

Il tempo delle donne

INTRODUZIONE

L'analisi della domanda aziendale ha lo scopo di individuare in particolare la disponibilità aziendale all'utilizzo del part-time e delle sperimentazioni che favoriscano l'impiego femminile.

Il progetto di ricerca prevedeva un campione rappresentativo, che permettesse di rilevare la presenza femminile nel contesto produttivo locale, le potenzialità del suo sviluppo e la domanda di lavoro "conciliabile" e di forme di lavoro flessibile.

È stato fatto il tentativo di contattare e coinvolgere numerose aziende dei tre territori (l'obiettivo era di circa 400 per territorio) prima via e-mail, poi attraverso il contatto diretto da parte delle Agenzia locali, ma lo scopo di raggiungere un numero elevato (qualche centinaia) di interviste strutturate in modo da garantire la rappresentatività del campione (al limite ex-post) non si è rivelato percorribile.

L'esito dell'attività di interviste alle aziende dei tre territori è certamente deludente per quanto riguarda il numero di questionari strutturati, che ci permette peraltro alcune riflessioni sul rapporto tra ricerca sociale e mondo imprenditoriale; ad ogni modo procediamo all'analisi dei pochi dati raccolti, confidando di arrivare a qualche interessante risultato pur senza la capacità rappresentativa auspicata nel progetto iniziale.

Le aziende che hanno partecipato alla ricerca, inoltre, non possono essere considerate frutto di un processo casuale di selezione. Infatti, abbiamo ragione di credere che la scelta di partecipare alla ricerca dipenda da una maggiore sensibilità al problema della conciliazione. Riteniamo, quindi, che i risultati emersi da questa analisi siano da considerare come espressione di una componente aziendale più attenta al tema dell'occupabilità femminile alle soluzioni da adottare.

Lo studio delle aziende, dell'impiego del personale femminile, dei vincoli e delle potenzialità della domanda aziendale di forza lavoro femminile, si basa su 23 questionari strutturati, inviati via posta elettronica o cartacea e 26 semi-strutturati compilati durante un'intervista *vis a vis*¹.

In gran parte i due questionari sono identici; l'analisi sarà, quindi, basata su 49 casi, utilizzando poi le interviste semi-strutturate come approfondimento e chiarificazione dei dati quantitativi comuni.

DESCRIZIONE DEL CAMPIONE

I rispondenti sono per lo più i titolari (o direttori generali) delle aziende o i responsabili del settore delle risorse umane. Gli intervistati si dividono quasi equamente per genere, fattore che potrebbe essere almeno in parte influente sulle loro risposte.

¹ Nel testo in molti casi verranno indicati tra parentesi i codici delle interviste semi-strutturate: i codici riportano numeri superiori a 100 semplicemente perchè inseriti in questo modo per essere distinti facilmente dalle interviste quantitative (codici inferiori a 100)

Il tempo delle donne

I datori di lavoro intervistati sono in gran parte aziende private (39), tra le quali alcune sedi di multinazionale (4) ed un numero considerevole di aziende di grandi dimensioni e rilevanza nazionale; sono presenti nel campione anche Enti Pubblici (3 comuni; un'azienda a maggioranza pubblica; un ospedale), alcune cooperative (4) ed un'associazione.

Le aziende sottoposte alla ricerca appartengono a diversi settori economici. Le industrie meccaniche sono in assoluto la realtà più rappresentata (10), seguita dal settore commerciale (6).

Dal punto di vista della forza lavoro il campione è composto da aziende di variegate dimensioni. Poco meno del 30% rientra tra le piccole aziende e quasi un terzo ha, invece, più di 150 lavoratori/lavoratrici alle proprie dipendenze. Da questo punto di vista abbiamo certamente un campione molto differente dalla popolazione reale delle imprese nei territori, caratterizzata per lo più da aziende di piccole dimensioni.

Tab. 1 Dimensione dell'impresa

n. impiegati	Campione	Alto Milanese	Nord Milano	Vimercatese
fino 15	29,2	54,4	42,7	37,4
16-50	18,8	19,9	18,0	19,0
51-150	20,8	25,7	39,3	43,6
>150	31,3			
N	48	18.712	16.028	11.955

Quattro aziende hanno diverse migliaia di persone impiegate.

Il campione vede un sostanziale equilibrio numerico tra le tre zone coinvolte dal progetto. Tre aziende operano su due o tre dei territori.

Il campione dell'Alto Milanese vede una presenza di aziende medio-piccole (fino a 50 dipendenti) maggiore rispetto alle altre due zone.

