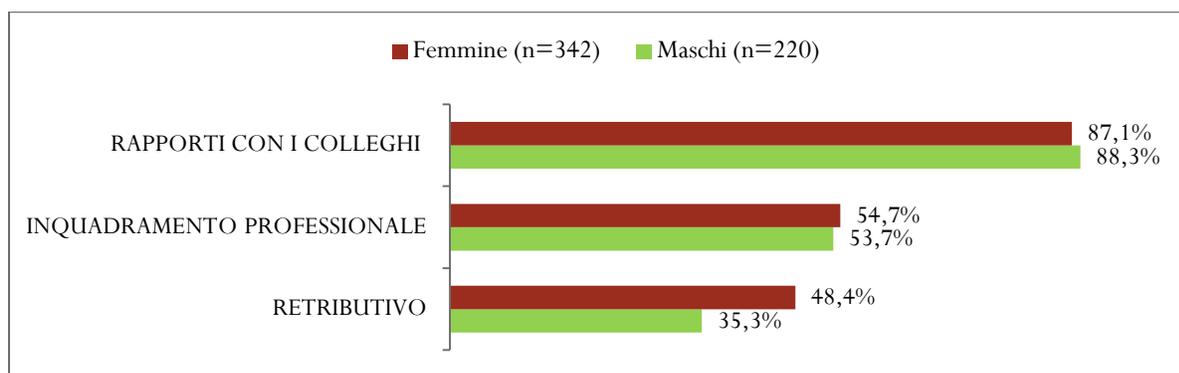


⁴ La quota rimanente non si riconosce in alcuno degli aggettivi proposti e opta per “altro” (3,3% degli uomini e 5,5% delle donne). Si noti che il numero di aggettivi proposti a valenza negativa è superiore a quelli a valenza positiva (8 rispetto a 5), dato che aumenta le probabilità di esprimere un giudizio negativo sul proprio lavoro per meri motivi statistici. L’aggettivo “difficile” è stato conteggiato tra quelli a valenza negativa, anche se è possibile che qualche intervistato lo abbia associato a caratteristiche positive del proprio lavoro (ad esempio un lavoro che richiede competenze tecniche elevate).

Come si può vedere tra gli aggettivi positivi, quello maggiormente utilizzato sia da uomini che da donne è “interessante” (scelto dal 16,3% degli uomini e dal 14,3% delle donne). Seguono poi, per gli uomini, “utile” e “stimolante”, scelti rispettivamente dal 10,7% e 7,4% degli intervistati (Fig. 3.1). Si noti che anche le donne scelgono questi aggettivi, ma in ordine inverso, cioè descrivono con maggior frequenza il proprio lavoro come “stimolante” (9,1%) piuttosto che “utile” (6,7%). Si noti, infine, che le donne in misura maggiore degli uomini dichiarano di svolgere un lavoro “gratificante”, ma si tratta di quote minoritarie (4,6% vs. 1,9%). Passando agli aggettivi a valenza negativa (Fig. 3.1), vale la pena rimarcare che “ripetitivo”, “stressante” e “frustrante” sono gli aggettivi scelti con più frequenza sia dalle donne che dagli uomini, ma con una sovra-rappresentazione delle donne che descrivono il proprio lavoro come “ripetitivo” (16,4% vs. 11,2% degli uomini).

Entriamo ora nel dettaglio degli ambiti che possono essere motivo di soddisfazione/insoddisfazione per il proprio lavoro. Al campione intervistato è stato chiesto di esprimere un parere circa l’adeguatezza della propria attività lavorativa rispetto all’inquadramento professionale, alla retribuzione e ai rapporti con i colleghi (Fig. 3.2).

FIGURA 3.2 QUALE ASPETTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ LAVORATIVA SI RITIENE ADEGUATO E QUALE INADEGUATO RISPETTO ALLE PROPRIE COMPETENZE PROFESSIONALI (% DI RISPOSTE “ADEGUATO” PER GENERE)



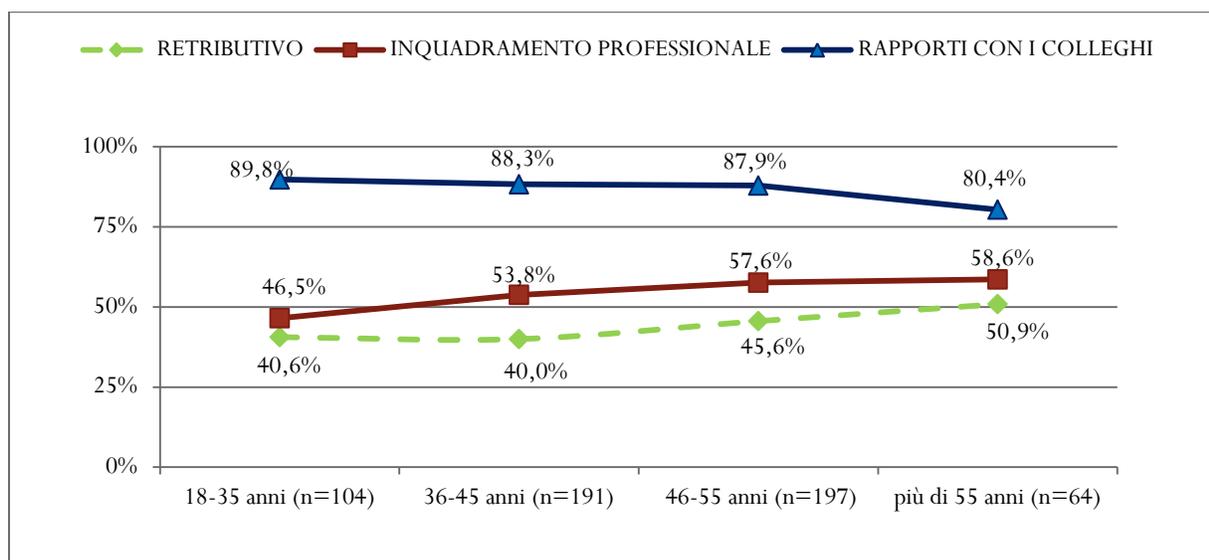
Come si può vedere dai dati presentati in figura 3.2, il clima sociale in ARPA Lombardia sembra molto buono: l’87,1% delle donne e l’88,3% degli uomini ritiene adeguato il rapporto con i colleghi⁵. Aree di insoddisfazione, invece, si riscontrano rispetto

⁵ Rispetto a questo item va però sottolineato che la richiesta di definire l’adeguatezza dei rapporti con i colleghi non in generale, ma rispetto alle proprie competenze professionali abbia creato qualche dubbio negli intervistati rispetto alla corretta interpretazione della domanda.

all'inquadramento professionale: il campione si divide a metà, senza differenze di genere, tra chi lo ritiene adeguato alle proprie competenze e chi no. Ancor più critica la percezione di corrispondenza tra la retribuzione e le competenze professionali: il 48,4% degli uomini, e solo il 35,3% delle donne, ritiene di ricevere una retribuzione adeguata. Tale differenza non stupisce, considerando che i differenziali retributivi di genere sono uno dei principali elementi di oggettiva discriminazione delle donne nel mercato del lavoro.

La percezione di adeguatezza della retribuzione rispetto alle competenze professionali aumenta al crescere dell'età e, quindi, presumibilmente dell'anzianità lavorativa e degli scatti a questa connessi): il 40,6% dei giovani tra i 18 e i 35 anni ritiene "adeguato" il livello retributivo a fronte del 45,6% di chi ha tra i 45 e i 55 anni e del 50,9% di chi ha più di 55 anni. La stessa tendenza, e in misura ancor più marcata, si riscontra rispetto alla corrispondenza tra inquadramento professionale e competenze: la percezione di adeguatezza passa dal 46,5% tra chi ha tra i 18 e i 35 anni al 58% circa di chi ha più di 45 anni. Resta invece pressoché stabile, con un lieve decremento tra chi ha più di 55 anni, la soddisfazione per i rapporti con i colleghi.

