



Regione Puglia



## **PATTO SOCIALE DI GENERE**

### **AEROPORTO SUI GENERIS**

***Ascoltare per decidere***

Rapporto di ricerca curato dalla prof.ssa **Gabriella Sforza** nell'ambito dell'Attività 2.1 - Indagine sulla popolazione lavoratrice della cittadella aeroportuale di Bari - del Progetto *Aeroporto sui generis*

*Bari Marzo 2012*



Regione Puglia



*Si ringrazia la **dott.ssa Ketty Nardulli** per il prezioso lavoro svolto*



Regione Puglia



## Introduzione

Questa analisi dei bisogni, nata all'interno di un progetto pensato per dare contenuto ai patti sociali di genere, ha finito per descrivere una realtà più ampia di quella inizialmente individuata, cioè relativa al mondo del lavoro femminile, e per affrontare una tematica più vasta della mera conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e cioè quella della partecipazione alle decisioni.

Questo non significa che le sottotematiche indicate siano state eluse, ma che è stato inevitabile spostare la riflessione, per così dire a monte rispetto ad un processo di civiltà quale è quello che consente alle lavoratrici ed ai lavoratori di coniugare in equilibrio percorsi di vita e di lavoro, di ridisegnare spazi e tempi che restituiscano dignità e speranza alla vita delle persone.

La scelta di avviare interventi, azioni, politiche, innovativi e socialmente efficaci, deve fare i conti con i continui mutamenti in atto nel sistema sociale, nel sistema culturale, lungo le scale di priorità che ciascuno e ciascuna rielabora in relazione alle variabili oggettive di contesto e a quelle soggettive che scandiscono le diversità.

Certo un'operazione di sintesi è comunque inevitabile rispetto all'enorme quantità di bisogni che possono essere espressi ma è altrettanto indispensabile attribuire alla fase dell'ascolto di tali bisogni un'attenzione speciale che troppo spesso la politica ha ommesso di inserire lungo il suo piano di azione, anche quando è mossa dalle migliori intenzioni.

Non vi è dubbio che governare un territorio sia sempre più difficile: cambiano i bisogni dei cittadini, muta la composizione sociale, troppo spesso i tradizionali strumenti di rappresentanza si rivelano inadatti. Un pubblico più attento e competente, ma anche disilluso e in crisi di fiducia rispetto alle istituzioni e alle organizzazioni reclama un ruolo da protagonista nelle scelte che lo vedono coinvolto.

In un'epoca in cui si parla tanto del passaggio dal government alla governance, le amministrazioni pubbliche, ma per alcuni versi anche le organizzazioni private, sono di fronte ad un bivio: o imparano a coinvolgere i portatori di interesse oppure, come accade sempre più spesso, finiscono per trovarsi di fronte a situazioni di conflitto, inefficacia delle scelte, paralisi delle decisioni.



Regione Puglia



Quando esistono forti *conflitti*, attuali o potenziali, l'inclusione diventa una scelta obbligata. Ciò accade in relazione a delicate problematiche che finiscono per generare la cosiddetta sindrome Nimby (not in my back yard), per la quale le comunità locali, o addirittura micro locali tendono a mobilitarsi contro progetti di interesse generale che percepiscono come una minaccia per i propri interessi o la propria identità.

Ci sono anche casi in cui per decidere si ha semplicemente bisogno *dell'apporto di altri*.

Si riscontra l'esigenza di allargare la partecipazione al processo decisionale allorché, ad esempio, si ha necessità di procurarsi *risorse legali* che sono detenute da altri soggetti. La legge affida, infatti, ad istituzioni pubbliche diverse le competenze giuridiche pertinenti ad un certo intervento: in questo caso l'amministrazione proponente non può agire da sola, ma deve procurarsi tutte quelle autorizzazioni, approvazioni, nulla-osta, pareri che sono previsti dalla legge. Per sveltire queste pratiche, sono state introdotti, ormai da più di un decennio, strumenti di tipo inclusivo, ossia le *conferenze di servizi*, che, se del caso, possono concludersi con un *accordo di programma*.

Altre volte può esserci la necessità di coinvolgere svariati soggetti allo scopo di procurarsi *risorse finanziarie*. Tutti gli amministratori si trovano continuamente di fronte a questo problema, viste le difficoltà in cui vertono i bilanci pubblici. Ciò spesso richiede l'inclusione di finanziatori nel processo di decisione e la creazione di partnership.

La strada della partecipazione e dell'inclusione è quindi quella che può portare le amministrazioni a risolvere problemi, a definire politiche pubbliche di qualità, ad adottare decisioni che riguardano l'organizzazione degli spazi della città nei quali le persone si muovono, vivono, si incontrano. Così l'inclusione diviene funzionale a definire piani strategici di sviluppo dei territori, politiche sociali ed educative, ecc.