FOTOGRAFIA DELLA FORZA LAVORO

Contratti utilizzati

Oltre alla ovvia prevalenza dei contratti di dipendenza a tempo indeterminato, va sottolineata la presenza notevole di contratti dipendenti a tempo determinato ed, in misura inferiore, ma non trascurabile, anche dei co.co.co., dei part-time (soprattutto a tempo indeterminato), dei contratti di formazione nei quali la presenza di donne è per nulla trascurabile.

22 aziende utilizzano il tempo determinato e in tutti i casi ci sono anche donne; 33 enti utilizzano il part-time a tempo indeterminato, quasi esclusivamente femminile.

Il tempo delle donne

Il ricorso all'interinale (9 aziende, tra cui tre includono anche una minoranza di donne) e al part-time a tempo determinato (10 tutte a prevalenza femminile) sono inferiori.

Presenza femminile

Il fatto di aver raccolto interviste di imprese appartenenti a settori differenti permette anche di aver una discreta presenza di aziende a media-alta presenza femminile tra gli occupati.

27 aziende su 49 vedono la presenza di una minoranza di donne (fino al 50% sul totale dei lavoratori); di queste ben 16 hanno al massimo 33% di personale femminile. Le restanti 20 aziende sono caratterizzate, invece, da una maggioranza femminile di addetti.

Sappiamo che nei tre territori la quota di addette varia dal 35 al 38%.

Dalle interviste semi-strutturate abbiamo alcune informazioni interessanti sulle motivazioni dell'impiego di un determinato numero di donne nell'azienda.

In gran parte è (ovviamente) determinante il tipo di produzione: da una parte le industrie meccaniche impiegano prevalentemente uomini, mentre le aziende tessili e micro-elettroniche, così come gli uffici e le imprese legate all'informazione preferiscono esplicitamente personale femminile.

Non si tratta solo di differenze di capacità fisiche (maggiore resistenza per gli uomini, maggiore precisione, attenzione e manualità per le donne), ma anche della disponibilità alle trasferte o alla presenza in certi orari, che è generalmente inferiore tra le donne (sappiamo che anche la presunzione di questa differenza può avere a conseguenze concrete sull'occupabilità femminile).

Non a caso, accanto al motivo "oggettivo" predominante, in una intervista si ammette un certo *atteggiamento della proprietà* (int. 116), che non fa altro che "sfruttare" la tradizionale impermeabilità di certi settori produttivi per non impiegare (o limitare l'impiego) di personale femminile.

ASSUNZIONI FUTURE

Le aziende che prevedono assunzioni nell'anno successivo rappresentano meno della metà del campione (22 su 49).

Tra queste solo 5 imprese escludono a priori le donne dai loro piani; nei restanti casi la quota femminile sul totale delle potenziali assunzioni varia molto, ma è spesso piuttosto alto.

Sembra esserci una *disponibilità relativamente alta all'assunzione di personale femminile*, soprattutto se si tiene conto del peso (nel campione e nella realtà) dei settori che sono tradizionalmente maschili e che non sembrano poter offrire margini di cambiamento.

Il tempo delle donne

Nella scelta dei contratti da utilizzare emerge ampiamente il predominio delle esigenze produttive e organizzative rispetto alle esigenze individuali. Si sceglie un contratto in base agli ordinativi produttivi (105) e allo scopo di rendere stabile l'organigramma aziendale, quindi si preferisce il tempo pieno (115).

Solo uno degli intervistati con questionario semi-strutturato evidenzia come il contratto dipenda anche dalla volontà dei lavoratori e non solo dell'azienda (103).

Tra le 22 aziende che prevedono l'assunzione di donne solo 10 impiegheranno lo strumento contrattuale del part-time.

Dalle interviste semi-strutturate approfondiamo i motivi che spingono un'azienda all'utilizzo o meno di questo contratto. La tendenza principale vede la scelta del p/t provenire dal lavoratore, che esprime particolari necessità.

Alcuni intervistati sostengono la forte sensibilità dell'azienda alle esigenze del lavoratore/lavoratrice, accogliendo la richiesta, forse anche per fidelizzare l'impiegato/a.

... l'esigenza del lavoratore diventa quella dell'azienda (101)

A sostegno di questa interpretazione bisogna sottolineare il ricorso molto frequente alla risoluzione *informale* dei problemi personali del lavoratore (60% degli intervistati sostiene che sia il canale più frequente); in alcuni casi il part-time viene concesso proprio attraverso una "contrattazione" individuale, anche se in generale questa viene impiegata per piccole emergenze personali ed episodiche.

Si presenta anche qualche caso di coincidenza perfetta tra esigenze delle donne e dell'azienda, come è emerso dalle interviste al responsabile di un call-center (113) e di un Comune (114), nei quali l'impiego del part-time accontenterebbe entrambe le parti.

