



PROVINCIA DI LECCE

PROVINCIA DI LECCE
ASSESSORATO POLITICHE SOCIALI –
PARI OPPORTUNITA'
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI E DI PARITA'

PATTO SOCIALE DI GENERE

Progetto "Lavoro Femminile e Conciliazione"

Report di ricerca

A cura di Studio Come srl
Luglio 2012

La Regione Puglia, ha affidato alla Provincia di Lecce in qualità di capofila, la realizzazione del Patto sociale di genere “Lavoro femminile e conciliazione”. Il progetto si propone di sperimentare e sviluppare una serie di iniziative atte ad agevolare la conciliazione vita lavoro e a sostenere l’occupazione delle donne in condizioni di disagio:

- *costituzione del Tavolo di Lavoro, con compiti di governo del progetto, di coordinamento dei gruppi di lavoro e di raccordo con l’Ufficio della Consigliera di Parità.*
- *animazione territoriale e promozione dei servizi con il coinvolgimento delle aziende, associazioni imprenditoriali, lavoratrici e lavoratori di tutta la provincia*
- *ideazione e sperimentazione di sistemi di conciliazione nelle imprese coinvolte attraverso la flessibilità dell’organizzazione produttiva*
- *progettazione e messa in opera di azioni che facilitino l’ingresso o rientro nel mercato del lavoro delle donne che vivono situazioni di particolare disagio economico e sociale*
- *monitoraggio, valutazione e diffusione dei risultati*

Il presente report di ricerca, curato dallo Studio Come srl di Roma, partner del Patto sociale di genere, individua esperienze positive di conciliazione, testimoniate da lavoratrici e lavoratori delle aziende pilota coinvolte nel Patto sociale di genere: City Moda Group S.p.A.; BRICOCENTER Italia SRL; Nemola Alessandro & F.lli s.n.c.

Il lavoro, realizzato attraverso incontri diretti con gli interlocutori, ha l’obiettivo di dare alcune indicazioni che siano condivisibili da tutti gli attori coinvolti nel Patto.

Per saperne di più

Provincia di Lecce	Studio Come srl
Assessorato alle Politiche Sociali e Pari Opportunità Via Salomi 73100 Lecce referente: Claudia Durante cldurante@provincia.le.it	Via Ostiense, 30 00154 Roma Tel./Fax 06-8541435 Tel./Fax 06-85355281 come@studiocome.it www.studiocome.it referenti: Patrizia Di Santo e Milena Lombardi

Indice

Lavoro femminile e conciliazione	4
La situazione in Puglia e nel Salento	4
Perché conviene conciliare	5
Le Politiche di conciliazione della Regione Puglia	6
Patto sociale di genere: “Lavoro femminile e conciliazione”	10
Metodologia e strumenti di indagine.....	11
Prassi di conciliazione e difficoltà nelle aziende pilota	12
Interventi e servizi per la conciliazione nel territorio	17
Strumenti per migliorare le opportunità di conciliazione nella provincia di Lecce.....	18
Allegato 1. Scheda Azienda	21
Allegato 2. Intervista azienda	25
Allegato 3. Racconto personale del lavoratore.....	27
Allegato 4. Schede Aziende	29
BRICOCENTER ITALIA SRL.....	29
CITY MODA GROUP SPA.....	33
NEMOLA ALESSANDRO E FRATELLI SNC.....	35
Allegato 5. Contenuti emersi dal focus group.....	38

Lavoro femminile e conciliazione

Come è ormai noto, l'Italia è ben al di sotto della media OCSE rispetto a due indicatori fondamentali: l'occupazione femminile e il tasso di natalità, di cui le ricerche hanno ormai dimostrato la forte connessione: i paesi in cui il tasso demografico è più basso sono anche quelli in cui le donne lavorano meno¹. Ciò è ovviamente dovuto alla presenza di persistenti difficoltà nelle opportunità di conciliare i tempi di vita e di lavoro. In confronto a molti paesi OCSE, infatti, in Italia le donne hanno più difficoltà a conciliare lavoro e famiglia: spesso devono scegliere tra avere un lavoro e avere dei figli.

Questa situazione dipende in larga misura dalla scarsità di servizi (sia territoriali che aziendali) per la conciliazione: dati OCSE del 2011 riportano che solo il 29% dei bambini sotto i 3 anni usufruisce di un servizio per l'infanzia e che il 60% dei lavoratori dipendenti non è libero di variare il proprio orario di lavoro. Nella migliore delle ipotesi, la scelta per le donne cade sul lavoro part-time (in Italia questa opzione è scelta dal 31% delle lavoratrici ma solo dal 7% dei lavoratori): l'orario ridotto consente certamente una migliore gestione dei carichi di cura, ma implica uno stipendio e, spesso, opportunità di carriera ridotte per le donne. Il basso tasso di occupazione femminile è anche causato da un modello culturale che vede ancora le donne come le principali responsabili della cura dei figli e della casa: in Italia le donne dedicano infatti al lavoro domestico non retribuito molto più tempo degli uomini: in media più di 5 ore giornaliere, contro meno delle 2 degli uomini – la più ampia disparità di genere nei paesi OCSE dopo Messico, Turchia e Portogallo².

La situazione in Puglia e nel Salento

In Puglia e nelle altre regioni dell'Obiettivo Convergenza, la situazione delle donne nel mercato del lavoro presenta criticità ulteriori rispetto ai dati nazionali. Permangono problemi di discriminazione di genere in tutti gli ambiti della vita economica e sociale (discriminazioni nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro, relativamente ai livelli di reddito, nelle posizioni professionali, nei percorsi di carriera, nell'orientamento, nella formazione e nell'istruzione).

In particolare, nella provincia di Lecce, gli indicatori del mercato del lavoro femminile disegnano un quadro ancora peggiore, con un tasso di occupazione più basso di 3 punti percentuali rispetto alla media regionale e addirittura più di 22 punti inferiore al dato italiano. Il tasso di disoccupazione femminile è al contrario elevatissimo, superando il 21%. Ma il dato più allarmante è certamente quello relativo a quasi il 70% di inattività: più di 2 donne salentine su 3 in età lavorativa non sono inserite nel mercato del lavoro.

	Occupazione	Disoccupazione	Inattività
Italia	49.5%	9.7%	48.9%
Puglia	32%	16.3%	64.7%
Salento	23.7%	21.1%	69.9%

Tab. n.1. Indicatori del Mercato del Lavoro femminile in Italia, Puglia e provincia di Lecce.

Fonte: noi-italia.istat.it (dati 2010)

¹ OCSE, *Doing better for families – Italy*, www.oecd.org/social/family/doingbetter, 2011.

Le motivazioni sono certamente molteplici e possono essere ricercate tanto in un modello ancora molto orientato al lavoro casalingo della donna, quanto alla scarsità di servizi e opportunità di conciliazione sul territorio (nel 2009, secondo l'Istat, in Puglia poco più di un comune su 3 disponeva di un servizio di asilo nido), quanto ancora alla maggiore presenza femminile nel lavoro sommerso, particolarmente diffuso in zone a forte vocazione stagionale e turistica come la provincia di Lecce.

In Puglia le donne sono prevalentemente occupate nel settore dei servizi e del commercio (80%), il 9% nell'industria in senso stretto e il 7,5% in agricoltura.

Nella provincia di Lecce circa un'impresa su 4 (tra quelle attive nel 2011) è femminile: si tratta di più di 15000 imprese, tra le quali il 92% è a esclusiva presenza femminile. I settori più rappresentati sono, nell'ordine, il commercio, l'agricoltura, i servizi e le attività turistico-alberghiere². L'alto numero di imprese femminili va comunque letto con una certa attenzione, poiché spesso le donne ricorrono all'auto-imprenditorialità come "ultima spiaggia", quando cioè si rendono conto che le altre possibilità di inserimento nel mercato del lavoro sono praticamente nulle.

Per tutte le donne occupate, comunque, spesso maternità e attività di cura costituiscono la ragione principale di uscita dal mercato del lavoro, sia essa temporanea che definitiva. Solo nel 2010, ad esempio, in Puglia si è registrato un 27,3% in più di dimissioni da parte delle donne lavoratrici rispetto all'anno precedente. Le motivazioni delle dimissioni sono soprattutto legate all'incompatibilità tra occupazione lavorativa e cura del neonato, dovuta o a mancanza di servizi o ad assenza di reti familiari di supporto. La gran parte delle dimissioni dal lavoro si verifica nelle classi di età 26-35 anni (69,3% del totale) e 36-45 anni (17,5%), mentre solo il 13,2% è costituito da giovani donne fino a 25 anni. La maggior parte delle donne che hanno dato le dimissioni ha uno o due figli (30,3) o un figlio in arrivo (10,1%). L'analisi della distribuzione territoriale del fenomeno evidenzia una concentrazione nella provincia di Bari (41,6%), seguita dalla provincia di Lecce (31,6%), Taranto (11,8%), Foggia (8%) e Brindisi (7%). Le dimissioni volontarie sono presentate nella maggioranza dei casi da lavoratrici di piccole aziende fino a 15 dipendenti (73%): molto spesso, infatti, le aziende di piccole dimensioni registrano maggiori difficoltà nell'adottare misure di conciliazione tra vita familiare e lavorativa sia rispetto all'organizzazione del lavoro (es. modulazione di orari flessibili), sia di concessione del part-time³.

Perché conviene conciliare

Una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro è associata ad un aumento della natalità, ed anche ad una migliore performance economica dei diversi paesi. In particolare nei periodi di crisi come quello che l'Italia sta attraversando, risulta determinante favorire l'accesso e la permanenza al lavoro delle donne: nel 2011 la Banca d'Italia ha calcolato che il PIL procapite italiano salirebbe di 7 punti percentuali se l'occupazione femminile nazionale arrivasse al 60% e, nel caso in cui il tasso dovesse eguagliare quello maschile, l'aumento sarebbe di ben 12 punti. Come indicano i dati

² I dati sono tratti dal sito della Camera di Commercio di Lecce (www.le.camcom.gov.it)

³ I dati sono tratti dal *Rapporto sulla condizione femminile in Puglia – anno 2010*, pubblicato nel luglio 2011 dall'Assessorato al Welfare.

OCSE⁴, inoltre, a maggiore occupazione femminile corrisponde un minor rischio di povertà, specie per i minori, che vivrebbero con più probabilità in una famiglia a doppia entrata e quindi con minori rischi – almeno teorici – di raggiungere la soglia di povertà. Insomma, gli effetti di un efficace inserimento delle donne nel mercato del lavoro sono ad ampio raggio ed hanno effetti positivi su un insieme articolato di fenomeni sociali: più donne lavoratrici significherebbe più ricchezza e maggior benessere per l'intera società.

A questi effetti macro-sociali vanno anche aggiunti quelli a livello micro: garantire opportunità di conciliazione non solo permette un maggior accesso delle donne al mercato del lavoro, ma influenza positivamente la soddisfazione di tutti i lavoratori ed il clima organizzativo, provocando l'aumento della produttività e un maggior benessere lavorativo, con conseguenze positive per le aziende – anche sul piano strettamente economico⁵.

È assolutamente necessario, dunque, che la prospettiva del *diversity management* e della conciliazione rientrino nella programmazione delle nuove politiche di sviluppo territoriale: occorrono approcci al welfare territoriale modellati su ciclo di vita, lavoro di cura, equa distribuzione delle responsabilità genitoriali tra padri e madri. Servizi per l'infanzia, per ragazzi e giovani, servizi per anziani e disabili, assegni di cura, centri per le famiglie, centri ascolto e orientamento, centri di accoglienza per donne in difficoltà devono liberarsi dalla logica assistenziale e agire come risorse capaci di sostenere la piena autonomia e l'*empowerment* delle donne, dentro e fuori l'organizzazione della vita familiare. In questa prospettiva il welfare territoriale diventa una leva determinante per un equilibrato sviluppo locale. È dimostrato, infatti, che sicurezza sociale e sviluppo economico vanno governati come due obiettivi interdipendenti e, ad ogni passaggio epocale, occorre ristabilire le condizioni tra assetti sociali, lavorativi e urbani.