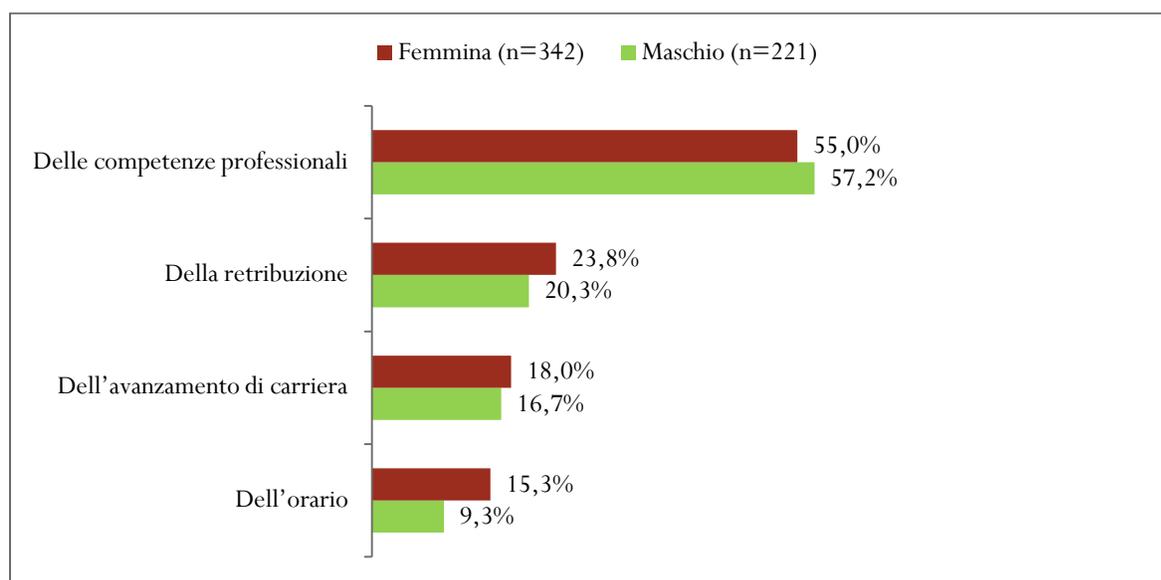
FIGURA 3.3 QUALE ASPETTO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ LAVORATIVA SI RITIENE ADEGUATO E QUALE INADEGUATO RISPETTO ALLE PROPRIE COMPETENZE PROFESSIONALI (% DI RISPOSTE "ADEGUATO" PER CLASSE DI ETÀ)



Immaginandosi nel prossimo futuro, intervistati e intervistate ritengono, in larga misura, che vedranno un miglioramento delle proprie competenze professionali (la pensa così il 55%

delle donne e il 57,2% dei maschi), mentre sono piuttosto pessimisti rispetto sia ad un aumento della retribuzione (solo il 23,8% delle donne e il 20,3% degli uomini lo ritiene possibile) sia all'avanzamento di carriera (immaginato dal 18% degli uomini e dal 16,7% delle donne). Si noti che anche l'idea che l'orario sia destinato a migliorare è poco diffusa nel campione, ma con una differenza di genere: lo ritiene probabile il 15,3% delle donne rispetto al 9,3% degli uomini (Fig. 3.4).

FIGURA 3.4 A PROPRIO GIUDIZIO,IL LAVORO CHE SI SVOLGE CONSENTIRÀ NEI PROSSIMI ANNI UN MIGLIORAMENTO NEI SEGUENTI AMBITI? (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER GENERE)



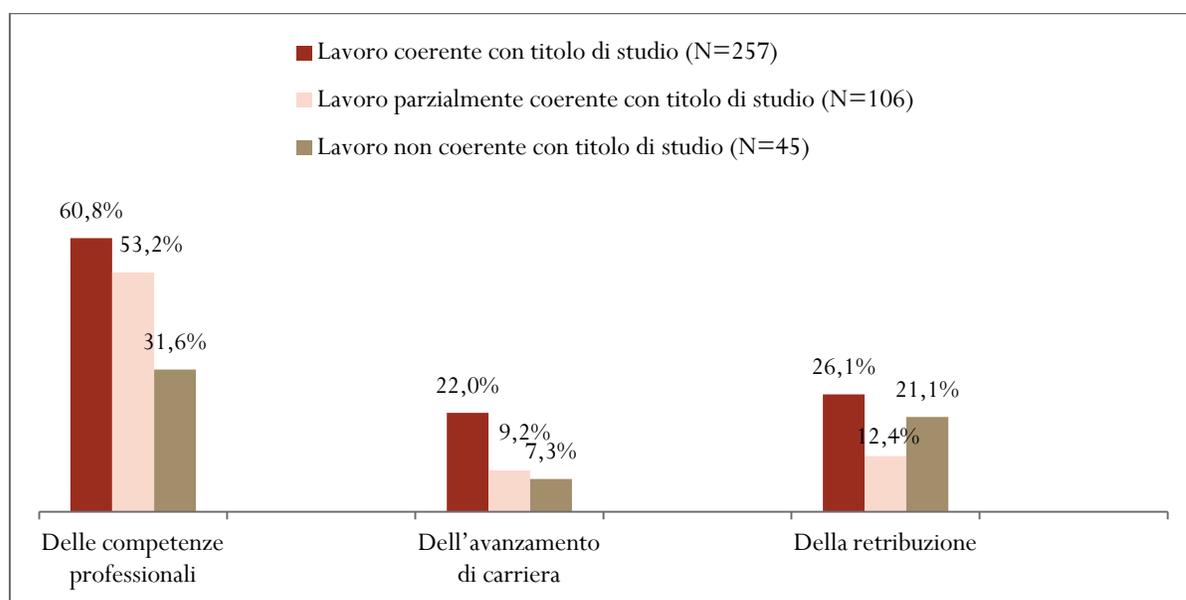
È importante sottolineare che le aspettative di miglioramento professionale (competenze, retribuzione, avanzamento di carriera) sono sistematicamente maggiori tra chi svolge un lavoro coerente con il proprio titolo di studio⁶. I lavoratori che ritengono di svolgere un lavoro coerente con la propria formazione vedono di fronte a sé un futuro lavorativo con più ampi margini di miglioramento e crescita professionale, aspetto che potrebbe incidere significativamente sul grado di *commitment* verso l'azienda.

Come si può vedere , infatti, dai dati presentati in figura 3.5:

⁶ Il 65,5% degli intervistati (il 68,5% femmine e il 61,5% dei maschi), dichiara di svolgere un lavoro coerente con il proprio titolo di studio, l'11,3% di svolgerne uno del tutto incoerente e il 23,2% lo ritiene parzialmente coerente (il 27,5% degli uomini e il 20,4% delle donne).

- ✓ la probabilità di attendersi un miglioramento delle competenze professionali passa dal 60,8% di chi svolge un lavoro coerente con gli studi pregressi al 31,6% di chi svolge un lavoro molto distante da questi;
- ✓ stessa tendenza rispetto alla probabilità di attendersi un miglioramento dell'inquadramento professionale, che passa dal 22% al 7,3%;
- ✓ rispetto alla retribuzione, invece, il trend non è lineare ed è probabilmente dovuto al fatto che i meccanismi di adeguamento retributivo sono per lo più connessi all'anzianità lavorativa e al ruolo e, pertanto, debolmente connessi con la formazione precedente del lavoratore.

FIGURA 3.5 A PROPRIO GIUDIZIO,IL LAVORO CHE SI SVOLGE CONSENTIRÀ NEI PROSSIMI ANNI UN MIGLIORAMENTO NEI SEGUENTI AMBITI? (% PER COERENZA DEL LAVORO SVOLTO CON L PROPRIO TITOLO DI STUDIO)



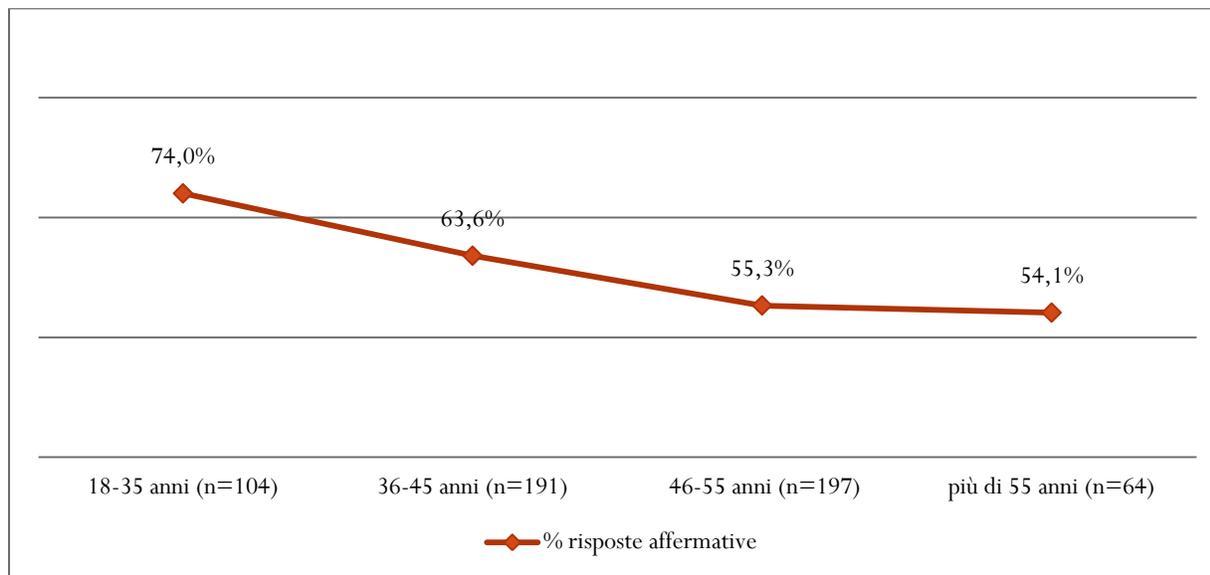
3.2 Il clima relazionale

I dati fin qui presentati restituiscono l'immagine di persone che, in larga maggioranza, attribuiscono grande importanza al proprio lavoro, ma che non sono pienamente soddisfatte del modo in cui le loro competenze professionali vengono riconosciute dal punto di vista