In altri casi si vede il tempo parziale come espressione dei bisogni dei lavoratori e non dell'azienda (105; 106). D'altro canto, ci sono molti intervistati che sottolineano i problemi organizzativi e di aumento dei costi del part-time, che spesso viene osteggiato dall'azienda per questi motivi.

Altri ancora sottolineano che, per quanto siano forti e comprensibili le richieste di part-time, è l'azienda a prevalere nella scelta.

Un intervistato, generalizzando l'esperienza della sua azienda, sottolinea che il p/t può rappresentare un vantaggio per ridurre i costi senza licenziare, anche se questo vale solo per i ruoli impiegatizi e non per quelli operai, per i quali la dimensione organizzativa diventa troppo onerosa (112).

Il tempo delle donne

L'aspetto più interessante che emerge dalle interviste semi-strutturate è che il part-time viene visto per lo più come sviluppo del rapporto di lavoro su richiesta dell'impiegato/a, più che come strategia di assunzione (119). In sostanza si entra in azienda con un contratto full time e si passa, soprattutto per le donne madri, al part-time.

In un caso si verifica la dinamica inversa, dovuta alla preferenza dell'azienda (ristorazione) per il tempo parziale e viene esplicitato che questo passaggio implica un cambiamento di mansioni (121).

Il part-time, infine, può essere *una scelta politica* (122) nel caso di una cooperativa che decide per scopi sociali e per preferenza qualitativa di impiegare donne madri.

TURNI

Presenza femminile nei turni

Dai dati del nostro campione risulta basso l'utilizzo di personale femminile nelle turnazioni. Gran parte delle imprese intervistate (39 casi, cioè 8 su 10) ha instaurato una forma anche minima di flessibilità oraria, che va dai turni orari ai contratti week-end agli straordinari. Tra queste solo 14 includono donne, confermando appieno la tendenza generale di distonia tra lavoro femminile e disponibilità sui tempi.

Nelle interviste strutturate abbiamo chiesto quali siano i fattori che determinano l'alta o bassa presenza di donne nei turni.

Certamente, la spiegazione più frequente è l'indisponibilità delle donne al lavoro su turni, alle trasferte ed anche agli straordinari.

Se si cercano persone per trasferte, ci si rivolge solo a uomini (104-107).

In altri casi viene sottolineato che il problema non sta nell'organizzazione oraria del lavoro quanto nel tipo di lavoro stesso: i lavori tradizionalmente maschili coincidono spesso con la flessibilità oraria.

Nei periodi generali o personali di difficoltà economica, secondo alcuni, aumenterebbe la disponibilità delle donne agli straordinari:

...fanno straordinari solo se servono soldi, se non prima viene famiglia (115)

In situazioni di particolare congiuntura economica, infatti, cambiano gli atteggiamenti:

Il tempo delle donne

...le donne prima meno disponibili a flessibilità oraria, poi dal 2001 di necessità virtù...
(112)

Un paio di intervistati sostengono ci sia una sostanziale differenza di atteggiamento a seconda dell'età della donna; in un caso:

... le giovani sono poco affidabili; le donne mature, invece, sono coscienti che il lavoro bisogna tenersele stretto (109)

Al contrario, un altro responsabile d'azienda sostiene:

...le ragazze giovani sono già abituate con centri commerciali (112)

Problemi organizzativi sui turni

Questo argomento è stato affrontato solamente nelle interviste semi-strutturate. In generale, poche aziende esprimono difficoltà organizzative dovute alla prevalenza di uno dei due generi.

Gli aspetti più interessanti emersi dall'analisi, per quanto casi isolati, sono la capacità (e volontà) dell'impresa di risolvere con pratiche informali di flessibilità, che si basano anche su legami di solidarietà tra lavoratori (108).

Il caso opposto, invece, vede l'azienda prevenire il problema, selezionando accuratamente personale adatto ai turni:

...problemi eliminati all'origine tramite selezione e 6 mesi a tempo determinato come prova
(104)

Il processo di selezione del personale viene, quindi, visto come garanzia perché non si presenti alcun problema organizzativo nell'utilizzo di turni. È facile ipotizzare in questo caso una estrema difficoltà della donna ad entrare nel personale di questa azienda.

SELEZIONE E CARRIERA – Vincoli e opportunità

Abbiamo chiesto ai responsabili delle aziende intervistate di indicare in generale, cioè senza tener conto del genere, i criteri di scelta utilizzati nella selezione del personale e i fattori che permettono lo sviluppo di carriera dei lavoratori/trici. Sono stati, inoltre, chiesti i vantaggi e gli svantaggi

Il tempo delle donne

dell'impiego di personale femminile in azienda e le (eventuali) differenze di genere nei processi di carriera professionale.