Le donne sono al centro di questa dinamica, perché portano nel lavoro le esigenze incompressibili della vita quotidiana; quando gli assetti produttivi di un dato territorio diventano penalizzanti per le donne, vuol dire che si stanno scaricando costi sociali sulla collettività, costi che inevitabilmente comprometteranno il futuro di quel territorio⁶. In questo senso diventa strategico rinforzare l'intreccio tra politiche attive del lavoro e welfare locale; occorre rendere sempre più consapevoli tutti gli attori istituzionali e sociali impegnati su questi fronti che solo un approccio di genere è in grado di attivare le capacità vive di tutti i soggetti – uomini e donne – e trarre da ognuno il potenziale disponibile per il benessere dell'individuo, la stabilità delle imprese nel lungo periodo e la crescita della coesione sociale.

Le Politiche di conciliazione della Regione Puglia

La Regione Puglia ha investito molto sull'integrazione tra politiche, in particolare tra politiche sociali e politiche di conciliazione. Nel 2007 è stata approvata la legge regionale n. 7 del 21 marzo 2007 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione" che recepisce gli orientamenti della L.53/2000 che, oltre ad inserire il *mainstreaming* di genere in tutta la programmazione regionale, individua nello sviluppo dei servizi di conciliazione una leva strategica per favorire

⁴ OCSE, *Babies and bosses: balancing work and family life*, Policy Brief, July 2008.

⁵ Report del progetto di ricerca *People first! Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale*, ICSR 2011.

⁶ O. Casale, P.Piva, *Lavorare con piacere. Equilibrio tra vita e azienda*, Ediesse, Roma, 2004

l'accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro ed aumentare lo sviluppo economico regionale.

Gli interventi messi in campo per attuare i principi definiti dalla legge 7 sono molteplici e articolati su diversi livelli, spaziando dalla revisione delle politiche dei tempi e degli spazi per renderli *family friendly*, agli investimenti strutturali per servizi di conciliazione, ai voucher per l'acquisto di servizi di cura fino a contributi per sperimentare l'integrazione al reddito delle lavoratrici autonome in maternità.

I principali interventi sono descritti nei paragrafi seguenti.

Piani dei Tempi e degli Spazi

Sono strumenti di indirizzo strategico per riorganizzare gli orari e i servizi sul territorio in un'ottica *family friendly*. La legge 7, nel promuovere la pianificazione dei tempi e degli orari delle città, richiede l'istituzione di un gruppo di lavoro interassessorile di coordinamento, presieduto dall'Assessore alla Solidarietà e composto dagli Assessori all'urbanistica, alla sanità, ai trasporti, al lavoro e politiche formative, allo sviluppo economico, alla cultura ed alla programmazione, dall'Ufficio garante di genere, dagli Uffici di presidenza della Commissione pari opportunità e della Consulta regionale femminile. Il Piano, demandato a ciascun Ambito Sociale, deve infatti essere armonizzato e integrato con tutti i piani e i programmi territoriali, l'urbanistica, la mobilità, lo sviluppo turistico, l'inclusione sociale, etc. in modo da incidere realmente sulla qualità della vita delle cittadine e dei cittadini.

Programma "Asili nido"

La programmazione regionale si è concentrata anche sullo sviluppo dei servizi per l'infanzia e delle infrastrutture socio-educative come elemento fondamentale per aumentare l'occupazione femminile e lo sviluppo economico del territorio. Nel 2004 solo il 4% di bambini frequentavano l'asilo nido e solo il 24% dei Comuni disponevano di asilo nido; il dato era allarmante: 80 strutture per la prima infanzia per un totale di 2.420 posti nido per tutta la regione Puglia. Il raggiungimento degli standard previsti dall'intesa conseguita in sede di Conferenza Unificata del 20 settembre 2007 per i servizi socio-educativi per la Prima Infanzia, ha richiesto un'integrazione della dotazione finanziaria degli interventi disponibili per l'attuazione del Piano straordinario per gli asili nido. Tale Piano si pone l'obiettivo di incrementare i posti disponibili negli asili nido, per arrivare a soddisfare una domanda pari ad almeno il 9,1% dei bambini di età compresa tra 0 e 3 anni e di almeno il 40% dei Comuni della Regione che attivino il servizio di asilo nido sul proprio territorio.

Si intende così colmare entro il 2013 il gap del 2,8% sulla diffusione dei servizi per l'infanzia e il gap del 6,4% della presa in carico degli utenti dei servizi per l'infanzia su tutto il territorio regionale. Questo non può che avere una ricaduta in termini di sviluppo dell'occupazione e dell'economia locale, oltre che di benessere e della qualità della vita dei bambini, delle bambine e delle famiglie.

Rete di infrastrutture sociali

Anche rispetto all'infrastrutturazione sociale (servizi residenziali e semiresidenziali per minori, adulti in difficoltà, anziani e disabili) la Regione ha messo in campo numerosi investimenti, rivolti sia all'adeguamento delle strutture esistenti, sia alla costruzione di nuove. I finanziamenti sono stati destinati tanto a soggetti privati, per i quali è richiesto l'accreditamento, che pubblici. Una prima analisi sull'impatto occupazionale curata dall'Assessorato regionale al welfare⁵, ha indicato che l'aumento delle infrastrutture sociali ha causato anche un significativo aumento dell'occupazione femminile, tradizionalmente impegnata nelle professioni di cura.

Progetto R.O.S.A.

Il progetto (Rete per l'Occupazione e i Servizi di Assistenza) ha il duplice obiettivo di rispondere alle esigenze di lavoro di cura qualificato per le famiglie e di sostenere l'emersione dal lavoro nero e la formazione delle badanti. Il progetto si basa su un'ampia collaborazione inter-istituzionale e prevede la costituzione di elenchi di lavoratori/lavoratrici disponibili (ormai avviato), l'attivazione di corsi di formazione per qualificare coloro che non possiedono ancora le competenze specifiche e incentivi alle famiglie che scelgono di assumere un assistente familiare formato.

Voucher per l'acquisto di servizi di conciliazione

La Regione sta costituendo un elenco di strutture del privato sociale alle quali le famiglie aventi diritto potranno rivolgersi per ottenere servizi di conciliazione (in particolare per bambini e adolescenti) pagando con un voucher fornito dalla Regione. Spetterà agli Ambiti Sociali individuare le famiglie che possono usufruire del contributo. Quest'intervento ha il duplice obiettivo di promuovere la crescita di un'offerta qualificata di servizi e di sostenere la domanda delle famiglie, migliorando nello stesso tempo le opportunità di conciliazione offerte sui territori.

Fondi per il sostegno alla flessibilità nel lavoro

La Regione sta sperimentando la costituzione di fondi pubblico-privati in collaborazione con gli enti bilaterali per sostenere misure di flessibilità per le lavoratrici autonome, in particolare congedi parentali facoltativi e part-time sotto forma di integrazioni al reddito o integrazioni contributive previdenziali.

Banche del tempo

La Regione sostiene i comuni e le associazioni che promuovono le banche del tempo, strumenti che contribuiscono a dare attuazione alle politiche di genere e di conciliazione vita-lavoro previste dalla legge 7 ed a conseguire contestualmente alcuni obiettivi specifici dal nuovo Piano Regionale delle Politiche Sociali (2009-2011) in tema di iniziative di mutuo aiuto. Le banche del tempo possono infatti essere uno strumento solidaristico che aiuta a condividere i carichi di cura e a costruire reti sociali di fiducia e sostegno nel territorio.

Patti Sociali di genere

Si tratta di accordi territoriali fra il settore pubblico e privato per attivare e diffondere azioni a sostegno della maternità e paternità e sperimentare formule di organizzazione dell'orario di lavoro che favoriscano la ri-conciliazione tra vita professionale e vita privata e promuovano un'equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi. I patti coinvolgono province, comuni, organizzazioni sindacali e imprenditoriali, sistema scolastico, aziende sanitarie locali e consultori. L'elemento fortemente innovativo è la necessità di una concertazione territoriale che attivi i diversi interlocutori nei confronti delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Patto sociale di genere: “Lavoro femminile e conciliazione”

La provincia di Lecce è promotrice di uno dei 16 Patti Sociali di Genere finanziati dalla regione Puglia.

Il Patto “Lavoro femminile e conciliazione” è basato sulla partnership di enti istituzionali come la Provincia e il Comune di Lecce, di sindacati (CISL, UIL Provincia di Lecce), di soggetti del mondo economico (Confindustria-Lecce, Confcommercio-Lecce), delle tre aziende pilota (BRICOCENTER Italia Srl – Lecce, CITY MODA STORE – Lecce, Nemola Alessandro & Fratelli s.n.c.), dalle società ISPA e Studio Come.

Il progetto si propone di:

- raccogliere esperienze positive di conciliazione sul territorio
- sperimentare in tre aziende medio/grandi del settore commercio iniziative di conciliazione vita-lavoro
- favorire l’inserimento lavorativo di donne in condizioni di disagio, attraverso percorsi formativi personalizzati e azioni di accompagnamento al lavoro
- inserire, attraverso il Patto di genere, le politiche delle pari opportunità nella programmazione di sviluppo locale (Piano strategico dell’Area Vasta Lecce 2005-2015)
- istituire un premio annuale per le aziende che si sono particolarmente distinte sui temi delle pari opportunità nel lavoro
- sensibilizzare il territorio della Provincia di Lecce sui temi delle pari opportunità e della conciliazione vita-lavoro

Il Patto si articola in una serie di azioni e interventi che coinvolgono i partner in diverse attività, dalla costituzione di un Tavolo di lavoro provinciale permanente per la conciliazione, all’ideazione di strumenti e azioni di conciliazione da sperimentare all’interno delle imprese pilota, all’animazione territoriale con il coinvolgimento del mondo economico-produttivo e dei sindacati.

Tra le varie azioni è stata prevista anche una ricerca sulle buone prassi di conciliazione già messe in atto e sui bisogni dei lavoratori, delle lavoratrici e delle aziende del territorio.

Gli obiettivi della ricerca sono:

- individuare, in ognuna delle aziende del gruppo pilota, esperienze positive di conciliazione (buone prassi), testimoniate sia dal vertice aziendale che dai/dalle singoli/le lavoratori/trici. Per esperienze positive si intendono racconti di persone che sanno conciliare vita e lavoro, soggetti che si sono organizzati nel posto di lavoro e nella vita personale in modo tale da mantenere alto sia l’investimento professionale, che l’investimento nella vita personale, familiare e sociale.
- raccogliere indicazioni sui principali bisogni di conciliazione e sulle modalità con le quali rispondervi da parte dei lavoratori, delle lavoratrici e delle aziende.

Metodologia e strumenti di indagine

La ricerca ha previsto la realizzazione di una visita in azienda presso ciascuna delle tre imprese coinvolte, al fine di raccogliere informazioni dirette attraverso interviste alla direzione e ai lavoratori/lavoratrici.

Gli strumenti predisposti sono stati tre: scheda anagrafica dell'azienda (allegato 1), intervista semi-strutturata per l'azienda (allegato 2), racconto personale per le lavoratrici e i lavoratori (allegato 3).

La SCHEDE ANAGRAFICA dell'azienda ha permesso la raccolta di dati generali sull'impresa: ragione sociale, proprietà, anno costituzione, sedi, contratto di lavoro applicato, presenza di una rappresentanza sindacale, fatturato, prodotti e clienti, settore di attività, principali prodotti, distribuzione del personale per genere, sistemi di certificazione, politiche aziendali in tema di pari opportunità.

Per ogni impresa, questi dati hanno costituito le informazioni-quadro per adattare la traccia di intervista alla singola realtà aziendale e sono stati utilizzati per la definizione del profilo aziendale (allegato n.4).