economico e contrattuale. Valutazioni positive, invece, sono emerse rispetto al rapporto con i colleghi, lasciando intendere che in ARPA Lombardia vi sia un buon clima relazionale.

I dati a nostra disposizione consentono di approfondire ulteriormente questo aspetto, fondamentale in qualsiasi organizzazione. In primo luogo notiamo che ARPA Lombardia si configura come un luogo di lavoro in cui si sviluppano relazioni sociali amichevoli, che continuano anche al di fuori del contesto lavorativo: 6 su 10, infatti, hanno dichiarato di avere rapporti di amicizia con i colleghi/colleghe anche al di fuori dell'orario di lavoro. La differenza di genere è minima (63% donne vs. 59% di uomini), mentre l'età influenza decisamente la probabilità di intrattenere relazioni con i colleghi amicali al di fuori dell'orario di lavoro (Figura 3.6).

FIGURA 3.6 SI HANNO RAPPORTI DI AMICIZIA, AL DI FUORI DEL LAVORO, CON COLLEGHI/E? (% PER CLASSE DI ETÀ)



Agli intervistati è stato chiesto di esprimere un giudizio sulla qualità del rapporto instaurato con i colleghi e con le colleghe. I giudizi sono ampiamente positivi: 7 intervistati su 10 definiscono “buono” ciascuno di questi rapporti. Si nota una lievissima preferenza, sia tra i maschi sia tra le femmine, per la qualità delle relazioni instaurate con i colleghi maschi (Fig. 3.7).

Passando alle relazioni verticali, osserviamo anche in questo caso la prevalenza di giudizi positivi, soprattutto presso la popolazione femminile: circa 6 donne su 10 e 5 uomini su 10

definiscono “buono” il rapporto con i superiori. Va però rimarcato un dato interessante: per gli uomini è indifferente avere un superiore donna o uomo, mentre le donne tendono a preferire i superiori dello stesso sesso, ma le differenze percentuali sono minime (Fig. 3.8).

FIGURA 3.7 GIUDIZIO ATTRIBUITO AI RAPPORTI CON COLLEGHI E COLLEGHE (% PER GENERE)

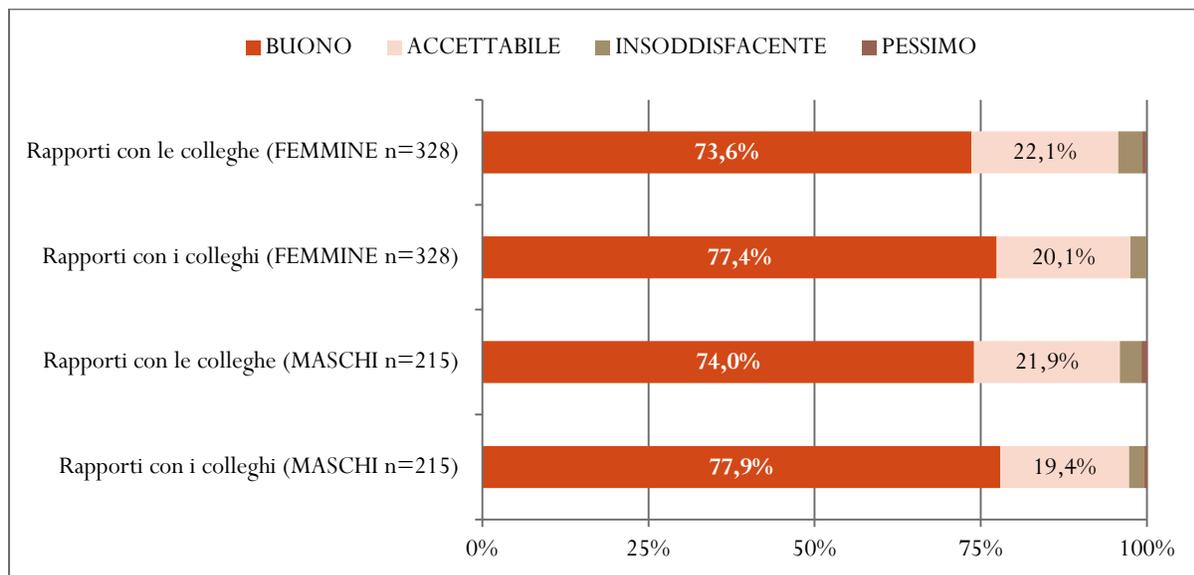
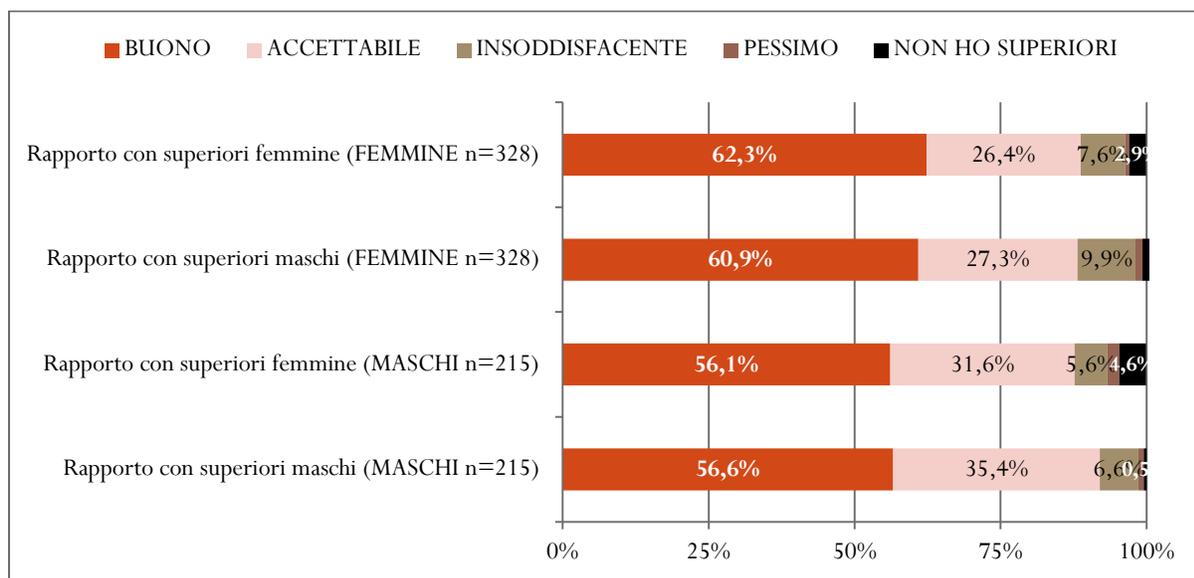


FIGURA 3.8 GIUDIZIO ATTRIBUITO AI RAPPORTI CON I E LE SUPERIORI (% PER GENERE)



3.3 un luogo di lavoro family friendly ?

Vediamo ora se Arpa Lombardia si configura come un luogo di lavoro “family friendly”. Si tratta di un dato importante in termini di promozione delle pari opportunità perché il permanere di una organizzazione del lavoro spesso indifferente o in contrasto rispetto alle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (si pensi all’importanza della presenza fisica fuori orario o alla penalizzazione per periodi anche brevi di assenza a prescindere dalla natura del lavoro) è spesso indicato come uno dei fattori che riduce le opportunità di carriera per chi ha responsabilità familiari.