La selezione del personale

In generale, emerge chiaramente il peso dell'esperienza, sia nella mansione (3/4 dei casi) sia nel settore occupazionale (2/3), e del titolo di studio nella selezione del personale. Vengono tenute in grande considerazione (4 rispondenti su 10) anche le capacità relazionali che vengono notoriamente, e, come vedremo, anche in questa ricerca, associate alla donna.

Sono piuttosto importanti anche la disponibilità ai turni, alle trasferte e agli straordinari.

Tab. 2 Criteri di selezione del personale (risposte multiple)

	N risposte	% risposte
Esperienza nella mansione	36	75,0
Esperienza nel settore	31	64,6
Titolo di studio e formazione	27	56,3
Competenze relazionali	21	43,8
Luogo di residenza	17	35,4
Età	16	33,3
Disponibilità ai turni	16	33,3
Disponibilità a straordinari	11	22,9
Mezzo di trasporto	11	22,9
Disponibilità ai trasferimenti	9	18,8
Possibilità di lavorare a tempo pieno	8	16,7
Possibilità di lavorare a tempo parziale	5	10,4
Assenza vincoli familiari	3	6,3
Presenza di responsabilità familiari	2	4,2

213 risposte; 48 casi validi

Bisogna, inoltre, sottolineare che i vincoli familiari vengono sostanzialmente considerati (o quantomeno dichiarati) poco rilevanti rispetto agli altri fattori nominati nel questionario.

Alcuni risultati cambiano ovviamente da settore a settore, anche se l'importanza dei primi quattro fattori è sostanzialmente equivalente tra diversi tipi di produzione.

Il peso della disponibilità a turni e straordinari aumenta nell'industria meccanica e nel settore alberghiero, rappresentato da un solo caso, che mostra particolare interesse per tutti i fattori che riguardano la flessibilità di tempo, compreso il part-time.

Le esperienze lavorative e la formazione risultano ancor più determinanti nelle aziende medio-grandi (dai 50 lavoratori in su) e le competenze relazionali in particolare nelle aziende con più di 150 persone. Al contrario la vicinanza tra lavoro e azienda e l'utilizzo di un mezzo proprio di trasporto sono tenuti in maggiore considerazione nella selezione del personale da parte delle aziende medio piccole (sotto i 50 addetti/e).

Il tempo delle donne

Cercando di sintetizzare i fattori utilizzati nella scelta del personale e giudicandoli in un'ottica di genere², possiamo affermare che prevalgono i criteri "neutri" (più della metà delle interviste), ma che l'utilizzo di criteri potenzialmente sfavorevoli alle donne non è affatto trascurabile.

In sostanza abbiamo analizzato le risposte per ogni azienda intervistata verificando la prevalenza di criteri neutri (esperienza, titolo di studio), favorevoli all'impiego femminile (competenze relazionali, possibilità di lavorare part-time, presenza di responsabilità familiari) e sfavorevoli (età, utilizzo di un mezzo proprio, assenza di vincoli familiari, disponibilità a turni, a trasferte, a straordinari, possibilità di lavorare a tempo pieno).

Come si vede in tabella, un terzo dei rispondenti afferma che l'azienda tiene conto esclusivamente o in parte, di fattori che sono solitamente sfavorevoli alla scelta di personale femminile.

Tab. 3 Tipologia dei criteri di selezione

	%
solo neutri	38,3
solo sfavorevoli donne	4,3
Prevalentemente sfavorevoli	29,8
Prevalentemente favorevoli	27,7
Totale	47

Nelle interviste semi-strutturate è stata data la possibilità di indicare liberamente i criteri di selezione. Oltre ad averli considerati da un punto di vista quantitativo e, quindi, analizzati insieme alle interviste quantitative, li abbiamo valutati anche nel loro specifico contenuto, cercando di cogliere alcuni spunti, che emergono proprio attraverso le risposte aperte.

Un elemento non presente tra le risposte chiuse del questionario e che emergono, invece, dalle aperte riguarda la mentalità: apertura mentale, spirito di competizione, capacità e volontà di lavorare in gruppo (107-110).

Vengono considerati importanti anche l'affidabilità e la capacità di assumersi responsabilità (108, 115).

Dalle interviste semi-strutturate possiamo trarre anche alcune interpretazioni relative all'età come criterio di selezione. Da nessuna delle risposte aperte emergono interpretazioni di questo criterio come svantaggioso verso l'impiego di personale femminile. In alcuni casi si preferiscono i più giovani "che devono essere formati" (103) e che sono "più freschi, più aperti" (107).

In altri casi la giovane età può essere svantaggiosa, quando viene ricercato un lavoratore/lavoratrice con una situazione familiare stabile e, quindi, non vengono scelti i giovanissimi (110, 115).