Durante la visita in loco, è stata utilizzata l'INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA PER L'AZIENDA, somministrata, a seconda dei casi, al dirigente responsabile delle risorse umane o all'imprenditore. In ogni azienda è stata inoltre intervistata una lavoratrice, laddove possibile una rappresentante sindacale, al fine di introdurre anche la prospettiva dei lavoratori.

Queste interviste hanno consentito di far emergere il profilo dell'azienda, per mettere in luce sia le variabili economiche e organizzative che possono costituire un vincolo per lo sviluppo di interventi in materia di pari opportunità, sia i valori culturali che potrebbero costituire una risorsa per agevolarne invece l'effettiva realizzazione. Con l'intervista semi-strutturata si è inoltre inteso rilevare e valutare sia le azioni formalizzate adottate dalle aziende che le soluzioni informali. Tale scelta è motivata dal fatto che in particolare nelle piccole e micro-imprese spesso sono presenti azioni che rispondono ad azioni positive, ma non sono formalizzate e rese visibili dall'imprenditore stesso.

In ciascuna azienda sono stati inoltre raccolti alcuni RACCONTI PERSONALI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, attraverso una scheda che è stata lasciata presso l'impresa e che i lavoratori hanno compilato individualmente e poi restituito. Lo strumento ha consentito di indagare quali sono le esperienze positive di conciliazione che le lavoratrici e i lavoratori hanno vissuto, quali sono gli elementi di successo e cosa, nella prospettiva delle lavoratrici e dei lavoratori, consente un'efficace conciliazione, permettendo loro la soddisfazione professionale, insieme all'opportunità di dedicare alla loro famiglia il tempo necessario.

Ai dati ottenuti attraverso questi strumenti (e sintetizzati nei profili delle aziende riportati nell'allegato n. 4) sono state aggiunte ulteriori informazioni raccolte attraverso la realizzazione di un FOCUS GROUP a cui hanno preso parte tutti i partner istituzionali del progetto (Provincia di Lecce, Comune di Lecce) insieme ai rappresentanti dei sindacati e delle associazioni di categoria

(Confcommercio, Confartigianato, sindacati Cisl e UIL) che hanno aderito al Patto. Il focus group, oltre ad essere un momento importante di confronto per la costruzione del Tavolo provinciale permanente per la conciliazione ha consentito di rilevare le principali problematiche del territorio salentino, i più importanti bisogni di conciliazione e di indagare su strumenti ed interventi in atto e/o implementabili al fine di migliorare le opportunità di conciliazione per i lavoratori e le lavoratrici leccesi (cfr. allegato n.5). La tecnica del focus è stata scelta per permettere ad attori diversi, che di fatto possono avere punti di vista differenziati, di condividere informazioni e orientamenti sul tema della conciliazione nel territorio.

Dalla tabella n.2, che riporta il numero e la tipologia degli intervistati, è possibile evidenziare che, complessivamente sono state coinvolte 20 persone nella fase della raccolta dei dati.

<i>Tipologia di partecipante</i>	<i>numero</i>
Dirigenti Risorse Umane aziendali	2
Imprenditori	1
Rappresentanti sindacali	2
Lavoratrici	8
Referenti istituzionali	2
Rappresentanti di associazioni datoriali	2
Rappresentanti di associazioni sindacali	2
Altri partner di progetto	1
Totale	20

Tabella n.2 Numero e tipologia di partecipanti alla fase di raccolta dei dati.

Prassi di conciliazione e difficoltà nelle aziende pilota

Le tre aziende coinvolte nella ricerca sono di dimensioni differenti, ma appartengono tutte al settore del commercio, ed in particolare della vendita al dettaglio.

La prima (Nemola & F.lli) è una piccola impresa a conduzione familiare che vende intimo e abbigliamento da uomo e da donna in una zona centrale della città di Lecce; la seconda (Citymoda) è una media impresa che si occupa sempre di abbigliamento, mentre la terza (Bricenter) è una grande impresa che vende prodotti per il giardinaggio e il bricolage. Queste ultime due imprese, entrambe situate in due centri commerciali in zone periferiche della città, sono vicine ad altri grandi magazzini e sono, in entrambi i casi, solo una delle sedi che le aziende hanno su tutto il territorio nazionale. L'azienda di bricolage è parte di una realtà internazionale, il Gruppo Adeo, presente in 9 paesi: Brasile, Cina, Spagna, Francia, Grecia, Italia, Polonia Portogallo e Russia, con circa 47.000 collaboratori e quasi 800 punti vendita; mentre l'altra è una S.p.A. italiana con tre megastore situati in diverse città (Modugno in provincia di Bari, Lecce e S. Teresa di Spoltore in provincia di Pescara). In questi casi, ad una politica aziendale definita dalla casa-madre, si affiancano spesso scelte o prassi dovute alle specifiche situazioni ed esigenze del singolo punto vendita.

Trattandosi di attività commerciali, le tre aziende sono accomunate da un'organizzazione del lavoro su turni, che copre l'intera settimana e non prevede giorni di chiusura (ma un riposo settimanale per i lavoratori).

Come sintetizzato nella tabella n.3, la **percentuale di lavoratrici donne** nelle tre aziende è del 71%, un valore molto elevato, soprattutto se si considera che il tasso di occupazione femminile nel 2011 nel Salento è stato del 23.5%. Va detto tuttavia che nelle imprese che operano nel settore del commercio la maggioranza dei dipendenti è di genere femminile e che quindi le aziende pilota di questa ricerca sono rappresentative della realtà del settore.

Azienda	n. dipendenti donne	n. dipendenti uomini	% donne sul totale dei dipendenti	% donne in posizioni di responsabilità sul totale delle posizioni disponibili
Nemola & F.lli	14	1	93%	-
Citymoda	47	14	77%	80%
Bricocenter (Cavallino)	18	17	51%	25%

Tabella n.3. % di donne dipendenti e in posizioni di responsabilità nelle aziende pilota.

Sebbene in tutte e tre le aziende intervistate la politica aziendale si dichiara formalmente in modo esplicito antidiscriminatoria e a garanzia delle pari opportunità, solo presso l'azienda Citymoda le **donne in posizioni di responsabilità** sono in una percentuale pari a quella del totale delle dipendenti. La scarsa presenza di donne in ruoli apicali è una caratteristica molto comune nelle aziende italiane di tutte le dimensioni e di tutti i settori economici. Le ragioni di questa situazione sono molteplici e vanno dalla maggiore diffusione di lavoro part-time tra le donne (elemento spesso considerato incompatibile con un ruolo di responsabilità) al loro apparente minor interesse per la progressione di carriera. A questo proposito è interessante notare che il direttore delle Risorse Umane di una delle aziende coinvolte ha dichiarato che, come politica, *l'azienda spesso preferisce assumere le donne poiché, a parità di competenze e livello, lavorano meglio degli uomini, i quali hanno più spesso la tendenza a pretendere veloci progressioni di carriera lavorando il minimo indispensabile*. In questo caso, si rileva che anche una politica favorevole all'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, si basa su un meccanismo e uno stereotipo, per cui le donne, pur lavorando bene, "chiedono meno" dei colleghi uomini e sono quindi tendenzialmente mantenute in posizioni più basse.

Va segnalato che Bricocenter, ha in atto una politica di valutazione e promozione delle risorse umane che prevede colloqui annuali di verifica per ciascun dipendente con il responsabile del punto vendita, per valutare insieme l'andamento del lavoro, le competenze e le eventuali possibilità di progressioni di carriera. Questa politica è, ovviamente, rivolta a tutto il personale, ma, anche senza una caratterizzazione specifica per genere, è uno strumento potenzialmente in grado di sostenere le donne nell'accesso a posizioni di responsabilità. Tuttavia, lo strumento è almeno in parte soggetto alle caratteristiche e alla soggettività di chi lo utilizza: la rappresentante sindacale di Bricocenter intervistata, che lavora nella sede di Surbo (e non in quella di Cavallino, che è stata visitata), ha infatti raccontato che *le politiche di pari opportunità di genere dipendono spesso dalle idee e dalle*

pratiche messe in atto dal responsabile di punto vendita: a Surbo, ad esempio, il precedente responsabile (che ora è nella sede di Cavallino) era molto attento a questo tema, mentre quello attuale, pur non attuando politiche discriminatorie, tende a fare scelte organizzative che di fatto rischiano di segregare le lavoratrici alla barriera cassa, escludendole di fatto da tutte le altre mansioni.

Presso l'azienda Nemola & F.lli tutti i dipendenti (tranne una) usufruiscono di un contratto a tempo indeterminato full time. Il **part-time** è invece una forma contrattuale diffusa nelle due aziende più grandi, dove è utilizzata da circa il 40% dei lavoratori, in prevalenza donne. Nel caso di Bricocenter, la politica aziendale prevede il part-time come forma di "apprendistato": *normalmente i dipendenti iniziano con un contratto part-time di 24 ore, seguito dall'aumento delle ore, poi dalla stabilizzazione del contratto, infine dal cambiamento di mansione/responsabilità.* In alcuni casi le/i dipendenti preferiscono lavorare con un contratto part-time; laddove venga effettuata una richiesta di passaggio al full-time, viene accolta se le condizioni economiche lo consentono. Lo stesso accade presso l'azienda Citymoda dove, nella maggior parte dei casi, le richieste di cambiamenti nelle ore di lavoro (passaggio dal part-time al full-time e viceversa) vengono prese in considerazione e accolte, se questo è possibile per l'azienda.

Il tema delle difficoltà economiche che imprese e lavoratori stanno attraversando in questo periodo storico è emerso trasversalmente nelle interviste: l'impressione che se ne ricava è che in alcuni casi le aziende risponderanno alle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori più facilmente se le condizioni economiche fossero migliori. Così anche presso l'azienda Nemola & F.lli, l'intenzione dell'imprenditore sarebbe quella di stabilizzare l'unico contratto a tempo determinato, ma le condizioni economiche sono tali che l'impresa è costretta ad attendere il pensionamento di un'altra lavoratrice per poter procedere.

Le aziende pilota sono dunque sostanzialmente aperte e disponibili a rispondere alle richieste delle lavoratrici; tuttavia l'intera questione della gestione del part-time evidenzia alcuni elementi di criticità, utili per una riflessione condivisa a livello territoriale sulle politiche di conciliazione. In primo luogo, la risposta positiva alla richiesta dei lavoratori assume quasi la forma di un "favore" individuale, risultato di un accordo con il singolo dipendente, piuttosto che quella di una politica aziendale strutturata. Inoltre a volte il part-time è proposto in risposta ad esigenze delle stesse aziende e i lavoratori che, pur essendo disponibili, non possono accedere ad un orario più prolungato sono costretti, come ha raccontato il responsabile di punto vendita di Bricocenter, a fare *"anche due o tre lavori, spesso in nero"* per poter raggiungere uno stipendio che consenta loro di sopravvivere. Il part-time è anche utilizzato come strumento di accesso al lavoro e questo costituisce un altro elemento di criticità che è opportuno considerare.

Essendo l'età media delle lavoratrici abbastanza bassa, specialmente presso Bricocenter e Citymoda (in entrambi i casi intorno ai 30-35 anni), sono frequenti le richieste di **congedi per maternità**: attualmente se ne registrano 3 (e 2 appena rientrate) nell'azienda Bricocenter e 7 presso Citymoda. Praticamente in tutti i casi viene effettuata anche la richiesta di congedo facoltativo, ovviamente riconosciuto alle dipendenti. Diverso è il caso di Nemola & F.lli dove la maggior parte delle dipendenti sono lavoratrici "storiche" dell'azienda che hanno ormai figli grandi e necessità meno pressanti di conciliazione.

È importante segnalare che in nessuna delle aziende intervistate i lavoratori padri hanno mai richiesto il **congedo di paternità**. Questo apre una riflessione importante sulla condivisione dei compiti di cura genitoriale e sulla necessità di favorire la diffusione di una cultura della corresponsabilità di padri e madri nella cura e nella gestione dei figli: promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro implica anche il riconoscimento che l'esigenza non è solo delle donne e che, se le madri potessero contare sempre su padri coinvolti e corresponsabili nella gestione quotidiana della famiglia, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro per le donne diventerebbe molto più semplice.