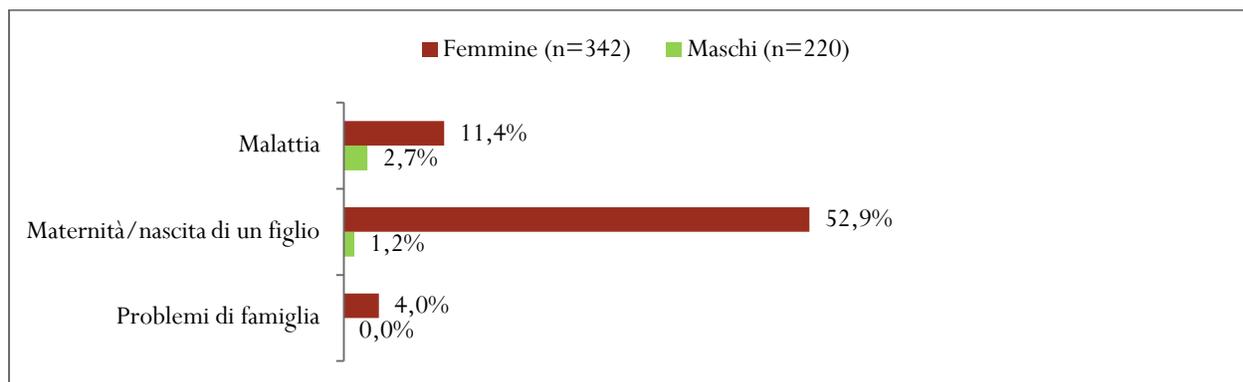
Un semplice, ma importante, indicatore della capacità di una organizzazione di venire incontro a chi ha carichi di cura, è dato dall’orario in cui si svolgono le riunioni. E’ stato dimostrato, infatti, che in alcuni ambienti (in particolare quelli a prevalenza maschile) le riunioni vengono indette a fine giornata lavorativa. Questa scelta, di per sé non problematica, si traduce in un ostacolo alla carriera per chi (in genere le donne) per motivi connessi alla cura dei figli ha scelto il part-time, oppure ha rimodulato il proprio orario di lavoro per poter anticipare l’uscita. In ARPA Lombardia questo problema non sembra esserci: il 77% degli intervistati (senza differenze tra donne e uomini) dichiara che le riunioni, in genere, vengono indette al mattino.

Un altro aspetto importante riguarda le conseguenze professionali (in termini di carriera, ma anche di qualità delle relazioni con colleghi e superiori) a seguito di interruzioni/assenze dal lavoro dovute alla necessità di prendersi cura di minori e anziani.

Il primo dato da evidenziare riguarda le cause per le assenze dal lavoro per un lungo periodo (più di sei mesi). Come si può vedere dalla figura 3.9:

- ✓ la principale causa di interruzione del lavoro per la componente femminile è dovuta alla maternità (52%), ma va rimarcato che una piccola quota (1,2%) dei maschi ha probabilmente usufruito del congedo parentale visto che dichiara di essersi assentato dal lavoro per almeno sei mesi a seguito della nascita di un figlio;
- ✓ nessun uomo ha dovuto interrompere il lavoro per problemi familiari, mentre ha fatto questa scelta il 4% delle donne intervistate;
- ✓ le interruzioni per malattia dichiarate sono decisamente più elevate per le donne (11,4% vs. 2,7%).

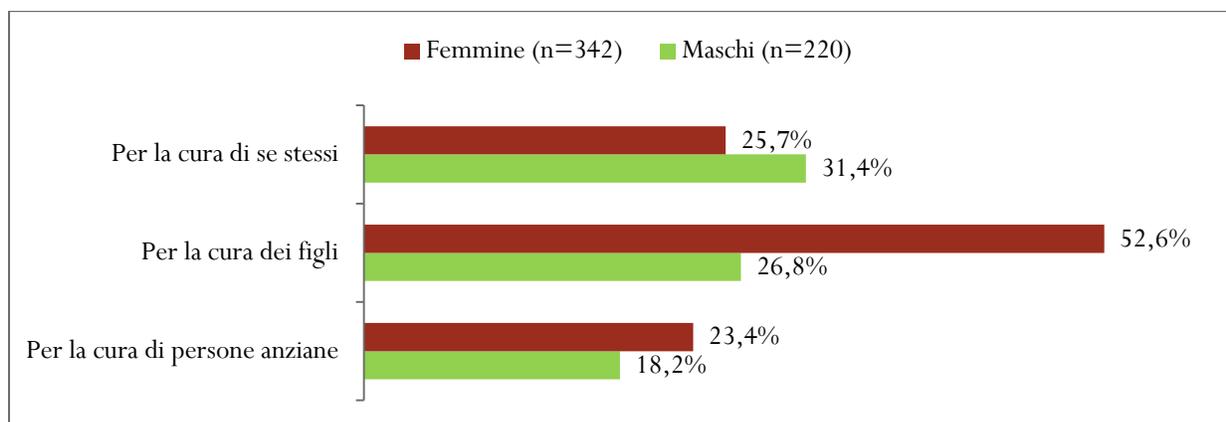
FIGURA 3.9 È CAPITATO DI DOVER INTERROMPERE PER UN LUNGO PERIODO(SEI MESI O PIÙ) IL PROPRIO LAVORO PER MOTIVI PERSONALI?(% RISPOSTE AFFERMATIVE PER GENERE):



Delle 176 persone che hanno dichiarato di aver interrotto il proprio lavoro per almeno sei mesi (come si è visto sono in prevalenza interruzioni per maternità), solo poco più di un terzo (34,7%) dichiara che il proprio lavoro ne abbia risentito. In particolare: il 51,7% (30 casi) di costoro dichiara di avere avuto difficoltà a reinserirsi, il 15,5% (9 casi) lamenta un avanzamento di carriera più lento e il 32,8% (19 casi) riporta altri tipi di difficoltà, piuttosto diverse tra loro.

Anche se guardiamo alle interruzioni lavorative nel loro complesso (compresi i permessi), il dato più evidente è quello legato alla necessità di molte madri lavoratrici di allontanarsi dal lavoro per la cura dei figli (52,6% vs. 26,8% di uomini; Fig. 3.10). Va però evidenziato che il sovraccarico di cura femminile si riduce quando si considerano le interruzioni e i permessi presi per esigenze connesse alla cura degli anziani, scelta che coinvolge anche quote importanti di maschi (23,4% di donne e 18,2% di maschi).

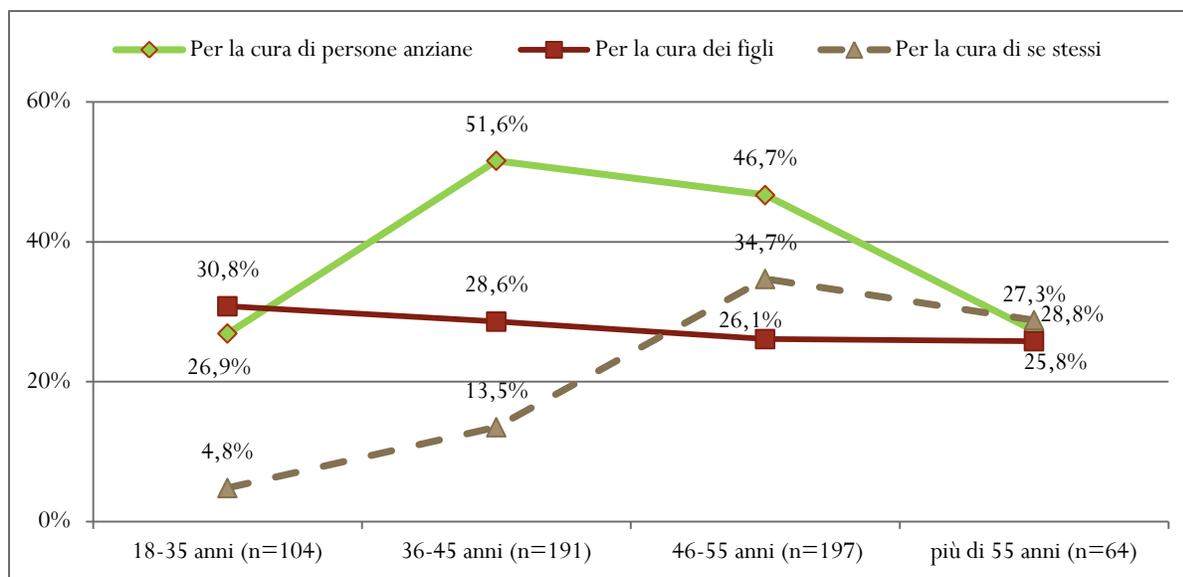
FIGURA 3.10 PER QUALI MOTIVAZIONE SI UTILIZZANO O SI SONO UTILIZZATI PERSONALMENTE PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO? (% PER GENERE; RISPOSTE MULTIPLE)



Non stupisce che sia il ciclo di vita a condizionare sia la quantità di permessi/interruzioni richiesti sia le motivazioni sottostanti (Fig. 3.10):

- ✓ la necessità di assentarsi dal lavoro per la cura dei figli è molto diffusa tra i più giovani e poi tende lentamente a decrescere (è pari al 30,8% tra i 18-35 anni, quando i figli sono molto piccoli e a circa il 26% tra chi ha più di 45 anni);
- ✓ prendersi cura delle persone anziane è un problema che riguarda soprattutto le fasce centrali di età (il 51,6% delle persone tra i 36 e i 45 anni e il 46,7% di chi ha tra i 46 e i 55 anni ha utilizzato dei permessi per questo motivo);
- ✓ infine, la necessità di assentarsi dal lavoro per esigenze legate alla cura di se stessi è pressoché inesistente tra i più giovani (4,8% tra i 18 e i 35 anni) e massima tra i 46 e i 55 anni (34,7%).