² Va sottolineato come il giudizio relativo ad ogni criterio di selezione sia estremamente difficile, perché in molti casi l'utilizzo ed il significato possono essere ambivalenti; l'arbitrarietà del nostro giudizio è naturalmente contestabile.

Il tempo delle donne

La nazionalità viene citata in alcuni casi: si verifica qualche caso di rifiuto, espresso spesso con la formula “meglio non”, di lavoratori stranieri.

La vicinanza tra residenza e posto di lavoro viene vista come criterio preferenziale poiché la lontananza può “demotivare tutte le categorie lavorative” (102), poiché “favorisce la reperibilità di operai e turnisti” (105) o ancora poiché “garantisce flessibilità” (107).

Il mezzo di trasporto proprio è visto come importante “perché i mezzi pubblici sono scarsi” (105) o per esigenze specifiche di una mansione “per girare tra clienti” (108)

Vantaggi dell’impiego donne

Le caratteristiche che avvantaggiano le donne nella selezione del personale sono legate soprattutto alle capacità comunicative e relazionali, alla precisione ed attenzione alla qualità del lavoro e alla preparazione dimostrata. Un’altra caratteristica citata spesso nelle interviste quantitative e qualitative è la motivazione a crescere ed a imparare.

Dalle interviste qualitative emergono poi altri elementi interessanti; in particolare vengono viste come vantaggi per le donne le caratteristiche che rendono meno prevedibile, più ricco di contenuti e innovativo il lavoro e l’ambiente di lavoro.

Rendono più “effervescente” l’ambiente (102)

Costringono l’organizzazione a pensare, perché sono più disponibili ad ascoltare e pretendono ascolto (107)

Più inventiva (115)

Più intuitive... importante per la ricerca (116)

Più versatili (112)

Svantaggi dell’impiego donne

Tra gli svantaggi che provengono dall’assunzione di una donna vengono citati per lo più l’incompatibilità delle mansioni con le caratteristiche fisiche femminili, da una parte, e l’inconciliabilità di alcune professioni con le esigenze di flessibilità orario delle donne, dall’altro.

Un ulteriore elemento citato è la preferenza del cliente nell’aver a che fare con uomini.

Nelle interviste semi-strutturate viene sottolineato che si deve parlare più di *possibilità* che di *volontà* di assumere donne: il tutto dipenderebbe, infatti, dalla mansione e dalla produzione dell’azienda:

... si tratta di problemi legati al tipo di produzione e di lavoro (poco o molto adatto alle donne per precisione, attenzione o fatica) (101-102)

Anche la scelta dei contratti dipende da esigenze produttive: no part-time (102)

Il tempo delle donne

La propensione femminile alle relazioni personali sono visti in un caso non solo “come vantaggio (quasi tutti lo dicono)... ma a volte anche svantaggio perché rende più lente” (108).

Alcuni intervistati sottolineano poi altri svantaggi di natura caratteriale:

Non ammettono errori; litigiose (110, 111, 112)

Vittimismo: si nascondono dietro al paravento delle difficoltà (che ci sono) 107

La carriera

I problemi di conciliazione per le donne si presentano non solo al momento di candidarsi per un posto di lavoro, ma anche durante i periodi di lavoro. Intendiamo capire se le scelte di promozione dei lavoratori e lavoratrici di un'azienda siano legate al genere ed in particolare alla conciliazione tra lavoro e famiglia.

In generale, il fattore che i datori di lavoro tengono maggiormente in conto sembra essere il patrimonio di conoscenze e competenze maturate dal lavoratore/trice.

Tab. 4 Fattori determinanti per la carriera lavorativa

	N	%
Capacità – competenze	34	77,3
Raggiungere obiettivi	21	47,7
Disponibilità verso esigenze produttive	20	45,5
Tenacia – determinazione	17	38,6
Saper gestire relazioni e rapporti di lavoro	15	34,1
Maturare anzianità	8	18,2
Essere grandi lavoratori/trici	8	18,2

Le altre caratteristiche importanti sono, da una parte, il raggiungimento degli obiettivi aziendali e, dall'altra, la disponibilità ad assecondare le esigenze produttive.

Quest'ultima caratteristica è l'unica a variare in base alla dimensione aziendale: è più alta nelle aziende con più di 150 dipendenti.