Nelle due aziende più grandi sono previste anche **modalità di aggiornamento e informazione a distanza per le lavoratrici assenti per maternità**, anche se, per la maggior parte, non si tratta di misure "speciali" pensate appositamente per loro: le lavoratrici vengono aggiornate per lo più via mail; nel caso di Bricocenter vengono invitate comunque a partecipare alle assemblee aziendali che si tengono annualmente. Presso questa azienda, il rientro dalla maternità solitamente è graduale, anche perché le madri, se con contratto part-time, beneficiando dell'allattamento, vanno a lavoro praticamente per meno di due ore al giorno (il contratto aziendale prevede infatti una riduzione dell'orario previsto dal CCNL commercio a 38 ore settimanali, che si traducono in un orario giornaliero per il part-time di 3h48'). Nella maggior parte dei casi, al rientro le donne vengono reimpiegate prima in cassa e poi gradualmente riprendono le mansioni precedenti.

Nonostante la dichiarazione di politiche favorevoli alle pari opportunità e una disposizione estremamente positiva tanto dei dirigenti delle risorse umane che dell'imprenditore intervistato verso questo tema (la possibilità di conciliare per le dipendenti è "*dovuta*", perché "*la gente ha diritto a campare*"), nessuna delle tre aziende prevede strumenti specifici e formalizzati per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, al di là di quelli garantiti dalla normativa vigente.

La **flessibilità** e lo **scambio dei turni** tra i dipendenti sono garantiti dalla sostanziale disponibilità delle aziende e lasciati ad accordi tra dipendenti e modalità per lo più informali. Solo presso Citymoda, il cambio turno deve essere formalmente autorizzato dal capo-reparto, mentre nelle altre due aziende è sufficiente l'accordo tra i dipendenti e la comunicazione al responsabile di area. Molte lavoratrici intervistate hanno comunque dichiarato che, per le loro necessità di conciliazione, la flessibilità e la possibilità di cambiare i turni sono strumenti sostanzialmente sufficienti, poiché *molto sta nella capacità delle persone di organizzarsi: le vere situazioni da gestire sono solo sull'emergenza e non sull'ordinario*. Anche nei racconti personali delle lavoratrici, la possibilità di cambiare i turni con un collega è emerso come uno strumento considerato molto utile e funzionale alle necessità di conciliazione.

Va sottolineato che una difficoltà da tutti riportata (sia dagli imprenditori e i dirigenti che dalle lavoratrici) è la "fatica" di lavorare nei giorni festivi, condizione comune a tutte le aziende coinvolte, che operano nel settore del commercio. Le tre imprese hanno scelto una politica per cui, compatibilmente con il numero di **aperture domenicali e festive** e il carico di lavoro nei diversi periodi dell'anno, i turni vengono organizzati per garantire ad ogni dipendente almeno una domenica libera ogni due. Una lavoratrice ha suggerito comunque che alcune aperture domenicali sono poco funzionali e per questo pesano ancora di più sui dipendenti: stare aperti dalle 9 alle 21 le domeniche estive, in particolare luglio e agosto, non è molto utile perché almeno fino alle 17 le

persone non vanno per negozi, o per il troppo caldo o perché sono al mare; sarebbe invece molto più proficua - anche per l'azienda - un'apertura solo dalle 17 alle 21. Nonostante i turni distribuiti in maniera equa e sebbene dirigenti e lavoratrici/tori siano consapevoli della necessità delle aperture domenicali, soprattutto in questo periodo di crisi economica, lavorare nei giorni festivi viene segnalato da tutti come molto faticoso per l'impossibilità di trascorrere le feste con la propria famiglia.

Una difficoltà nella gestione dei tempi è emersa in particolare dalle interviste con le dipendenti di Nemola, che si trova proprio nel centro cittadino: le lavoratrici riferiscono di essere costrette a *parcheggiare molto lontano per usufruire di strisce blu a tariffa più bassa*. Questo implica tuttavia, un certo tempo per raggiungere il negozio e, al ritorno, la macchina. Considerando che i turni di lavoro sono spezzati per via della chiusura all'ora di pranzo, ogni dipendente deve parcheggiare due volte al giorno e questo costituisce una notevole "perdita di tempo". Questa difficoltà non è, ovviamente, emersa nelle altre due aziende, che, situate in zone commerciali, hanno parcheggi dedicati.

Nel complesso il clima organizzativo nelle tre aziende è positivo e anche i rapporti di lavoro sono gestiti per lo più all'insegna dell'**informalità**.

Nel caso di Nemola, l'azienda è a conduzione familiare e le dipendenti lavorano presso lo stesso punto vendita ormai da diversi anni, per cui i rapporti sono descritti - tanto dalle lavoratrici che dai soci dell'azienda - proprio come "di famiglia" e basati sull'impegno e sulla disponibilità reciproca ("*noi andiamo incontro all'azienda e l'azienda viene incontro a noi*").

Presso Bricocenter l'ambiente di lavoro è molto giovane, informale e motivante, favorisce anche le relazioni positive interpersonali tra colleghi: ad esempio nella stanza riservata alle pause caffè e pranzo, le pareti sono ricoperte di foto delle cene aziendali o di eventi di vita importanti dei dipendenti (matrimoni, bambini che sono nati, ecc.). Questo contribuisce a creare un clima piacevole e collaborativo.

Anche i dipendenti di Citymoda hanno riferito, soprattutto attraverso i loro racconti personali, di aver trovato molta soddisfazione nelle occasioni in cui, riuscendo a conciliare i propri tempi di vita, hanno collaborato proficuamente con i colleghi e contribuito a realizzare qualcosa di importante per l'azienda (l'avvio di un nuovo punto vendita, il servizio ad un cliente particolarmente significativo, ecc.).

L'informalità dei rapporti e il clima organizzativo amichevole sono dunque elementi positivi, che contribuiscono al benessere dei lavoratori e dell'azienda. Tuttavia, è utile sottolineare che l'assenza completa di formalizzazione di forme di flessibilità e conciliazione costituisce un "rischio" per l'azienda, ma soprattutto per i lavoratori, poiché lascia tutto all'accordo tra i singoli e non produce prassi strutturate e tutelate da intese aziendali.

I dirigenti e l'imprenditore intervistati hanno indicato alcuni interventi come **strumenti** che possono favorire l'adozione da parte delle imprese di una politica maggiormente orientata all'occupazione femminile e alla conciliazione. In primo luogo, l'alleggerimento del costo del lavoro femminile costituirebbe un incentivo all'assunzione di lavoratrici che invece spesso (anche se non nelle aziende intervistate) non vengono assunte perché più "a rischio" di avere necessità di conciliazione. Per le imprese sensibili al tema delle pari opportunità risultano anche molto utili il trasferimento di

esperienze e la costituzione di parternariati con altre aziende, con le quali scambiare informazioni, buone prassi e modalità formali e informali di sostegno alla conciliazione.

Interventi e servizi per la conciliazione nel territorio

La presenza di servizi di conciliazione sul territorio (in particolare nidi e altri servizi di custodia per l'infanzia) è aumentata molto negli ultimi anni. La maggior parte degli intervistati (sia in azienda che tra i partner del Patto) ritiene tuttavia che siano ancora troppo pochi per poter coprire le esigenze di conciliazione delle famiglie di Lecce. Alcuni ritengono che i costi di un nido privato siano spesso eccessivi per una famiglia, tali quasi da non giustificare il lavoro di uno dei due genitori, per lo più la madre (*devi andare a lavorare per pagare il nido ... allora che ci vai a fare?*).

Un aspetto emerso dalle interviste con le lavoratrici è l'assenza di servizi di questo genere nei pressi delle zone commerciali dove si trovano due delle due aziende pilota: si tratta di centri commerciali situati in zone periferiche, lontane dal centro città, raggiungibili solo in macchina, con diversi grandi magazzini raccolti su un'unica area, dove lavorano complessivamente un buon numero di dipendenti.

Ma il problema principale, unanimemente segnalato, non riguarda tanto la numerosità dei servizi, quanto i loro **orari e periodi di apertura**. I nidi pubblici chiudono infatti alle 16.30, come la maggior parte di quelli privati; solo alcune ludoteche sono aperte fino alle 19.30. Tutti questi servizi sono comunque chiusi nei giorni festivi e nei mesi estivi di luglio e agosto, periodi durante i quali, in una zona turistica come il Salento, gli esercizi commerciali (e tutte le attività connesse al settore turistico) lavorano a pieno ritmo. Pur potendo usufruire di un nido o di un altro servizio di custodia, dunque, per molti genitori è impossibile poter effettivamente conciliare i propri orari, giorni e periodi di lavoro con quelli svolti dai servizi.

Di fatto, la soluzione più ampiamente adottata nel territorio leccese è quella dei nonni o di altri parenti che possano occuparsi dei bambini mentre i genitori sono al lavoro, soluzione che, seppure in molti casi funzionale, non è percorribile per tutti e sicuramente non costituisce una risposta istituzionale al diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a conciliare i propri tempi di vita e di lavoro. Durante il focus group è peraltro emerso un problema collegato all'utilizzo dei nonni come "principali strumenti di conciliazione": con l'aumento dell'età pensionabile, infatti, diventerà progressivamente più difficile per i genitori di bambini piccoli avere genitori in pensione disponibili ad accudire i nipoti. Questo potrebbe portare, in assenza di interventi e strumenti specifici che facilitino la conciliazione, a una sorta di "collasso" del sistema.

Sicuramente l'esigenza di servizi che rispondano in maniera più puntuale agli effettivi bisogni della famiglie salentine è dunque pressante e costituirebbe un potente strumento di promozione delle pari opportunità e dell'occupazione femminile.

Un altro problema, rilevato durante il focus group, è la difficoltà di garantire opportunità di conciliazione alle imprenditrici e alle artigiane, in particolare per quanto concerne il periodo di maternità, durante il quale dovrebbero essere sostituite. Il sostegno istituzionale è anche in questo caso assolutamente indispensabile, pur in presenza di problematiche specifiche che i rappresentanti delle associazioni di categoria hanno sottolineato in merito alle modalità concrete di **sostituzione delle imprenditrici** e alle reale possibilità di sostituire completamente le titolari in tutte le loro funzioni: ad es. nel caso delle artigiane, molto dipende dal tipo di attività (sostituire un'estetista è

molto più semplice che sostituire una restauratrice) ed un aspetto critico rimane per tutte la necessità di lasciare alla propria sostituta anche funzioni delicate come la gestione del denaro.

In merito alla sostituzione delle lavoratrici va anche segnalata la necessità di adeguata formazione, soprattutto *on the job*. Ad esempio, l'azienda Nemola, che svolge una tipologia di vendita assistita, con clienti per lo più fisse che ricercano un rapporto personalizzato e di fiducia con le commesse, ha riferito che la formazione *on the job* delle eventuali sostitute è fondamentale per il mantenimento della cultura aziendale e del servizio reso ai clienti.

Criticità e strumenti per migliorare le opportunità di conciliazione nella provincia di Lecce

A conclusione del lavoro di ricerca, si sintetizzano di seguito alcune criticità e piste di lavoro sulle quali il Tavolo provinciale permanente sulle politiche di conciliazione, dove sono presenti tutte le forze sociali coinvolte, potrà lavorare nei prossimi mesi.

Part-time

L'impiego del part-time è un utile strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tuttavia, affinché non sia – di fatto – un tipo di contratto “discriminatorio”, è necessario che la sua applicazione sia flessibile e non “obbligatoria” per le lavoratrici e i lavoratori, pur rispondendo alle esigenze aziendali. Inoltre, per chi sceglie il part-time non dovrebbe essere preclusa la progressione di carriera.

Orari estremamente ridotti (come nel caso della lavoratrici in allattamento di Bricocenter che di fatto lavorano per meno di due ore al giorno) rischiano di essere poco efficaci per le imprese e poco motivanti per le stesse lavoratrici. In alcuni casi, infatti, al ritorno dalla maternità, l'orario estremamente ridotto provoca un cambiamento delle mansioni precedentemente svolte dalla lavoratrici e di fatto una condizione di segregazione orizzontale.