FIGURA 3.11 PER QUALI MOTIVAZIONE SI UTILIZZANO O SI SONO UTILIZZATI PERSONALMENTE PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO? (% PER ETÀ; RISPOSTE MULTIPLE)



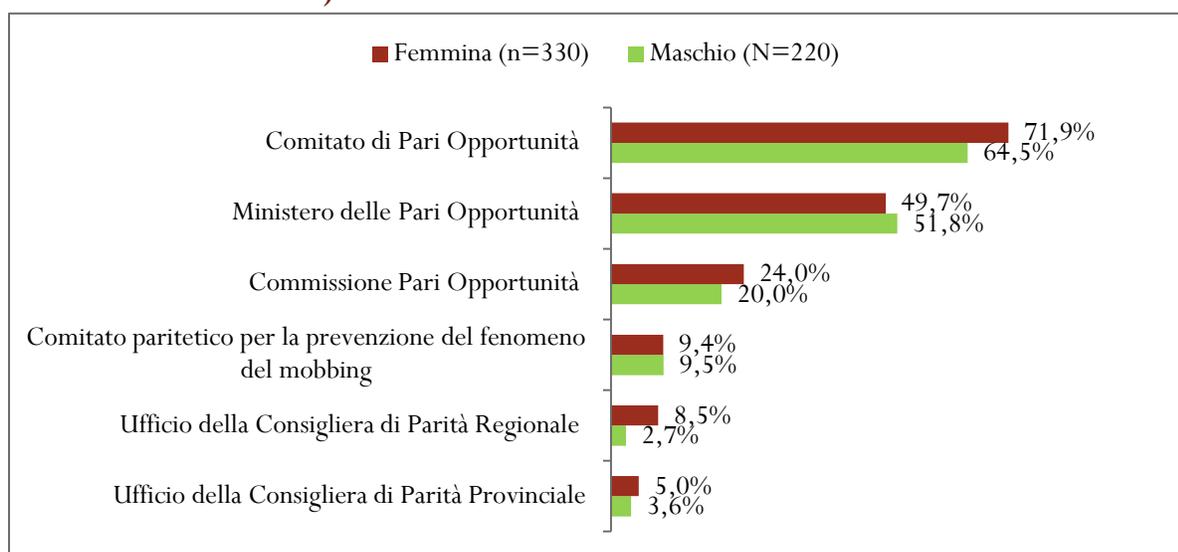
CAPITOLO IV

Gli strumenti di pari opportunità

4.1 La conoscenza degli organismi di parità

La visibilità degli organismi di parità presso lavoratori e lavoratrici di Arpa Lombardia è decisamente limitata, con l'importante eccezione del Comitato Pari Opportunità (conosciuto dal 71,9% delle donne e dal 64,5% degli uomini) e del Ministero delle Pari Opportunità (49,7% di donne e 51,8% di uomini). Particolarmente penalizzate le Consigliere di Parità regionale e provinciale: la prima è conosciuta solo dall'8,5% delle donne e dal 2,7% degli uomini, mentre per la seconda la quota scende al 5% per le donne e al 3,6% per gli uomini (Figura 4.1).

FIGURA 4.1 QUALE O QUALI DEI SEGUENTI ORGANISMI DI PARITÀ CONOSCE? (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER GENERE)



Appare invece noto a quasi tutti i lavoratori (90%) e le lavoratrici (96,1%) il Comitato Pari Opportunità di ARPA Lombardia. Si tratta di una conoscenza non superficiale visto che ben il 77,5% delle donne e il 64,1% degli uomini dichiara anche di essere informato sul piano di azioni positive presentato dal CPO (Fig. 4.2). Come si può vedere dai dati presentati in

Figura 4.3 si tratta di una conoscenza che non è diffusa in maniera omogenea nei diversi dipartimenti di ARPA: si passa, infatti, dal 93,3% di Lecco al 60,7% del dipartimento di Cremona⁷.

FIGURA 4.2 SI È A CONOSCENZA CHE IL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI ARPA HA PRESENTATO UN PIANO PER LE AZIONI POSITIVE? (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER GENERE)

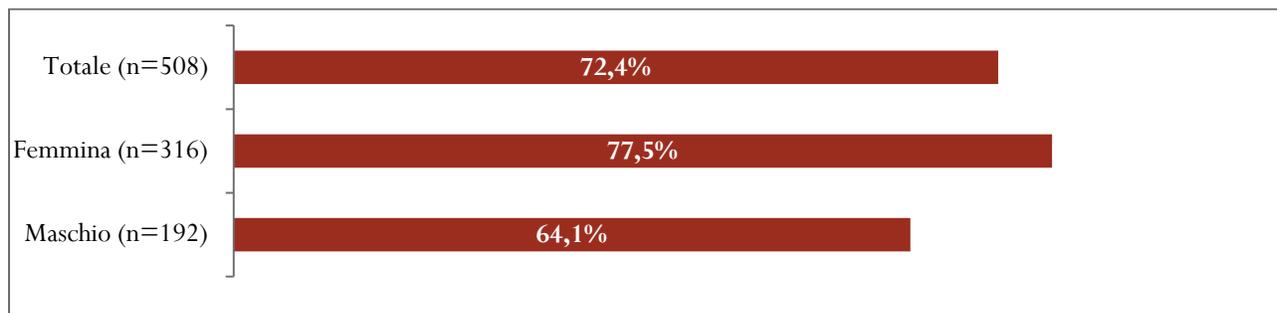
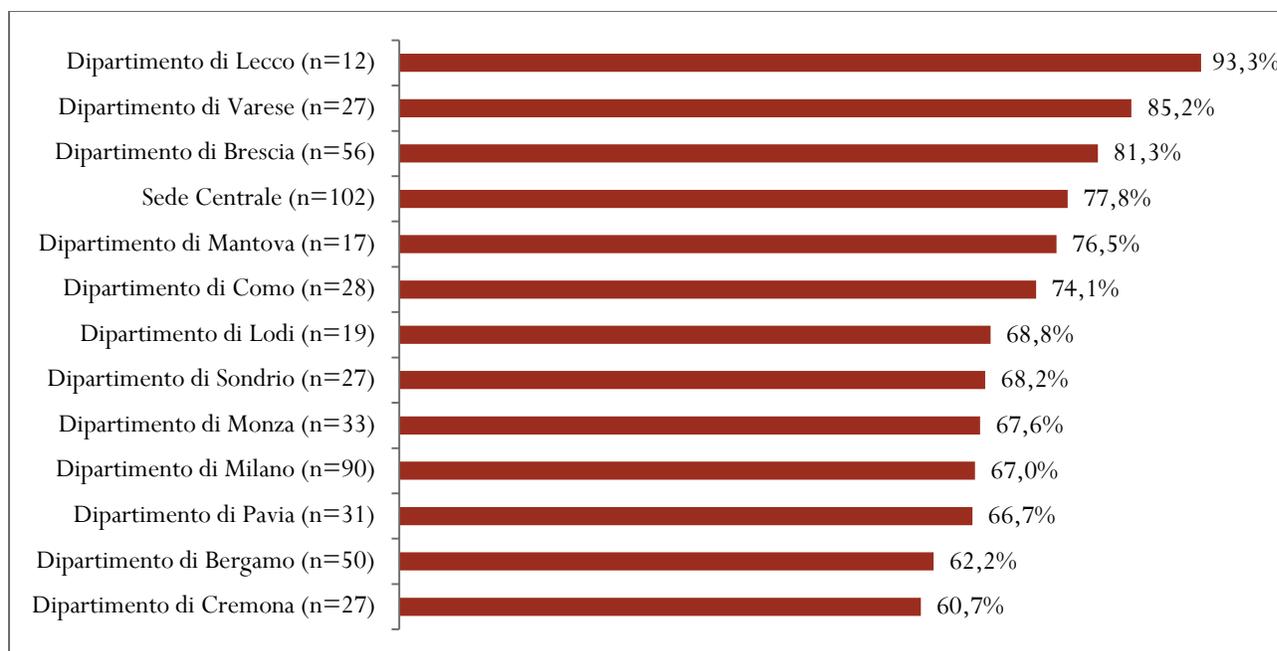


FIGURA 4.3 SI È A CONOSCENZA CHE IL COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI ARPA HA PRESENTATO UN PIANO PER LE AZIONI POSITIVE? (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER DIPARTIMENTO)



⁷ Questi dati vanno letti con cautela, dato il ridotto numero di casi in alcuni dipartimenti (Cfr. Nota metodologica).