Espressione della partecipazione attiva alle decisioni sono i cosiddetti 'processi decisionali inclusivi', scelte pubbliche che vengono compiute mediante il coinvolgimento di altre amministrazioni, associazioni, soggetti privati o comuni cittadini. Capita spesso che un sindaco o un assessore, trovandosi di fronte a una questione complessa, decida di convocare i soggetti interessati, di riunire diversi partners, di coinvolgere le associazioni che operano in un quartiere o anche i cittadini che vi risiedono. In questi casi il processo che viene messo in atto può essere definito *inclusivo*, perché esso cerca, appunto, di *includere* un certo numero di soggetti interessati a quel problema e di farli partecipare alle scelte.

Mentre in passato l'azione amministrativa si basava sul presupposto *dell'autorità*, ossia sull'idea che la pubblica amministrazione fosse l'unica depositaria dell'interesse generale e che proprio per questo avesse il diritto-dovere di farlo valere nei confronti di tutti, oggi — in un numero crescente di



Regione Puglia



casi — l'amministrazione tende a svolgere un ruolo diverso: di stimolo, sollecitazione, regia o coordinamento. Non si presenta più come un'autorità indiscussa, ma piuttosto come un partner fra altri partners.

I vantaggi generati dai processi decisionali partecipati possono essere esaminati su due piani diversi: sul piano del *contenuto delle decisioni* e sul piano delle *relazioni tra gli attori*, che essi sono in grado di mettere in moto. Possiamo quindi aspettarci che questi processi producano:

- *decisioni migliori;*
- *relazioni migliori tra i partecipanti.*

I processi inclusivi stimolano comunque la nascita di nuove relazioni tra i partecipanti o rafforzano quelle esistenti. Questo aspetto può anche essere definito come aumento del capitale sociale.

Il capitale sociale si basa sulla fiducia, sulle norme che regolano la convivenza, sulle reti di associazionismo civico, che promuovono l'organizzazione sociale, dove l'interesse del singolo si armonizza con l'interesse collettivo. Più il capitale sociale è esteso (ossia, migliori sono le relazioni tra gli attori) e più è probabile che nascano nel futuro iniziative cooperative per risolvere i problemi comuni.

Uno degli obiettivi (indiretti, ma fondamentali) dei processi inclusivi è infatti *l'empowerment*: una parola che non significa soltanto 'attribuire o delegare potere' in senso formale, ma anche 'mettere le persone in condizioni di esercitarlo'. Si può tradurre con l'espressione: 'imparare a camminare con le proprie gambe'.

E' soprattutto importante quello che rimane quando l'esperienza di partecipazione si è conclusa, quello che succede *dopo*. Non a caso, uno dei precetti della nuova amministrazione post-burocratica è: 'responsabilizzare la comunità invece che servirla'. L'obiettivo dell'amministrazione non è più solo quello di offrire servizi ai cittadini, ma anche quello di mettere i cittadini in condizioni di servirsi da sé.

Alla base di tutto ciò, però, si cela una latente contrapposizione fra democrazia rappresentativa e democrazia deliberativa.

E' il concetto stesso di rappresentanza a fondarsi su una obbligazione di politica 'fiduciaria'. Essa può essere considerata come una relazione tra un principale (il corpo elettorale) che delega ed un agente che riceve autorità dalla delega.

Senonchè è proprio questo legame fiduciario ad essere oggi venuto meno!

Con il declino delle ideologie si assiste infatti alla crisi della rappresentanza e la stessa politica perde gradualmente di senso. La politica diviene, ma ciò che è più grave, è fortemente percepita, come



Regione Puglia



difesa dell'interesse di parte e non più come mediazione degli interessi in funzione dei valori, accentuando la debolezza rappresentativa di qualunque organizzazione.

Mai come oggi la partecipazione diretta alle decisioni (democrazia deliberativa) non toglie nulla alla democrazia rappresentativa ma, anzi, può essere una modalità per acquisire maggiore consapevolezza della complessità che deve essere governata, costituendo per i cittadini anche un momento di assunzione di responsabilità.

## ***I soggetti***

L'universo degli intervistati è composto dai lavoratori e dalle lavoratrici appartenenti all'ADP in numero di 136 unità (66,0%), all'IVRI in numero di 42 unità (20,4%), alla CASCINA in numero di 26 unità (12,6%) e alla SEAP in numero di 2 unità (1,0%) per un totale di 206.

Complessivamente si tratta del 60,7% di uomini e del 39,3% di donne, in maggioranza (46,1%) ricompresi nella fascia di età 31-40 anni,

in larga parte coniugati o conviventi (58,3%),

con figli minori sotto i 14 anni per il 44,2% .

In pratica, secondo una percentuale quasi equivalente a quella che descrive i lavoratori entro la fascia di età "fino a 40 anni".

Il 18,0% ha altri soggetti a carico, in grande maggioranza anziani, dato che da conto dell'emergere di un nuovo problema sociale.

Il titolo di studio prevalente è la licenza media superiore (60,2%), ma i laureati sono ben il 22,3% mentre il 17,5% ha conseguito soltanto la licenza media inferiore. Questo potrebbe significare che molti dei soggetti intervistati, addetti a mansioni poco qualificate, hanno un livello di scolarità alto.