È necessario aumentare la cultura della flessibilità oraria e del part-time come una scelta individuale da concordare con l'impresa e da cui poter recedere nel momento in cui non è più una necessità. Il “part-time a vita” non è infatti funzionale né per le lavoratrici (progressione di carriera, salario, inserimento in azienda, rapporto con i colleghi), né per l'azienda che non può contare su tutte le risorse e le competenze delle lavoratrici. In questo, Provincia e associazioni di categoria e sindacali possono svolgere un ruolo significativo, promuovendo campagne di sensibilizzazione, incontri e dibattiti con imprenditori e lavoratrici, ecc.

Clima aziendale informale

Come è stato sottolineato, un clima aziendale informale è di grande aiuto nel costruire la collaborazione tra i dipendenti e tra i lavoratori e l'azienda, favorisce il benessere e rende il luogo di lavoro piacevole con conseguenze positive sulla motivazione e sulla soddisfazione professionale. È evidente che, tanto più piccolo è il contesto aziendale, tanto meno viene sentita la necessità della formalizzazione perché tutto passa attraverso i rapporti personali. Tuttavia, anche nei contesti più piccoli, è utile che alcune prassi organizzative vengano formalizzate per costituire una cornice di tutela per le lavoratrici e i lavoratori e per l'azienda.

Nidi e servizi di conciliazione nei luoghi di lavoro (es. centri commerciali)

La presenza di molte lavoratrici e lavoratori con esigenze di conciliazione, anche dipendenti di aziende diverse, in grandi zone commerciali come quelle nelle quali si trovano due delle aziende pilota, potrebbe favorire lo sviluppo di servizi di conciliazione che servono più imprese contemporaneamente, come gli asili nido, le ludoteche o il maggiordomo aziendale (figura che svolge piccole pratiche burocratiche per i dipendenti mentre sono al lavoro). Questo permetterebbe alle aziende di ridurre i costi di gestione di tali servizi, ma nello stesso tempo di offrire un importantissimo strumento di conciliazione alle lavoratrici e ai lavoratori. Soprattutto quando, come nel nostro caso, le zone commerciali non sono estremamente distanti dal centro abitato, servizi come l'asilo nido o la ludoteca potrebbero anche essere aperti al territorio, offrendo così un servizio necessario e nello stesso tempo contribuendo ad abbassare ulteriormente i costi di gestione. In questo modo le imprese diventano attori del welfare e danno un contributo reale al miglioramento delle condizioni di vita di tutti gli abitanti del territorio.

In alcuni casi si potrebbe iniziare a sperimentare interventi di conciliazione a partire da servizi che le aziende già offrono ai propri clienti. La ludoteca pensata per intrattenere i bambini mentre i genitori vanno a fare spese (servizio ad esempio disponibile presso Citymoda – e ormai in moltissimi altri centri commerciali) potrebbe accogliere i figli delle dipendenti e dei dipendenti in orario extrascolastico o nei periodi di vacanza. Anche il servizio di sartoria disponibile per i clienti potrebbe essere utile per le dipendenti per svolgere piccole riparazioni alle quali magari non riescono a dedicare tempo. La Provincia e il Tavolo permanente per la conciliazione potrebbero sostenere l'impegno delle imprese in questa direzione, dando loro visibilità attraverso campagne di diffusione delle esperienze e raccordandole con il progetto regionale che attribuisce un Marchio di genere alle imprese che attuano politiche di RSI in ottica di genere.

Orari e periodi di apertura dei servizi adeguati alle esigenze delle famiglie del territorio

Uno strumento che potrebbe favorire maggiormente la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è senza dubbio l'adeguamento degli orari e dei periodi di apertura dei servizi di conciliazione alle reali esigenze delle famiglie salentine. L'apertura dei nidi o di centri per i bambini e gli adolescenti durante i mesi estivi sarebbe senza dubbio un elemento importante di sostegno in un territorio a fortissima vocazione turistica, dove nei mesi di luglio e agosto si svolgono una buona parte delle attività economiche di tutto l'anno. Così come sarebbero utili orari dei servizi prolungati nel corso della giornata o la maggiore diffusione di servizi integrativi che consentano davvero ai genitori di usufruire di un servizio di custodia mentre sono impegnati al lavoro.

In questa direzione dovrebbe andare l'impegno del Comune di Lecce che potrebbe rivedere, all'interno del Piano dei Tempi e degli Spazi anche l'orario di apertura dei servizi di conciliazione.

Coordinamento con il Piano dei Tempi e degli Spazi

La questione degli orari di apertura dei servizi si collega anche al tema dell'apertura degli esercizi commerciali, in particolare nei giorni festivi e durante la stagione estiva. Ferma restando la liberalizzazione degli orari con la flessibilità che ne deriva, potrebbe essere utile – a livello territoriale – capire quali sono le fasce orarie che consentono il miglior rendimento economico nelle diverse zone della provincia (Lecce città, periferia di Lecce, comuni costieri, comuni interni della

provincia, ecc.), al fine di suggerire orari di apertura che massimizzino le opportunità per le aziende, evitando, nello stesso tempo, orari di apertura troppo poco *family-friendly* per i lavoratori. Cambiamenti degli orari domenicali e festivi nella stagione estiva creerebbero, infatti, meno problemi alle famiglie offrendo maggiori opportunità di conciliazione, ma anche maggiori opportunità commerciali per le imprese che potrebbero così orientare meglio l'utilizzo delle risorse a disposizione. Il patto sociale di genere può essere uno strumento e uno stimolo per avviare la sperimentazione di iniziative di questo tipo, che dovranno poi diventare prassi stabili.

Inoltre, sarebbe auspicabile un collegamento e coinvolgimento degli Uffici Tempi e Spazi degli ambiti sociali provinciali, per ridefinire, attraverso un lavoro di co-progettazione territoriale, gli orari dei servizi di conciliazione, degli esercizi commerciali e della mobilità.

Sostegno alle imprese

La sperimentazione prevista all'interno del Patto Sociale di Genere (formazione di donne disoccupate per svolgere sostituzioni nelle tre aziende pilota) deve essere considerata un'occasione importante per avviare sul territorio forme di sostegno alle imprese, in particolare femminili, a partire dallo strumento della sostituzione. Altre forme di sostegno sono la creazione di reti di imprese per lo scambio di buone pratiche per la messa a sistema di azioni sostenibili se condivise e la sperimentazione della sostituzione delle imprenditrici e delle artigiane. In questa direzione deve andare l'impegno del Tavolo permanente per la conciliazione che deve avere un ruolo di interlocuzione e di raccolta di esigenze e soluzioni nel territorio.

Promozione della condivisione delle responsabilità genitoriali

Un ulteriore elemento che potrebbe fortemente contribuire a promuovere le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, è la sensibilizzazione e la promozione della condivisione delle responsabilità genitoriali. Un maggiore coinvolgimento dei padri nella cura dei figli e nella gestione delle responsabilità familiari consentirebbe alle madri di inserirsi (o re-inserirsi) nel mercato del lavoro con minori carichi familiari e potendo condividere l'organizzazione logistica e degli orari di lavoro con l'altro genitore. Sicuramente si tratta in questo caso di un intervento che lavora su un piano culturale, ma alcuni strumenti di sostegno concreto perché un cambiamento e possa avvenire possono comunque essere messi in atto. Per esempio, incentivare l'utilizzo dei congedi di paternità può, attraverso contributi e premi aziendali, favorire la diffusione di una cultura della corresponsabilità genitoriale.

Allegato 1. Scheda Azienda

PROVINCIA DI LECCE – PATTO SOCIALE DI GENERE “LAVORO FEMMINILE E CONCILIAZIONE”

Presentazione

Tra le attività del Patto Sociale di Genere della Provincia di Lecce, è prevista la realizzazione di un'indagine sulle strategie aziendali in ottica di genere e sulle modalità di conciliazione delle lavoratrici di aziende del territorio provinciale, allo scopo di individuare esperienze positive che diano indicazioni sulle più efficaci strategie di conciliazione vita-lavoro per le donne e sugli interventi che possono favorirla.

All'indagine partecipano le 3 aziende partner del Patto di genere - Moda Group S.p.A., Bricocenter Italia s.r.l., Nemola Alessandro e F.lli s.n.c. – e per la sua realizzazione sono previste:

- la compilazione di una scheda da parte dell'azienda
- interviste ai referenti aziendali e rappresentanti sindacali di ciascuna azienda
- raccolta di racconti personali di lavoratrici/lavoratori con esperienze positive di conciliazione nella propria azienda

SCHEDA AZIENDA

NOME.....

NOME DEL RAPPRESENTANTE LEGALE.....

INDIRIZZO.....SITO WEB.....

ANNO COSTITUZIONE

RAGIONE SOCIALE

- SAS
- SNC
- SRL
- SPA
- COOPERATIVA SOCIALE
- ALTRO.....

ASSETTO PROPRIETARIO

- PROPRIETARIO UNICO (Nome)
- SOCI (elenco)
- AZIONARIATO DIFFUSO
- COMPARTICIPATA (elenco).....
- COMPARTICIPANTE IN ALTRE AZIENDE (elenco).....
- ALTRO.....

ATTIVITA' DELL'IMPRESA

.....

SETTORE DI ATTIVITA'

.....

CODICE ISTAT.....

PRINCIPALI PRODOTTI

.....
.....

PRINCIPALI CLIENTI

(Specificare se in prevalenza locali, nazionali, europei, extra-europei)

.....
.....

FATTURATO⁷ (classe e anno di riferimento)

.....

SEDE PRINCIPALE (indirizzo)

.....

SEDI SECONDARIE E ALTRI SITI PRODUTTIVI (indirizzi)

.....
.....

DIMENSIONE AZIENDA (NUMERO DIPENDENTI)

N. DIPENDENTI SITO/SEDE PRINCIPALE

totale donne uomini

.....

N. DIPENDENTI IN ALTRI SITI/SEDI

totale donne uomini

.....

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

- NAZIONALE
- AZIENDALE

LA SOCIETA' E' DOTATA DI SISTEMI DI:

⁷ Classi: indicare **1** fino a 0,5 milioni di euro; **2** da 0,5 a 2,5 milioni di euro, **3** da 2,5 a 5,5 milioni di euro, **4** da 5,5 a 12,5 milioni di euro; **5** da 12,5 a 25 milioni di euro; **6** oltre 25 milioni di euro.

Come risulta da documenti allegati

CERTIFICAZIONE DI QUALITA'	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>	CERTIFICATO	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
GESTIONE DELLA SICUREZZA	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>	CERTIFICATO	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
RESPONSABILITA' ETICA	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>	CERTIFICATO	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>

ALTRO (specificare)

.....
.....

LIVELLI DI OCCUPAZIONE

	totale	donne	uomini
Dirigenti
Quadri
Impiegati
Operai
Totale

ESISTE RAPPRESENTANZA SINDACALE IN AZIENDA? SI NO

Se si, indicare i nomi

.....

AUMENTO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE. Nel corso di questi ultimi 5 anni il numero di donne presenti in azienda è aumentato? SI NO

Se SI, precisare il numero di unità, i livelli professionali, i settori/uffici coinvolti.

.....
.....
.....

LA SOCIETA' E' DOTATA DI POLITICHE/STRATEGIE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' PER QUANTO CONCERNE:

- > Parità retributiva e superamento dei differenziali di genere
- > Processi di stabilizzazione e politiche di assunzione
- > Qualificazione e progressione di carriera
- > Conciliazione
- > Altro (specificare)

.....
.....
.....
.....
.....