Alcuni intervistati sottolineano l'importanza della disponibilità dei lavoratori/trici a crescere nell'azienda e anche del loro contributo al cambiamento:

Voglia di imparare, crescere (101)

Autonomia di crescere (101)

Innovazione (106)

Altre caratteristiche ritenute importanti sono:

Mentalità (apertura internazionale, competizione, leadership, mercato, teamwork) (106)

Capacità adattamento, flessibilità (accettarla); desiderio di innovazione (“visione”)

Lavoro di gruppo (110)

Alcuni fanno riferimento anche a valori e a caratteristiche emotive, in particolare legate all'azienda:

Il tempo delle donne

Etica (102)

Affidabilità (102-103)

Senso di appartenenza all'azienda (famiglia) (101)

Sentirsi parte (110)

Investimento emotivo nel lavoro (116)

Disponibilità verso azienda (103)

Un'altra caratteristica valorizzata è la capacità degli operai (come viene specificato dal rispondente) di assolvere a diversi compiti:

Ricoprire più ruoli (112)

Carriera: discriminazione di genere?

Due terzi dei/delle responsabili d'azienda sostiene che esista uno svantaggio di genere nei percorsi di carriera. È molto alta la percezione del problema della conciliazione dei tempi di vita privata (familiare) e lavorativa: più di tre risposte³ su 10 indicano questo come principale elemento di difficoltà.

Tab. 5 È più difficile per una donna fare carriera?

	N	%
Sì, problemi di conciliazione	20	37,7
Sì, auto-esclusione da ruoli di responsabilità	1	1,9
Sì, a causa di ruoli maschili	10	18,9
Sì, altro	4	7,5
Sì, discriminazioni nascoste	1	1,9
Sì, diversa mentalità	1	1,9
Sì, pregiudizi/prevaricazione maschile	1	1,9
Sì, viene richiesto più che a uomini	1	1,9
Sì, vincoli di formazione	1	1,9
No, stesse possibilità	11	20,8
No, sono anzi più ambiziose	1	1,9
No, altro	1	1,9
	53	/

% totale superiore a 100 perché alcuni hanno dato più risposte (nonostante fosse a risposta chiusa)

Il genere dell'intervistato influisce limitatamente sulle risposte. Le donne percepiscono più spesso le difficoltà di carriera per il proprio genere (3/4 delle intervistate contro 2/3 degli uomini); tra intervistati e intervistate che percepiscono differenze nelle possibilità di carriera non varia, invece, il peso determinante dei problemi di conciliazioni tra i fattori che determinano la discriminazione di genere.

Gli intervistati delle grandi aziende (>150 dipendenti) riconoscono una maggiore disuguaglianza di opportunità tra uomini e donne ed un maggior peso dei problemi di conciliabilità dei tempi in questa

³ Non si parla di casi, ma di risposte in quanto trattiamo risposte multiple.

Il tempo delle donne

forma di discriminazione, nonostante i rispondenti uomini siano sovra-rappresentati tra le grandi aziende.

Vediamo alcuni particolari delle interviste semi-strutturate. La discriminazione di carriera può consistere in una differenza di criteri di promozione tra uomini e donne:

Viene richiesto di più ad una donna rispetto ad un uomo, quindi più difficile a parità di capacità (9)

Oppure lo svantaggio viene messo in relazione alla maternità:

vincoli di formazione e interruzione carriera lavorativa (111)

vincoli di contesto: retaggio... donne fanno figli (118)

Come abbiamo visto nella tabella precedente, qualcuno sostiene che la discriminazione è conseguenza di una scelta differente delle donne, in qualche modo una forma di auto-esclusione dai percorsi di promozione interna all'azienda:

... le donne hanno un differente progetto di vita: è questo a bloccare la carriera (112)

Tra coloro che non riconoscono una discriminazione contro le donne nei percorsi di carriera un rispondente (118) sottolinea due differenti aspetti:

Dipende da scelte della donna, non sono sempre vittime del Mdl

Donne hanno rapporto diverso con potere: è un fine e non un mezzo

Per un rispondente il problema si manifesta più nelle grandi aziende:

le discriminazioni sono latenti; manager sono identificati come uomini; nelle piccole aziende si valorizza più il singolo senza differenze di genere (110).

La discriminazione, poi, viene anche vista in rapporto al settore produttivo, alla sua tradizione; si tratta in questo caso di uno svantaggio o di una forma di "discriminazione" settoriale:

il settore produttivo è determinante - cultura produttiva settoriale (102)

Il tempo delle donne

FLESSIBILITÀ

Strumenti utilizzati

Sul totale delle aziende intervistate sette non utilizzano alcuna forma di flessibilità o conciliazione proposta nel questionario. Trenta imprese utilizzano almeno tre dei 15 strumenti presi in considerazione.