4.2 Conoscenza e utilizzo di alcuni strumenti utili per la conciliazione

Le linee guida della normativa europea in tema di sviluppo delle politiche di *work-life balance* fanno riferimento, essenzialmente, ai seguenti ambiti di intervento:

- ✓ *Care* (servizi di custodia rivolti all'infanzia);
- ✓ *Cash* (trasferimenti monetari volti a sostenere i costi dei servizi di cura)
- ✓ *Time* (congedi parentali, flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro);

L'ultimo di questi ambiti di intervento vede come attori principali le aziende, pubbliche o private, che possono impegnarsi o meno nel rendere agevole la possibilità per lavoratori e lavoratrici di utilizzare tutti gli strumenti normativi a disposizione sia per prevedere il proprio orario di lavoro-sia per modificarlo in funzione di particolari bisogni.

La conoscenza di tali strumenti è, ovviamente, preconditione necessaria perché essi vengano richiesti e utilizzati da lavoratori e lavoratrici. Dalle risposte fornite, vediamo che alcuni strumenti innovativi sono poco conosciuti in Arpa Lombardia (tabella 4.1): il 70% dichiara di non conoscere il mentoring, il 50,4% il job sharing, il 47,2% l'outsourcing e il 43,4% il telelavoro.

Risultano invece non solo conosciuti, ma anche utilizzati, sebbene da una minoranza, l'orario flessibile (l'11,2% dichiara di usufruirne in modo occasionale e il 7,1% regolarmente) e l'orario ridotto (il 10,5% dichiara di usufruirne in modo occasionale e il 4,6% regolarmente). Va notato, inoltre, che sebbene poco conosciuto a livello di campione, riscuote un certo successo il job-sharing, praticato dal 6,2% occasionalmente e dal 4,2% con regolarità⁸ (tabella 4.1).

⁸ La formulazione del questionario non consente di stabilire se gli intervistati che hanno affermato di praticare il job-sharing si ripartiscano il lavoro sulla base di un accordo informale o, al contrario, codificato in base alla normativa vigente.

TABELLA 4.1 LIVELLO DI CONOSCENZA E UTILIZZO DI ALCUNI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE (% DI RIGA IN ORDINE DECRESCENTE DI “UTILIZZO REGOLARE”, N=561)

	Non risponde	Non conosce	Conosce, ma non utilizza	Utilizza in modo occasionale	Utilizza regolarmente
Orario flessibile (e flessibilità sui turni)	10,7	2,0	69,0	11,2	7,1
Orario ridotto	13,0	5,0	66,9	10,5	4,6
Lavoro ripartito tra più lavoratori-Job sharing	12,5	50,4	26,7	6,2	4,3
Passaggio al part-time	9,4	0,0	85,1	2,7	2,8
Passaggio alla consulenza	13,2	1,2	76,9	5,9	2,8
Congedo formativo	13,0	4,1	77,9	2,7	2,3
Outplacement-Ricollocazione dipendenti in esubero	14,1	17,3	63,5	2,8	2,3
Congedo parentale	12,1	2,3	80,8	3,4	1,4
Lavoro a distanza (telelavoro)	10,0	43,4	44,1	1,2	1,2
Outsourcing - Esternalizzazione attività	13,9	47,2	35,9	1,8	1,2
Mentoring - Attività di supporto ad altro lavoratore	13,2	70,1	12,8	2,8	1,1

Diversamente da quanto ci si sarebbe potuti aspettare, dall’analisi non risultano rilevanti differenze di genere, con l’eccezione dell’orario flessibile. Esso è infatti utilizzato (regolarmente o occasionalmente) dal 20,8% delle donne intervistate rispetto al 14,6% degli uomini (tabella 4.2). Il fatto che anche tra le donne (che in maggior misura sono chiamate ad assumersi la responsabilità del carico di cura) vi sia un basso livello di conoscenza e utilizzo degli strumenti che potrebbero facilitare la conciliazione vita-lavoro è un dato che non va sottovalutato e che suggerisce l’utilità di mettere in campo azioni di informazione e sensibilizzazione. Dal punto di vista della parità di genere, invece, va rimarcato, come elemento positivo, il fatto che i congedi parentali siano stati utilizzati in egual misura da donne e da uomini (circa il 5%).

TABELLA 4.2 LIVELLO DI CONOSCENZA E UTILIZZO DI ALCUNI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE (% DI RIGA, PER GENERE; IN ORDINE DECRESCENTE DI UTILIZZO DA PARTE DELLE DONNE)

	Maschi (n=221)			Femmine /n=342)		
	Non risponde o non conosce	Conosce ma non utilizza	Utilizzo	Non risponde o non conosce	Conosce ma non utilizza	Utilizzo
Orario flessibile	12,7%	72,7%	14,6%	12,5%	66,7%	20,8%
Orario ridotto	16,8%	69,1%	14,1%	18,7%	65,5%	15,8%
Job sharing	63,6%	26,4%	10,0%	62,3%	26,9%	10,9%
Passaggio alla consulenza	14,1%	79,1%	6,8%	14,7%	75,4%	9,9%
Congedo formativo	17,7%	79,1%	3,2%	16,7%	77,2%	6,1%
Outplacement	27,2%	68,2%	4,5%	33,9%	60,5%	5,5%
Passaggio al part-time	10,5%	83,6%	5,9%	8,8%	86,0%	5,2%
Congedo parentale	15,9%	79,5%	4,5%	13,5%	81,6%	5,0%
Outsourcing - Esternalizzazione attività	62,7%	35,0%	2,3%	59,9%	36,5%	3,5%
Mentoring	80,5%	15,0%	4,6%	85,0%	11,4%	3,5%
Lavoro a distanza	51,8%	45,5%	2,8%	54,4%	43,3%	2,4%

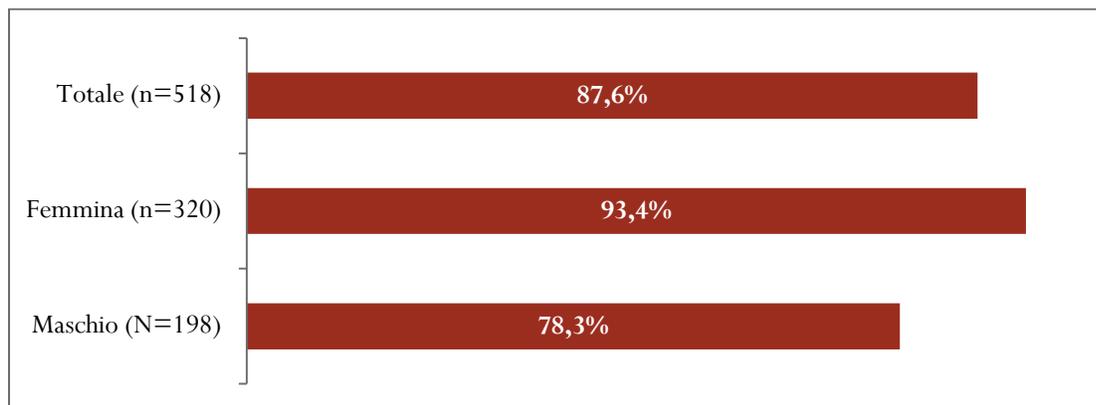
4.3 Proposte per il futuro

Cambiare le culture organizzative rappresenta la nuova sfida delle politiche di pari opportunità, dove si è passati dal paradigma del “*fix the women*” a quello del “*fix the institutions*”. Si tratta di una sfida difficile perché per cambiare le organizzazioni nell’ottica della parità non è sufficiente la buona volontà di chi ha posizioni di comando, ma è necessario raggiungere il consenso circa il fatto che la dimensione di genere rappresenta un elemento importante nella valutazione della qualità complessiva di una istituzione che mira all’innovazione.