(Come risulta da documenti allegati)

PARTECIPAZIONE A PROGETTI O PROGRAMMI NAZIONALI O COMUNITARI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' PROGETTI (BREVE DESCRIZIONE)
Progetti finanziati dalla legge 53 /2000 SI NO

Progetti finanziati dalla legge 125/1991	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
Progetto EQUAL	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
Progetti di F.S.E	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
Progetti a finanziamento di Enti locali	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>
Progetti a finanziamento privato	SI <input type="radio"/>	NO <input type="radio"/>

.....
.....
.....
.....
.....
.....

PERSONA DI RIFERIMENTO
FUNZIONE.....TEL.....FAX.....
EMAIL.....

Allegato 2. Intervista azienda

PROVINCIA DI LECCE – PATTO SOCIALE DI GENERE “LAVORO FEMMINILE E CONCILIAZIONE”

Presentazione

Tra le attività del Patto Sociale di Genere della Provincia di Lecce, è prevista la realizzazione di un'indagine sulle strategie aziendali in ottica di genere e sulle modalità di conciliazione delle lavoratrici di aziende del territorio provinciale, allo scopo di individuare esperienze positive che diano indicazioni sulle più efficaci strategie di conciliazione vita-lavoro per le donne e sugli interventi che possono favorirla.

All'indagine partecipano le 3 aziende partner del Patto di genere - Moda Group S.p.A., Bricocenter Italia s.r.l., Nemola Alessandro e F.lli s.n.c. – e per la sua realizzazione sono previste:

- la compilazione di una scheda da parte dell'azienda
- interviste ai referenti aziendali e rappresentanti sindacali di ciascuna azienda
- raccolta di racconti personali di lavoratrici/lavoratori con esperienze positive di conciliazione nella propria azienda

TRACCIA DI INTERVISTA AI REFERENTI AZIENDALI

- Quali sono i bisogni di conciliazione dei lavoratori e lavoratrici dell'azienda?
- Quali sono le principali criticità nell'introduzione di strategie di conciliazione nella gestione dell'azienda?
- Ci sono interventi o strumenti messi in campo dall'azienda per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti?

Se sì, sono rivolti a tutti i dipendenti o solo a quelli che si trovano in determinate condizioni? Rientrano nella politica dell'impresa o sono una soluzione temporanea?

- In quali ambiti l'azienda adotta politiche e strumenti che favoriscono le pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici?

Es. selezione del personale, sviluppo di carriera, politiche salariali, politiche socio-sanitarie interne (piani specifici per fasce protette, facilitazioni per screening, etc.), ricorso al part-time, altre agevolazioni di orario (scambi turno, flessibilità in entrata e in uscita), congedi parentali retribuiti, altre agevolazioni nel periodo di

maternità/paternità, agevolazioni per il pendolarismo casa-lavoro, servizi per la famiglia (soggiorni estivi, accordi con nidi, agevolazioni per il tempo libero, etc.)

- Quali sono i servizi e gli interventi già attivi sul territorio che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (es. nidi accessibili, ludoteche, etc.)?
- Quali strumenti e interventi possono favorire l'introduzione di politiche a favore della conciliazione da parte dell'azienda (incentivi, aumento dei servizi sul territorio, etc.)?

Allegato 3. Racconto personale del lavoratore

PROVINCIA DI LECCE – PATTO SOCIALE DI GENERE “LAVORO FEMMINILE E CONCILIAZIONE”

Presentazione

Tra le attività del Patto Sociale di Genere della Provincia di Lecce, è prevista la realizzazione di un'indagine sulle strategie aziendali in ottica di genere e sulle modalità di conciliazione delle lavoratrici di aziende del territorio provinciale, allo scopo di individuare esperienze positive che diano indicazioni sulle più efficaci strategie di conciliazione vita-lavoro per le donne e sugli interventi che possono favorirla.

All'indagine partecipano le 3 aziende partner del Patto di genere - Moda Group S.p.A., Bricocenter Italia s.r.l., Nemola Alessandro e F.Ili s.n.c. - e per la sua realizzazione sono previste:

- la compilazione di una scheda da parte dell'azienda
- interviste ai referenti aziendali e rappresentanti sindacali di ciascuna azienda
- raccolta di racconti personali di lavoratrici/lavoratori con esperienze positive di conciliazione nella propria azienda

RACCONTO PERSONALE

Griglia per la narrazione

La invitiamo a raccontare un'esperienza positiva nel lavoro che l'ha coinvolta in prima persona. Deve trattarsi di un episodio in cui è riuscita a costruire un buon equilibrio tra lavoro e vita personale e che le ha procurato soddisfazione professionale, in cui ha sentito l'utilità e il piacere del fare o è riuscita a tessere una collaborazione proficua.

Il racconto ha due finalità:

- coinvolgere i lavoratori nel progetto del Patto sociale di genere “Lavoro femminile e conciliazione” individuando esperienze positive di conciliazione sulla base delle quali costruire possibili strategie di intervento
- restituire ai partner del Patto sociale di genere la sintesi dei racconti per una riflessione collegiale.

La scelta dell'esperienza è del tutto libera, purché sia avvenuta nell'ambito dell'impegno in azienda o nel sindacato.

Anche il modo di raccontare è totalmente discrezionale. La griglia suggerisce un percorso narrativo, ma non vuole in alcun modo vincolarla. Anzi, se il racconto viene più fluido senza la griglia, non bisogna esitare ad abbandonarla.

In calce al racconto, dovrà indicare se preferisce restare anonima o consente la citazione del proprio nome.

Il mio nome è...

Svolgo la funzione di dal

Lavoro nell'azienda..... dal.....

(aggiungere altre informazioni su caratteristiche professionali e personali che si intendono condividere)

L'esperienza che voglio raccontare riguarda il lavoro che ho svolto con un cliente che....

un gruppo di clienti

un collega del servizio.....

una collega del sindacato.....

il gruppo di lavoro

il tavolo di concertazione per

E' successo nell'anno.....in occasione di....; in quel periodo io stavo vivendo

(collocare l'evento nella fase che sta attraversando l'impresa o nella fase personale di ricerca, crescita, crisi professionale, oppure in eventi rilevanti per la vita familiare)

Raccontare il fatto

Mentre succedevano queste cose sentivo che *(raccontare emozioni, sentimenti, ecc.)*

Ho avuto una particolare soddisfazione perché.....

La mia soddisfazione è stata condivisa con.....

Sono riuscita a mobilitare altre risorse.....

Da questa esperienza posso dire di aver imparato che

Desidero che questo racconto rimanga riservato/venga condiviso

Allegato 4. Schede Aziende

BRICOCENTER ITALIA SRL

Settore di attività: Commercio al dettaglio (bricolage)

Dimensione: Grande impresa

N. dipendenti: 35, nella sede di Cavallino

Indirizzo: SS. LECCE –MAGLIE – 73020 CAVALLINO (LE)

Sito web: WWW.BRICOCENTER.IT

Profilo azienda

Bricocenter è un'azienda di vendita al dettaglio di materiali per il bricolage, ferramenta, giardinaggio, ecc. acquistata da un gruppo francese. In Italia ha 66 punti vendita, sparsi sull'intero territorio nazionale, ma le politiche di gestione delle risorse umane sono condivise con l'intero gruppo.

L'azienda possiede un Codice Etico a cui sono tenuti ad attenersi tutti i dirigenti e i dipendenti. Nel Codice viene sottolineata la centralità delle risorse umane come chiave per il raggiungimento e il mantenimento delle performance aziendali. viene ribadito il principio di pari opportunità, secondo il quale il personale è reclutato esclusivamente in base alle proprie competenze e alla corrispondenza del proprio profilo con quello richiesto.

A Lecce, Bricocenter ha due punti vendita: uno a Surbo ed uno a Cavallino, entrambi in zone commerciali, accanto ad altri grandi store. La sede di Cavallino, presso il quale è stata svolta la visita aziendale, ha 36 operatori, di cui 22 lavorano full-time, mentre 14 part-time (alcuni da 20, alcuni da 36, ma la maggior parte da 24 ore). La proporzione di donne e uomini è quasi la stessa, poiché ci sono 17 lavoratrici e 19 lavoratori. L'età media è piuttosto bassa, intorno ai 28-30 anni, e questo significa che non sono molti i dipendenti che hanno figli piccoli o genitori molto anziani (e quindi con necessità importanti di conciliazione).

L'organizzazione del punto vendita prevede un direttore, 3 capi-settore, ciascuno dei quali coordina una squadra di 6-7 persone (attualmente, di questi 3, 1 è donna), 1 assistente amministrativo, 1 responsabile del magazzino e degli approvvigionamenti e 4 persone addette alle barrire cassa.

Valorizzazione delle differenze nella politica aziendale

I dipendenti hanno complessivamente una considerazione positiva dell'azienda, anche perché la sua politica in materia di risorse umane è particolarmente motivante. Tutti i dipendenti hanno la possibilità di diventare azionisti del gruppo Adeo (di cui fa parte Bricocenter insieme alle altre maggiori aziende del settore): possono scegliere se acquistare le azioni, che rimangono vincolate per 5 anni, oppure avere i soldi. Questa politica favorisce la motivazione dei dipendenti e la condivisione degli obiettivi aziendali.

Inoltre, sono previste una valutazione annuale (sugli 8 valori che caratterizzano l'azienda) e un colloquio annuale di sviluppo con il proprio manager, strumento attraverso il quale vengono gestiti i percorsi di carriera. Solitamente l'inizio è per tutti i dipendenti attraverso un part-time di 24 h, spesso a tempo determinato. Poi, man mano che si riconoscono le capacità e i talenti delle persone, si prevedono, laddove possibile, degli avanzamenti, che di solito seguono il seguente andamento:

prima l'aumento delle ore, poi la stabilizzazione del contratto, infine il cambiamento di mansione/responsabilità. A causa della situazione economica, non sempre per l'azienda è possibile usufruito trasformare a richiesta il part-time in full-time: per esempio, secondo il direttore, tutte le persone che lavorano adesso nella sede di Cavallino per competenze e capacità "meriterebbero" un contratto a tempo pieno, ma questo non è possibile. In ogni caso, quando l'azienda decide di investire su una risorsa per farla crescere, le richiede un certo impegno (anche in termini di mobilità) ma ci investe anche dei soldi.

Azioni

Il lavoro è organizzato su turni, con un giorno di riposo settimanale. Di fatto il punto vendita è aperto tutti i giorni, anche se le aperture domenicali sono vissute come abbastanza "pesanti" da tutti i lavoratori, compreso il direttore, che si dichiara di principio contrario al lavoro domenicale, ma ne riconosce la necessità soprattutto se gli altri negozi della zona commerciale aprono. La gestione dei turni prevede comunque l'alternanza di una domenica di lavoro ed una di riposo, fatti salvi i periodi in cui si è aperti proprio tutte le domeniche, in cui i turni possono prevedere due domeniche consecutive prima di una di riposo. A questo va aggiunto che i dipendenti hanno contratti diversi: per alcuni che hanno un contratto più vecchio, le domeniche costituiscono uno straordinario, mentre nei contratti più recenti sono state inserite come lavoro ordinario. Tutti i lavoratori usufruiscono comunque del CCNL Commercio ed hanno inoltre un contratto aziendale integrativo che prevede una riduzione dell'orario (l'orario giornaliero per i lavoratori in part-time è di 3h48').

Il cambio turno è previsto e gestito in maniera informale; si cerca anche di venire incontro, dove possibile, alle necessità dei dipendenti (ad esempio, alcuni dei lavoratori part-time stanno chiedendo di poter aver turni fissi, in modo da poter svolgere anche un altro lavoro).

Un miglioramento per i lavoratori che svolgono il full-time è dato dalla recente possibilità di svolgere un turno unico, invece che due turni spezzati nella stessa giornata (ad es. 9-15 invece che 9-12 e 15-18).

Nella sede di Surbo (dove lavora la rappresentante sindacale intervistata) le lavoratrici in full-time sono solamente 2, ma l'azienda è sostanzialmente disponibile a concedere il full-time su richiesta quando ce ne è la possibilità (come è stato nel caso della lavoratrice intervistata).