Tab. 6 Strumenti di flessibilità aziendale

	N	%
Flessibilità entrata/uscita	30	71,4
Contratto week-end	3	7,1
Calcolo monte ore su base mensile/annuale	6	14,3
Part-time mattino	30	71,4
Part-time pomeriggio	20	47,6
Part-time verticale	13	31,0
Job-sharing	2	4,8
Tele-lavoro	1	2,4
Utilizzo libero recuperi orari	15	35,7
Auto-organizzazione del gruppo di colleghi per sostituzioni/cambi	10	23,8
Passaggio da full-time a part-time e viceversa in certi periodi di vita	26	61,9
Congedi per formazione	8	19,0
Altri congedi straordinari	4	9,5
Servizi per bambini (asili interni, colonie, etc...)	9	21,4
Servizi di trasporto aziendale (navette, etc...)	5	11,9

Risposte multiple

Tra le organizzazioni che adottano almeno una forma di flessibilità i metodi più impiegati sono la flessibilità in entrata ed uscita ed il part-time mattutino (circa 70%), seguiti dalla possibilità di passaggio da full a part-time (o viceversa), che coinvolge il 62% delle aziende “flessibili” con una crescita notevole tra le organizzazioni con presenza femminile superiore al 50%.

Queste pratiche diventano sostanzialmente la norma tra le aziende più grandi (sopra i 150 dipendenti).

Il part-time pomeridiano arriva al 47%, ma raggiunge la diffusione di quello mattutino nelle aziende a maggioranza femminile; il part-time verticale coinvolge il 31%.

Non indifferente l’uso di recuperi rari liberi (35%) e forme auto-organizzate all’interno dei gruppi di lavoro (24%).

Le forme organizzative di flessibilità e conciliazione meno utilizzate sono i contratti week-end (3 aziende), il *job sharing* (2) ed il telelavoro (1).

Il tempo delle donne

Dalle interviste semi-strutturate è, inoltre, emersa una ipotesi di innovazione in ambito organizzativo, che si inquadra nella flessibilità positiva e conciliazione in corrispondenza dei periodi di maternità delle lavoratrici:

Maternità: creare figure con duplice valenza non indispensabili e sostituibili.

Risoluzione informale dei problemi organizzativi

Gran parte delle imprese (60%) utilizza abitualmente (anche) un livello informale per la risoluzione di problemi specifici; un altro 30% è disponibile solo in casi straordinari.

L'utilizzo del livello informale cresce con la presenza di donne tra i lavoratori e decresce, invece, con la dimensione aziendale.

Da questo dato e da altre risposte emerge l'esistenza di uno spazio di confronto tra azienda e lavoratore, che in molti casi sembra aver trovato soluzioni relativamente semplici a problemi di conciliazione.

Certamente accanto agli aspetti positivi, come la rapidità di risposta al problema dei lavoratori, sorge anche il dubbio che la soluzione individuale rappresenti una risorsa principalmente per l'azienda, che può limitare il ricorso a soluzioni più generali e, quindi, più onerose.

Uno degli intervistati sottolinea proprio l'esistenza di un pericolo:

*... però attenzione a disparità - meglio la contrattazione collettiva (101)
... solo se problema individuale (107)*

Alcuni esempi di pratiche di risoluzione individuale ed informale:

*un ragazzo part-time a luglio per accudire figlio, recupera a settembre (102);
un ragazzo seguito da psicologi (comunità) lavora secondo orari particolari – (101);
due lavoratrici godono di flessibilità in entrata/uscita: 30 minuti per poter portare i figli a scuola (103);*

In generale ricorrono spesso accordi informali per la gestione dei recuperi orari, per la scelta degli orari delle ferie, per la gestione delle assenze per malattia; questo tipo di rapporto tra datore di lavoro e impiegati viene scelto anche con lo scopo di *rimodellare i tempi di lavoro* (108).

Alcuni esempi di pratiche informali di risoluzione di problemi organizzativi riguardano direttamente il tema della conciliazione.

*Flessibilità oraria per impegni familiari
Si tiene in specifica considerazione le donne madri (117)
Soluzione anche ad esigenze economiche (115)*

Il tempo delle donne

part-time e aspettativa (106)

Si presenta anche il caso di un'azienda che, per risolvere la conflittualità interna al personale, ha raggiunto un accordo diretto con le persone coinvolte.

Risoluzioni conflitti interni tra personale: costruzione concordata di un percorso differente (118)

Strumenti legislativi di conciliazione: conoscenza ed utilizzo

Riguardo al tema specifico della conciliazione abbiamo chiesto il livello di conoscenza ed utilizzo di quattro strumenti legislativi, che intendono promuovere l'occupabilità femminile.

Uso congedi parentali

Nove aziende non hanno utilizzato alcun congedo, sei non rispondono alla domanda. Tra le 34 aziende che hanno utilizzato questo strumento i casi maschili sono, come previsto, residuali.

Conoscenza delle normative (L. 125; L. 53/2000; FSE)

Questo tema rappresenta una nota negativa per il basso livello medio di conoscenza ed utilizzo degli strumenti legislativi di conciliazione.