I dati relativi ad Arpa Lombardia sono incoraggianti. Al campione è stato chiesto “Secondo il proprio parere, in ARPA si potrebbero migliorare le pari opportunità tra i sessi?”. In realtà tale domanda può essere stata intesa in modi diversi: indicare se in ARPA ci fossero le condizioni per agire concretamente a favore delle pari opportunità; indicare il proprio desiderio che le pari opportunità in ARPA venissero migliorate rispetto al livello raggiunto (che però può essere percepito da alcuni come buono e magari da altri come pessimo). Pur con queste precisazioni non si può non rimarcare che la quasi totalità delle donne (93,4%) e la stragrande maggioranza degli uomini risponde in maniera affermativa (87,6%) a tale

domanda, lasciando intendere che vi sia un generale accordo verso il fatto che l'obiettivo delle pari opportunità sia assunto come elemento chiave del benessere organizzativo in ARPA Lombardia (Figura 4.4).

FIGURA 4.4 SECONDO IL PROPRIO PARERE, IN ARPA SI POTREBBERO MIGLIORARE LE PARI OPPORTUNITÀ TRA I SESSI? (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER GENERE)



La piena condivisione di eventuali azioni di formazione e sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità è, ovviamente, un punto di partenza imprescindibile perché la strada della promozione delle pari opportunità venga intrapresa con entusiasmo e portata avanti nel tempo. Anche su questo tema i dati confermano l'interesse dei e delle dipendenti di ARPA Lombardia. Un corso di formazione sulle tematiche di pari opportunità, infatti, è ritenuto utile da circa due terzi degli intervistati, ma con differenze notevole tra i vari dipartimenti (48% a Sondrio e Monza e 80% circa a Pavia e Milano, Figura 4.5)⁹. Anche gli uomini sembrano ben disposti a questo tipo di attività, sebbene con minor frequenza rispetto alle donne (50,5% vs. 75,7%; Fig. 4.6).

⁹ Anche in questo caso la bassa numerosità dei rispondenti in alcuni dipartimenti richiede di leggere con cautela tali differenze.

FIGURA 4.5 SI RITIENE UTILE UN CORSO DI FORMAZIONE SULLA TEMATICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ? (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER DIPARTIMENTO)

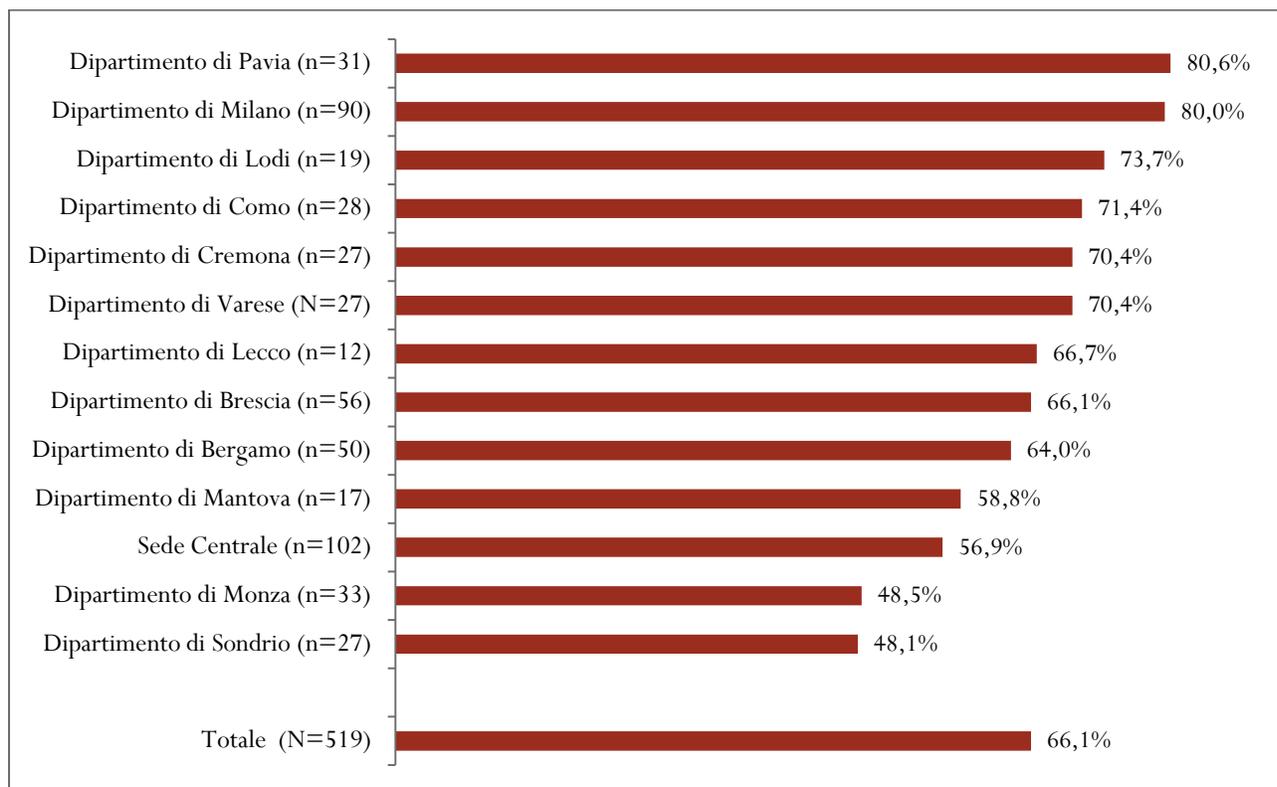
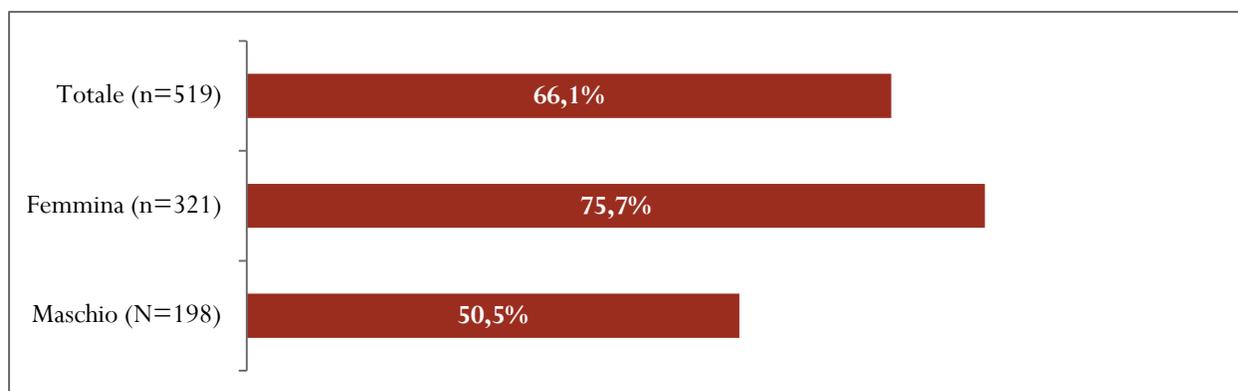


FIGURA 4.6 SI RITIENE UTILE UN CORSO DI FORMAZIONE SULLA TEMATICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ? (% RISPOSTE AFFERMATIVE PER GENERE)



A conferma di tale interesse alla promozione della pari opportunità nel luogo di lavoro va considerato anche il fatto che alla domanda “di cosa vorrebbe che si occupasse il CPO nel prossimo futuro?” dà una risposta spontanea e non precodificata ben il 46,2% delle donne e

il 29,2% degli uomini. I suggerimenti proposti sono di diverso tipo, ma possono essere ricondotti a quattro tipi principali:

- ✓ Strumenti di sostegno alla conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro, in particolare per chi ha carichi di cura (telelavoro, flessibilità dell'orario; servizi per i minori nei luoghi di lavoro o voucher di conciliazione);
- ✓ Procedure trasparenti e meritocratiche per gli avanzamenti di carriera;
- ✓ Cultura organizzativa basata sull'ascolto dei e delle persone coinvolte nei processi di lavoro;
- ✓ Dispositivi di flex-security, in particolare per i lavoratori e le lavoratrici più giovani legati ad ARPA da contratti non standard.