Per quanto riguarda i congedi parentali, le donne ne usufruiscono: attualmente sono 3 le lavoratrici in maternità e 2 sono appena rientrate dal congedo di 7 mesi, pagato da fondi regionali (dei quali non ha saputo dare informazioni più dettagliate) per quanto riguarda la sede di Cavallino, mentre a Surbo ci sono 4 lavoratrici in maternità e 1 in aspettativa. Spesso le gravidanze sono a rischio e le donne stanno a casa da molto presto, anche perché, comportando il loro lavoro movimentazione di carichi, a meno di un cambio di mansione, le donne in gravidanza non potrebbero lavorare presso le sedi di Bricocenter.

Nessun padre che lavora (sia nella sede di Surbo che in quella di Cavallino) ha mai chiesto il congedo di paternità.

Sono previste alcune modalità strutturate di coinvolgimento dei dipendenti, che comprendono sempre anche quelli assenti per congedi parentali: si tratta per es. delle assemblee aziendali oppure degli aggiornamenti via mail.

Il rientro dalla maternità solitamente è graduale, anche perché le madri beneficiano dell'allattamento: questo vuol dire che, praticamente, chi fa il part-time va a lavoro per meno di due ore! Nella maggior parte dei casi, al rientro le donne vengono re-impiegate prima in cassa e poi gradualmente riprendono le mansioni precedenti.

Non sono previsti altri interventi specifici per favorire le opportunità di conciliazione, in parte anche perché queste necessità non sono moltissime tra i dipendenti della sede di Cavallino.

Servizi e opportunità di conciliazione nel territorio

Rispetto alla presenza di strutture e interventi di conciliazione sul territorio, a parere del direttore, nidi e centri estivi esistono, anche se non riescono a coprire tutte le esigenze, soprattutto in termini di orari e periodi di apertura. Infatti gli orari dei servizi difficilmente riescono a coprire le ore di lavoro dei genitori: per es. Bricocenter è aperto dalle 9.00 alle 21.00 in inverno e dalle 9.00 alle 21.30 d'estate. Anche se un genitore non lavora per tutte le ore di apertura, trovare un servizio aperto fino alle 21 è impossibile. Anche i nidi privati – che per molte famiglie in questo periodo risultano eccessivamente costosi - chiudono alle 16 del pomeriggio (solo le ludoteche sono aperte fino alle 19) e non sono aperti a luglio e agosto, mesi nei quali invece il territorio è particolarmente “carico” di lavoro, essendo a fortissima vocazione turistica. Buona parte dei carichi di cura deve essere demandata, dove possibile, ai nonni o alle baby sitter, sui quali si regge gran parte del welfare pugliese.

Suggerimenti e proposte per migliorare la conciliazione

Rispetto a strategie e interventi che potrebbero favorire le possibilità di conciliazione dei lavoratori, sicuramente potrebbe essere utile creare strutture a cui si possono affidare i figli, per es. asili aziendali (ma non per i dipendenti di un'unica azienda) nei centri o nelle zone commerciali dove ci sono molte donne che lavorano. Queste strutture, proprio perché situate in luoghi e centri commerciali potrebbero effettuare orari di apertura flessibili e consoni agli orari di apertura degli esercizi commerciali

Un altro modo per incentivare il lavoro delle donne – ma anche degli uomini – può essere prevedere sostituzioni per i giorni festivi e le domeniche (magari facendo lavorare persone disoccupate che possono in questo modo cominciare ad entrare nel mondo del lavoro). Nel territorio di Lecce, ad es. il momento in cui si lavora di più è d'estate, periodo nel quale i pochi servizi presenti vengono sospesi.

Ma per es. le domeniche estive i negozi restano praticamente deserti fino alle 17 del pomeriggio, quindi potrebbe essere utile una gestione più flessibile degli orari per renderli più redditizi: per es. le domeniche d'estate l'azienda potrebbe rimanere chiusa la mattina e il primo pomeriggio e aprire verso le 17.30 fino alle 21.30- 22.00, quando fa meno caldo e le persone tornano dal mare. Razionalizzare un po' gli orari favorirebbe maggiormente le possibilità di conciliazione per i lavoratori.

Osservazioni

Complessivamente l'impressione che si è rilevata dalla visita in azienda, presso la sede di Cavallino, è quella di un ambiente lavorativo giovane e motivante, che favorisce anche le relazioni positive interpersonali tra colleghi: ad esempio nella stanza riservata alle pause caffè e pranzo, le

pareti sono ricoperte di foto delle cene aziendali o di eventi di vita importanti dei dipendenti (matrimoni, bambini che sono nati, ecc.).

Dall'intervista con la rappresentante sindacale di Surbo è emerso, tuttavia, che alcune politiche di genere, al di là di indicazioni di massima fornite dall'azienda madre, dipendono molto dalla direzione. Nel caso di Surbo, infatti, la nuova direzione ha adottato una politica meno attenta alle pari opportunità di genere, rispetto alla direzione precedente: ad es. *le donne vengono impiegate quasi solo alla barriera cassa, causando una sostanziale segregazione orizzontale nelle mansioni*. Inoltre, a differenza della sede di Cavallino, a Surbo le lavoratrici sono molte meno dei lavoratori uomini (12 su 36, comprese le 5 assenti per maternità e aspettativa). In parte questo è dovuto a un rimescolamento delle squadre, ma la sua percezione è da questo punto di vista la situazione sia peggiorata, sebbene il cambio non sia avvenuto da tempo e sia possibile che la nuova direzione abbia bisogno di un po' di tempo per capire la situazione e ri-organizzare al meglio.

CITY MODA GROUP SPA

Settore di attività: Commercio (codice Ateco: 477110)

Dimensione: Media

N. dipendenti: 206 (61 nella sede di Lecce)

Indirizzo: Lecce, via De Mura Tang. Est

Sito web: www.citymoda.it

Profilo azienda

La Citymoda è un'azienda di vendita al dettaglio di abbigliamento, calzature e accessori di marca che si rivolge a un target medio-alto. La vendita è organizzata in grandi open space, suddivisi in "boutique", ciascuna facente capo ad un marchio. Sono inoltre sempre previsti servizi collaterali, quali ludoteca, bar/ristorante, servizio di sartoria, ecc. La sede principale si trova a Modugno (BA) ed è nata nel 1995 con 250 dipendenti. Successivamente sono state aggiunte la sede di Lecce (2004-2005) e quella di Pescara (2009), che attualmente è la più grande, con 9.000 mq di esposizione e una serie di servizi aggiuntivi, come la Spa. C'è anche in piedi il progetto dell'apertura di un nuovo punto vendita.

L'azienda è nata come srl e si è poi trasformata in S.p.A. nel 2007.

La sede di Lecce si trova in una zona periferica, all'interno di un polo commerciale. Conta 64 dipendenti, l'80% dei quali è costituito da donne. L'età media è complessivamente abbastanza bassa, circa 30 anni, e si registra poco turn over tra i dipendenti

L'organizzazione è strutturata con un responsabile di punto vendita (uomo) e 9 capi-reparto (6 reparti vendita, 1 reparto amministrazione e reception, 1 reparto casse e 1 reparto magazzino; di questi 8 sono donne).

Valorizzazione delle differenze nella politica aziendale

Attualmente 7 lavoratrici sono in maternità. Essendo l'età media dei lavoratori abbastanza bassa, è frequente che diverse lavoratrici si trovino contemporaneamente in congedo parentale.

Nessun lavoratore uomo ha invece mai preso il congedo di paternità.

L'azienda è aperta alle necessità di conciliazione dei propri dipendenti e qualunque esigenza viene valutata in modo da individuare la soluzione ottimale per la lavoratrice e per l'azienda, a patto però che tutto questo avvenga nel rispetto delle esigenze aziendali e *soprattutto del lavoro degli altri*. Il responsabile RU ritiene infatti che alcune lavoratrici madri – una minoranza per fortuna – *tendono a "pesare" di più sugli altri, gravando in maniera eccessiva sui propri colleghi*. Questo genera purtroppo delle dinamiche organizzative disfunzionali, che rendono più faticoso il lavoro per tutti, anche per i responsabili. Le pari opportunità vanno considerate per tutti, quindi anche chi non ha figli ha diritto, come gli altri, ad organizzare la propria vita extra-lavorativa e a non dover sempre *"coprire" i turni degli altri: purtroppo in alcuni casi le lavoratrici madri ritengono, in quanto tali, di avere in qualche modo "più diritto" degli altri di non rispettare i propri impegni lavorativi*. In sostanza, la politica aziendale è attenta e flessibile alle necessità di conciliazione dei dipendenti, ma

si aspetta nello stesso tempo da loro responsabilità individuale serietà e impegno verso l'azienda e i colleghi, cosa che nella maggior parte dei casi succede.

Il responsabile RU aggiunge inoltre che spesso come politica, loro preferiscono assumere le donne *poiché, a parità di competenze e livello, lavorano meglio degli uomini, i quali hanno più spesso la tendenza a pretendere veloci progressioni di carriera lavorando il minimo indispensabile* – e anche meno.

Azioni

Il part-time è svolto da circa il 40% dei dipendenti, su richiesta diretta della lavoratrice o del lavoratore oppure su proposta dell'azienda. Tutti i part-time sono orizzontali, tranne uno. Il responsabile RU ha sottolineato che *“nessuno è mai stato costretto a prendere il part-time”*. L'azienda lo propone quando necessario e chi vuole lo accetta”, anche se ha riportato che in qualche occasione è stato necessario, alla scadenza del contratto, rinnovarlo con un orario part-time.

Il lavoro è organizzato su turni 7 giorni su 7 (i piani sono mensili, ma di fatto si ripetono ciclicamente, quindi i dipendenti li conoscono con largo anticipo). Ogni lavoratore ha un giorno libero settimanale. Lo scambio di turni è consentito e realizzato in maniera informale tra i dipendenti, che devono comunicarlo al proprio caporeparto, così come altre eventuali esigenze.

Secondo la lavoratrice intervistata, il problema principale sorge nel caso di imprevisti, perché per il resto l'organizzazione stabile dei turni consente anche a chi ha necessità di conciliazione di organizzarsi per tempo.

A parte la flessibilità nel venire incontro alle esigenze dei lavoratori, l'azienda non prevede interventi specifici a favore dei propri dipendenti, se si esclude uno sconto sull'acquisto presso il punto vendita e nel bar/ristorante.

Suggerimenti e proposte per migliorare la conciliazione

In relazione agli strumenti che potrebbero facilitare le opportunità di conciliazione, la dipendente intervistata ritiene che tutto sommato i servizi disponibili sono efficaci: il problema rimane la gestione degli imprevisti, ma non sa quali strumenti potrebbero efficacemente risolvere questo. Secondo il responsabile RU, gli strumenti per favorire le pari opportunità in azienda sono soprattutto interventi di politiche di gestione delle risorse umane, come ad esempio l'alleggerimento del costo del lavoro femminile.

Rispetto al Patto di Genere che si sta avviando, il responsabile RU ritiene che possa essere un esperimento positivo, anche se la sua impressione è *che siano stati “distribuiti” troppi soldi tra i partner di progetto che potevano essere usati per pagare più sostituzioni*. In merito a queste si augura che non riguarderanno solo i turni domenicali. Inoltre entrambi ritengono che siano stati previsti dei criteri esageratamente restrittivi nei requisiti previsti per rispondere all'Avviso che è stato pubblicato per selezionare le donne da formare. Se il progetto funziona bene l'azienda è interessata a continuare anche allargando la sperimentazione alle altre sedi.

Osservazioni

Le interviste effettuate in azienda hanno permesso di rilevare un clima aziendale sostanzialmente positivo, con dipendenti motivati e soddisfatti del lavoro che svolgono.

NEMOLA ALESSANDRO E FRATELLI SNC

Settore di attività: Commercio ingrosso abbigliamento e commercio dettagli confezioni (codice Ateco: 464210 e 477110)

Dimensione: piccola impresa

N. dipendenti: 15

Indirizzo: Lecce, via Alfieri 1

Sito web: www.nemola.it

Profilo azienda

L'azienda esiste dal 1918; i soci sono 3 fratelli e attualmente l'azienda ha 17 dipendenti, di cui un solo maschio (Guido).