Lo strumento legislativo relativamente più conosciuto ed utilizzato sono i Fondi Sociali Europei (8 casi di utilizzo presente passato); le differenze non sono particolarmente marcate: circa le metà delle aziende non conosce queste normative, tra il 35 ed il 40% le conosce senza averle mai utilizzate ed il restante 10-15% ne ha fatto uso.

La dimensione aziendale è estremamente influente: l'utilizzo di questi strumenti è sostanzialmente limitato alle aziende con almeno 50 lavoratori; nel caso degli FSE 7 aziende su 8 sono sopra le 150 persone.

Un altro dato interessante è che l'utilizzo di queste normative è inversamente proporzionale alla quota di donne in azienda.

È utile mettere in risalto alcuni casi di utilizzo presentati nei questionari semi-strutturati:

- ✓ FSE sulle tecniche manageriali messo in pratica tramite Assolombarda;
l'iniziativa è stata presa dal settore personale dell'azienda;
risultati positivi (106).

Il tempo delle donne

- ✓ Comune: impiego positivo per reperire fondi, ma non per donne (forse si riferiva a FSE non rivolti a donne...) (114).
- ✓ Corso FSE per la formazione per dipendenti fatto da Federchimica con l'intermediazione dei sindacati;
interessante, ma complicato per rendicontazione (116)
- ✓ FSE su pari opportunità: commissione femminile ha prodotto indagine su situazione femminile;
Azienda era interessata: operazione di immagine e prestigio; interessamento sindacale
Poco efficace, nessuna conseguenza (12)
- ✓ L.125 e L. 53: uso per la questione dei trasporti;
nata per l'interesse dell'azienda alla qualità di vita dei dipendenti;
reazione positiva dipendenti che usano servizi (119)
- ✓ Ispirandosi alla L. 125: iniziativa sul p/t (124) su proposta sindacale;
esito: più sensibilità alla questione della conciliazione dei tempi.
- ✓ FSE: formazione in area tecnica per il miglioramento contatto con cliente; 70 persone coinvolte;
la multinazionale lo aveva progettato su scala internazionale, via teleconferenza; FSE ha permesso farlo in parte anche in aula (mix);
Buoni risultati (125)

Disponibilità all'utilizzo futuro di strumenti di conciliazione

Dieci aziende non forniscono una risposta (si tratta soprattutto dei questionari strutturati).

Tra le altre 39 organizzazioni otto non sono disponibili all'impiego futuro di alcuno degli strumenti proposti nel questionari per favorire l'impiego di personale femminile. Si tratta, però, in gran parte di aziende di settori a scarsa presenza femminile oppure di organizzazioni nelle quali la quota di donne impiegate è relativamente alta.

Attraverso l'analisi delle interviste semi-strutturate affrontiamo la questione dei fattori che potrebbero favorire l'impegno dell'azienda su questo fronte.

Il tempo delle donne

L'elemento più frequentemente dichiarato sono i finanziamenti (103; 104; 109; 113); importante anche la necessità di informazioni (104; 113), gli aspetti organizzativi (103; 125), la scelta dei partner territoriali giusti (113).

Gli intervistati dichiarano apertamente, però, che si tratta anche di volontà dell'azienda (112), di sicurezza di un ritorno positivo in termini produttivi (124) e di congruità con gli obiettivi aziendali, che in alcuni casi non sembra potersi verificare, come espresso in modo esplicito da un'intervistata:

*...una piccola azienda non può concedersi **divagazioni** (105).*

Conclusioni

Abbiamo rilevato un livello abbastanza alto di discriminazione di genere nelle assunzioni; un aumento dell'occupazione femminile sembrerebbe, quindi, incontrare alcuni ostacoli.

Maggiori difficoltà per le donne si riscontrano dal punto di vista delle possibilità di carriera; appare, infatti, evidente la preferenza per la promozione del personale maschile, che viene ancora considerato come svincolato dalla gestione degli impegni di cura familiare.

Abbiamo, inoltre, una conferma del fallimento di alcune nuove forme di lavoro come il job-sharing ed il telelavoro.

L'utilizzo di forme di flessibilità (part-time e diversificazione degli orari di entrata ed uscita su tutti) risulta frequente. Anche il ricorso a metodi di risoluzione informale di problemi organizzativi è ricorrente ed appare legato in particolar modo alle esigenze femminili.

Un aspetto estremamente negativo risulta, infine, lo scarso livello di conoscenza, oltre che di utilizzo, delle normative conciliatorie, eccezion fatta per i congedi parentali. Peraltro, molte aziende si mostrano interessate all'utilizzo di strumenti conciliatori.