CONCLUSIONI

L'importanza della promozione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro può essere vista da almeno tre prospettive: economica, di pari opportunità e della diversità. Nella prospettiva economica la segregazione femminile può essere interpretata come uno spreco di metà dei talenti a disposizione; in quella delle pari opportunità viene rappresentata in termini di mancanza di uguaglianza nella possibilità di accesso e di conseguente necessità di garanzie per renderlo possibile; mentre per l'ultima prospettiva, le donne sarebbero portatrici di diversità e specificità da valorizzare nelle organizzazioni. Le politiche di *diversity management*, in questo senso, possono divenire un importante strumento per il riequilibrio tra i generi delle opportunità professionali (Cuomo e Mapelli, 2007).

I dati analizzati nelle pagine precedenti mostrano, in primo luogo, una notevole sensibilità (e interesse) di lavoratori e lavoratrici perché la promozione delle pari opportunità sia un obiettivo cardine dell'organizzazione del lavoro in ARPA Lombardia. A fronte di tale interesse, si riscontra però una scarsa conoscenza degli organismi di parità e dei dispositivi normativi più innovativi, dato che suggerisce l'opportunità di implementare azioni di informazione sulle istituzioni e sugli strumenti di pari opportunità disponibili.

In secondo luogo va rimarcato che l'organizzazione del lavoro in ARPA Lombardia, sebbene mostri margini di miglioramento, riesce ad intercettare le esigenze dei propri lavoratori e lavoratrici, sia rispetto alle esigenze di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro sia rispetto al benessere organizzativo.

Rispetto al primo punto, appare evidente che le donne subiscono le pressioni delle responsabilità familiari, dove permane una suddivisione dei ruoli di genere tradizionale; carico che le spinge a ricercare un difficile equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e rispetto al quale potrebbero essere maggiormente supportate anche sul luogo di lavoro. Solo una minoranza sembra essere stata penalizzata a seguito dell'impegno familiare, ma sono in molte a chiedere che ARPA Lombardia si doti del maggior ventaglio di strumenti disponibili per agevolare la permanenza lavorativa delle donne con carichi di cura. Luoghi di lavoro "family friendly" e la sincronizzazione dei tempi individuali con quelli urbani e sociali,

infatti, incidono fortemente sulle effettive possibilità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Va rimarcato che, se è evidente la centralità femminile nella cura dei figli, sono molti i lavoratori maschi che hanno utilizzato dei permessi di lavoro per prendersi cura dei familiari anziani. Questo dato suggerisce che la richiesta di modelli occupazionali maggiormente flessibili, in grado di consentire la conciliazione tra responsabilità familiari e lavorative, non sia più sentita esclusivamente dalla componente femminile della forza lavoro. Dato che ha in sé, se opportunamente accolto e valorizzato, importanti potenzialità de-segregative, soprattutto dal punto di vista culturale.

Rispetto al benessere organizzativo, infine, i dati disponibili sono largamente positivi. Lavoratori e lavoratrici appaiono molto motivati e inseriti in un contesto lavorativo piacevole dal punto di vista relazionale (sia con i colleghi e con i superiori). Un ulteriore aspetto positivo è dato dal fatto che la maggioranza (senza particolari differenze di genere) ritiene di lavorare in un luogo che consentirà loro di crescere professionalmente nel prossimo futuro.

Va però rimarcata una insoddisfazione, presente soprattutto verso le donne, per la corrispondenza tra retribuzione e competenze professionali. Si tratta di un segnale di una potenziale discriminazione che non va sottovalutato. In quest'ottica un primo passo importante è quello della trasparenza, da raggiungersi attraverso il monitoraggio disaggregato per genere delle assunzioni, delle promozioni e delle attribuzioni di incarico, con conseguente pubblicizzazione dei risultati e assunzione di responsabilità da parte del management per la messa in atto di correttivi funzionali alla parità di genere.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Acker, J. (1990) *Hierachies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, *Gender&Society* 4(2): 139-158,

Balbo, L., (1978), La doppia presenza, in *Inchiesta*, vol.8, n.32, 3-6

Balbo L. (2008), *Il lavoro e la cura*, Einaudi, Torino

Bonfiglioli S., Mareggi M. (a cura di) (2004), *Nuovi tempi della città per la qualità della vita*, Guerini e Associati, Milano

Cuomo S., Mapelli A., *Diversity management. Gestire e valorizzare le differenze individuali nell'organizzazione che cambia*, Guerini e Associati, Milano, 2007, pp. 185-189.

Donà A. (2007), *Genere e politiche pubbliche. Un'introduzione alle pari opportunità in Italia*, Mondadori, Milano

Eurostat, (2004), *How Europeans Spend their Time. Everyday Life of Women and Men(data 1998-2002)*, Statistical Office of the European Communities

Eurostat (2006), *A statistical view of the life of women and men in theEU25*, news release, 29

Eurostat (2009), *Reconciliation between work private and family life in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities

Istat (2008), *Conciliare lavoro e famiglia Una sfida quotidiana* Argomenti n. 33

Saraceno, C., (2003), La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti, *Polis*, n.2, 199-218

Sartori F., 2002, La giovane coppia, in Buzzi C.-Cavalli A.- de Lillo A., *Giovani del nuovo secolo*, il Mulino, Bologna

APPENDICE STATISTICO METODOLOGICA

Le caratteristiche del campione

TAB. 1 DISTRIBUZIONE DI GENERE PER DIPARTIMENTO (% DI RIGA)

	Maschi	Femmine	n	Totale %
Dipartimento di Bergamo	37,3%	62,7%	51	100,0%
Dipartimento di Brescia	35,6%	64,4%	59	100,0%
Dipartimento di Como	38,7%	61,3%	31	100,0%
Dipartimento di Cremona	41,9%	58,1%	31	100,0%
Dipartimento di Lecco	43,8%	56,3%	16	100,0%
Dipartimento di Lodi	55,0%	45,0%	20	100,0%
Dipartimento di Mantova	57,9%	42,1%	19	100,0%
Dipartimento di Milano	34,4%	65,6%	93	100,0%
Dipartimento di Monza	47,2%	52,8%	36	100,0%
Dipartimento di Pavia	38,2%	61,8%	34	100,0%
Dipartimento di Sondrio	58,6%	41,4%	29	100,0%
Dipartimento di Varese	21,4%	78,6%	28	100,0%
Sede Centrale	35,7%	64,3%	115	100,0%
Totale	39,1%	60,9%	562	60,9%

TABELLA 2 . DISTRIBUZIONE PER ETÀ E GENERE (% COLONNA)

	Maschi	Femmine	Campione
18-35 anni	18,3%	18,7%	18,5%
36-45 anni	30,6%	36,5%	34,2%
45-55 anni	35,2%	35,7%	35,5%
più di 55 anni	16,0%	9,1%	11,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%
N	219		561

TABELLA 3 DISTRIBUZIONE PER FUNZIONE ATTUALMENTE SVOLTA E GENERE (% DI COLONNA).

	Maschi	Femmine	Campione
Non indica	0,9%	0,9%	0,9%
Tecnica	82,9%	63,9%	71,4%
Amministrativa	12,4%	30,2%	23,2%
Altro	3,7%	5,0%	4,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%
	217	338	555

Il confronto campione - popolazione

TABELLA 4 TASSO DI RISPOSTA AL QUESTIONARIO ‘15 MINUTI PER TE’ PER DIPARTIMENTO (IN ORDINE DECRESCENTE).

	Questionari compilati (n)	Popolazione (N)	Tasso di risposta n/N
Dipartimento di Sondrio	29	29	100,0
Dipartimento di Lodi	20	22	90,9
Dipartimento di Monza	36	49	73,5
Dipartimento di Pavia	34	48	70,8
Dipartimento di Bergamo	51	73	69,9
Dipartimento di Como	31	50	62,0
Dipartimento di Cremona*	31	54	57,4
Sede Centrale	115	204	56,4
Dipartimento di Brescia	59	109	54,1
Dipartimento di Varese*	28	63	44,4
Dipartimento di Milano	93	219	42,5
Dipartimento di Mantova*	19	50	38,0
Dipartimento di Lecco*	16	44	36,4
Totale	562	1014	55,4

* L'esigua numerosità dei casi e il basso tasso di risposta richiedono una estrema cautela nel commentare i dati relativi a questi dipartimenti.

Nota: i dati sul personale dipendente sono stati forniti da U.O. Personale di ARPA Lombardia e sono aggiornati al 25 febbraio 2011