Tradizionalmente l'azienda ha lavorato su due settori: vendita all'ingrosso di merceria (di cui si sono occupati due soci) e vendita al dettaglio che si rivolge a un target medio-alto che preferisce acquistare i propri abiti in una boutique del centro piuttosto che in grandi magazzini o in centri commerciali (negozi di alta moda ed intimo di grandi marche uomo e donna) sul corso principale di Lecce (ora i negozi sono 3, un quarto è di prossima apertura). Attualmente il volume d'affari dell'ingrosso si è molto ridimensionato e l'attività principale è rimasta la vendita al dettaglio. Fino a qualche anno fa i due settori erano come due aziende separate (ognuno aveva un proprio ufficio amministrativo e propri dipendenti, ecc.). Negli ultimi anni la separazione ha iniziato a non essere più così rigida: in caso di necessità i dipendenti si spostano da una parte all'altra (per es. nei periodi di inventario, ecc.).

Valorizzazione delle differenze nella politica aziendale

L'azienda è stata da sempre molto attenta alle esigenze delle proprie lavoratrici: sia il responsabile che la dipendente intervistata hanno parlato di azienda "di famiglia" dove il clima è quello di "casa".

La politica aziendale è quella della *vendita assistita* per cui le clienti vengono seguite e accompagnate e c'è una larga base di *clientela fissa e di una certa età che ama essere servita in un certo modo*. In questo senso il valore aggiunto, specialmente nella vendita al dettaglio di abbigliamento di qualità, sta nell'esperienza delle commesse (quasi tutte dipendenti di Nemola da moltissimi anni) e nel modo con cui interagiscono con le clienti "*alcune delle nostre clienti pretendono il voi!*". Quindi la politica aziendale è fortemente orientata a mantenere le proprie dipendenti nel tempo, evitando il turn over e i cambiamenti frequenti del personale addetto alla vendita.

Attualmente tutti i dipendenti sono assunti con contratto a tempo indeterminato (CCNL Commercio); c'è una sola ragazza che ha un contratto a tempo determinato che viene a fare le sostituzioni o in aggiunta nei periodi di maggior lavoro; l'intenzione dell'azienda è di assumerla a tempo indeterminato non appena si "libererà" un posto a seguito di pensionamento (2 sono slittati in avanti con l'ultima riforma). Uno dei soci - il sig. Aldo, che da sempre si è occupato dei negozi e che è stato definito "*il sole*" di Nemola dalla dipendente intervistata - ha detto che, nonostante i tempi di crisi, l'azienda non ha mai preso in considerazione il licenziamento delle dipendenti: da qualche anno però non sono stati fatti reintegri a seguito di pensionamento. Comunque, in generale, l'azienda ha tutto l'interesse a formare lavoratrici che possano poi essere assunte non appena ce n'è

l'occasione, ma che devono essere già esperte e almeno un po' "conosciute" dalle clienti: la formazione on the job è fondamentale per quest'azienda.

Azioni

I turni delle dipendenti sono per tutte di 38 h settimanali. Gli orari dei negozi sono 9.30-13.00 e 16.45-20.15 tutti i giorni, tranne il lunedì con l'apertura al mattino alle 10.30 e la domenica con un'apertura serale dalle 18.00 alle 20.30. Le domeniche si fanno a turno e quando una lavoratrice fa la domenica, la settimana successiva riposa 4 h di fila in modo da stare quasi 24 h a casa.

Per quanto riguarda la flessibilità di orario, è prevista in maniera informale: c'è una delle dipendenti che ha l'incarico di segnare uscite anticipate o permessi in entrata, che poi vengono sempre recuperati.

Attualmente i dipendenti hanno tutti figli abbastanza grandi che usufruiscono dei servizi del territorio e che, in caso di necessità, vengono anche portati in negozio. L'azienda è costruita e gestita in modo familiare e si va incontro alle necessità dei dipendenti di volta in volta (in passato è capitato ad esempio che una dipendente che si era licenziata alla nascita del figlio è stata poi riassunta quando lo ha chiesto o che i titolari abbiano anticipato dei soldi a dipendenti, per acquisto di case, ecc.). Essendo una piccola azienda, non ci sono strumenti formalizzati o interventi specifici organizzati strutturalmente. La società ha comunque stipulato una convenzione con la Compagnia delle Opere per mutui e fidi a tassi agevolati per i dipendenti, ma il datore di lavoro sa che non è stata mai utilizzata dalle lavoratrici di Nemola. Secondo l'imprenditore la possibilità di conciliare per le dipendenti è "dovuta", perché "la gente ha diritto a campare".

Da parte loro, le dipendenti sanno di essere tutto sommato in una posizione privilegiata rispetto alle condizioni attuali del mercato del lavoro e apprezzano l'attenzione dell'azienda alle loro esigenze. Come ha detto la dipendente intervistata: "tutte le donne vorrebbero fare orario dalle 7 alle 15 e basta, i turni sono sempre faticosi, specialmente la domenica. Ma va fatto e quindi si fa. Con l'azienda si cerca sempre di andare incontro alle esigenze reciproche". Grosse difficoltà di conciliazione non ne registra, anche perché loro hanno turni spezzati che consentono di tornare a casa, preparare il pranzo, ecc. C'erano maggiori difficoltà quando gli orari di lavoro erano più lunghi. Rispetto a interventi o strumenti che favorirebbero la conciliazione, ha riportato la possibilità di venire fino al lavoro in macchina (lei parcheggia lontano per via del parcometro).

Suggerimenti e proposte per migliorare la conciliazione

Secondo il datore di lavoro, strumenti utili per un'azienda che, come la loro, considera la conciliazione un diritto dei lavoratori, sono il trasferimento di esperienze, la costituzione di partenariati con altre aziende e le sostituzioni (rispetto alla possibilità di mettere in campo sostituzioni efficaci, la dipendente intervistata si è dimostrata invece più scettica, perché ritiene che per il tipo di lavoro che si svolge nei negozi di Nemola, le apprendiste non potranno essere lasciate sole e quindi non sarà possibile una vera sostituzione, quanto piuttosto un affiancamento). Per l'azienda la formazione del personale – anche specifica, on the job – è molto importante. È quindi molto interessato a vedere come funzionerà il progetto.

Osservazioni

L'impressione è di un'azienda dove il clima è molto familiare. Le dipendenti sono motivate e i titolari ritengono la conciliazione un diritto legittimo. La scelta di organizzare il lavoro su turni nel momento in cui è diminuito il carico per consentire orari di apertura più lunghi è stato un vantaggio

per l'azienda e le dipendenti, pur non amando il lavoro su turni, ne hanno compreso la necessità e lo hanno accettato serenamente.

Allegato 5. Contenuti emersi dal focus group

Argomento del focus

Mercato del Lavoro e bisogni di conciliazione nel territorio della provincia di Lecce

Contenuti emersi

Confartigianato: le imprese della provincia di Lecce aderenti a Confartigianato sono circa 20.000 (non sa i dati precisi sulle imprese femminili, che comunque sono tante). I settori nei quali prevalgono le imprese femminili sono le attività di estetista, parrucchiera e lavanderia/tintoria.

Dal punto di vista imprenditoriale che Confartigianato rappresenta, chi porta avanti un'impresa ed è donna ha particolari difficoltà nei momenti di nascita dei figli o di cura degli anziani. Le difficoltà sono aumentate dal fatto che per le imprenditrici esistono pochissime garanzie. Uno strumento adeguato potrebbero essere i voucher di sostituzione, anche se in realtà la sostituzione a tutti gli effetti di un'imprenditrice è praticamente impossibile: sarebbe forse più realistico pensare ad una sostituzione parziale. In parte dipende anche dal tipo di impresa e di lavoro che essa svolge: per sostituire una restauratrice serve necessariamente un'altra persona esperta, mentre ci sono dei settori in cui è più semplice realizzare le sostituzioni (per es. estetista).

Confcommercio: le imprese aderenti a Confcommercio nella provincia di Lecce sono circa 30.000, facenti parte dei settori commercio, turismo e servizi. Le donne sono numerosissime, sia tra le imprenditrici che tra le dipendenti (numeri più precisi possono essere ricavati dall'osservatorio del lavoro provinciale della stessa Confcommercio). Negli ultimi anni stanno aumentando notevolmente le imprese in cui la titolare è donna, specialmente nel settore turistico (ristorazione tipica e indotto del turismo). In parte questo è dovuto alla difficile situazione economica, che rende difficoltoso trovare un lavoro: molte donne, quindi, decidono di mettersi in proprio per cercare di costruirsi un impiego.

Nel caso delle imprese che Confcommercio rappresenta, la sostituzione della titolare è tendenzialmente più semplice, anche se ci sono delle mansioni specifiche più ardue da sostituire (ad es. il maneggio del denaro). Un problema particolarmente sentito, sia dalle titolari che dalle dipendenti, è relativo alla gestione dei bambini durante il pomeriggio e nei periodi estivi (in cui invece il lavoro è di più per i negozi e gli operatori turistici): anche i nidi privati chiudono presto nel pomeriggio, non costituendo così un efficace strumento di conciliazione. Di fatto il ruolo di cura più importante è svolto dai nonni.

CISL: rispetto al decennio passato, gli investimenti, anche nazionali, hanno permesso un consistente ampliamento di nidi e scuole dell'infanzia, rendendo molto più semplice per le donne la conciliazione. Tuttavia restano dei gap piuttosto ampi: uno dei principali è quello di trovare strumenti adeguati alla conciliazione negli orari straordinari (ad es. tardo-pomeridiani, serali, festivi, ecc.). In questi momenti reperire una disponibilità è difficilissimo e comunque ha costi molto elevati, indicando anche una sostanziale impreparazione del mercato del lavoro a rispondere ai nuovi bisogni emergenti. Quindi, i fattori di esclusione delle donne dal mercato del lavoro, nonostante i miglioramenti, restano ancora tanti. Va sottolineato inoltre che anche gli uomini hanno

dei bisogni di conciliazione, quindi è necessario un vero e proprio cambiamento culturale e di mentalità.

Un aspetto potenzialmente problematico è che in Salento negli ultimi anni si è iniziato a sperimentare molto, sono state portate avanti tante iniziative interessanti, ma spesso sono tutte “piccole cose” molto buone che non riescono a diventare buone prassi perché restano vincolate ai finanziamenti e non vengono messe a sistema. Diventa dunque fondamentale poter mettere a sistema il Patto di genere (in primo luogo con gli altri 3 patti approvati nel Salento) e poi anche con tutte le altre iniziative legate al tema della conciliazione. Se l’unica cosa che si farà è formare sostitute e pagarle, allora non solo il patto non servirà a niente, ma creerà anche false aspettative che non sono sostenibili nel tempo. È invece fondamentale che si stabilisca un tavolo che diventi davvero permanente e che abbia la capacità di mettere a sistema e governare tutte le iniziative territoriali.

UIL: da un’indagine realizzata dalla UIL sui bisogni di conciliazione nel territorio salentino, è emerso che la necessità più importante riguarda l’aumento delle strutture di sostegno. Il problema dell’apertura dei nidi durante il periodo estivo (mesi di luglio e agosto) è particolarmente sentito e la UIL ha fatto anche una formale richiesta al sindaco di Lecce, che ha dato la sua disponibilità a prevederne l’apertura.

La riflessione sul tema della conciliazione tocca comunque diversi temi, non ultimo il fatto che, a seguito dell’aumento dell’età pensionabile per le donne, molto probabilmente ci sarà un “vuoto” difficilmente compensabile con il sistema di welfare attuale. Le donne sessantenni e pensionate, infatti, sono state finora il “fulcro” delle possibilità di conciliazione delle famiglie, occupandosi da un lato dei propri genitori anziani, dall’altro dei nipoti piccoli. Il fatto che dovranno lavorare per altri anni, lascerà sicuramente scoperte molte famiglie.