Regione Puglia



Infatti, ben il 54,4% di tutti i lavoratori ha un inquadramento da operaio, il 37,4% da impiegato e poco più dell'8% da quadro e dirigente. Insomma, a fronte di una scolarità medio-alta che nella somma descrive l'85% degli intervistati, solo il 45,4% di essi (valore ottenuto dalla somma percentuale di quanti sono inquadrati come impiegati, quadri e dirigenti) svolge un'attività adeguata al titolo di studio.

## Il lavoro

- *Il significato*

Il lavoro rappresenta soprattutto una necessità (37,4%), ma anche indipendenza economica (22,8%), maggiore disponibilità economica (19,9%) e piena realizzazione personale (19,9%).

In realtà, il dato disaggregato spiega una serie di varianze e di differenze.

E' una **necessità** prevalentemente tra i lavoratori di sesso maschile, tra i lavoratori e le lavoratrici con basso titolo di studio, basso inquadramento contrattuale, che hanno superato la soglia dei 40 anni, soprattutto se coniugati o conviventi e con figli.

		COSA RAPPRESENTA IL LAVORO			
		indipendenza economica	maggiore disponibilità econ	necessità	piena realizzazione personale
SESSO	f	37,0	16,0	30,9	16,0
	m	13,6	22,4	41,6	22,4
TIT. STUDIO	laurea	34,8	13,0	15,2	37,0
	lic. media-super	23,4	22,6	37,1	16,9
	scuola obbligo	5,6	19,4	66,7	8,3
inquadramento	direttivo e quadro	23,5	5,9	29,4	41,2
	impiegato/a	32,5	18,2	22,1	27,3
	operaio/a	16,1	23,2	49,1	11,6
ETA'	fino a 40	28,7	16,3	36,4	18,6
	oltre 40	13,0	26,0	39,0	22,1
STATO CIVILE	coniugato/convivente	8,3	25,0	44,2	22,5
	non coniugato/convivente	43,0	12,8	27,9	16,3
FIGLI MINORI	con figli minori	7,7	25,3	47,3	19,8
	senza figli minori	34,8	15,7	29,6	20,0



Regione Puglia



Rappresenta l'**indipendenza economica** soprattutto per i lavoratori di sesso femminile, per i lavoratori e le lavoratrici con un inquadramento da impiegato, non coniugati e non conviventi e senza figli.

Assume il significato di **realizzazione personale** più tra i maschi che tra le femmine, tra i lavoratori e le lavoratrici in possesso di diploma di laurea, tra gli inquadri come direttivi o quadri.

In sintesi, può dirsi che il significato che tali soggetti attribuiscono al proprio lavoro risente di una serie di vincoli esterni, alcuni dei quali (lo stato civile e la genitorialità) correlati alle scelte di vita fatte nel privato ed altri ad investimenti fatti o mancati nel campo della formazione, con conseguenti effetti sulla condizione contrattuale (titolo di studio e inquadramento contrattuale).

Vanno sottolineate in particolare due circostanze:

- la prima attiene alla prevalenza data dalle donne all'opzione "indipendenza economica" che, coniugata con la condizione di single e con l'alta scolarità, racconta di una nuova generazione femminile proiettata nella direzione del riscatto dalla dipendenza economica e non solo;
- la seconda dà conto di quanto l'autorealizzazione attraverso il lavoro sia una possibilità più garantita, o per meglio dire, più percepita come tale dai lavoratori di sesso maschile, soprattutto in ragione dei riscontri formali conseguiti (inquadramento ai massimi livelli).
- *I fattori di soddisfazione e di insoddisfazione*

Un'ampia maggioranza dei lavoratori intervistati (71,4%) si dichiara molto o abbastanza soddisfatto per la sicurezza e la stabilità del proprio posto di lavoro. Altrettanto soddisfatto per la retribuzione è il 54,9%. Fattori di insoddisfazione risultano, viceversa, la carriera per il 63,1% degli intervistati e la autorealizzazione per il 55,8%.

In realtà, per quanto riguarda i fattori di soddisfazione, la sicurezza e la stabilità da un lato e la retribuzione dall'altro, bisogna precisare che si tratta di fattori che soddisfano maggiormente gli uomini che le donne, i lavoratori in possesso di un alto titolo di studio, con elevato inquadramento contrattuale (in particolare va segnalata come la soddisfazione per la retribuzione diventa insoddisfazione per il 54,5% degli operai), con un'età anagrafica superiore ai 40 anni, (al contrario, i



Regione Puglia



più giovani esprimono, nel 51,2% dei casi, insoddisfazione per la retribuzione), coniugati (i non coniugati e non conviventi manifestano nel 58,1% dei casi di non essere soddisfatti della retribuzione percepita), con figli a carico (i lavoratori senza figli manifestano la propria insoddisfazione per la retribuzione, nel 50,4% dei casi a fronte di una percentuale di soddisfatti con figli pari al 61,5%).

		SICUREZZA/STABILITÀ		RETRIBUZIONE	
		abbastanza/ molto	per niente/ poco	abbastanza/ molto	per niente/ poco
SESSO	f	70,4	29,6	51,9	48,1
	m	72,0	28,0	56,8	43,2
TIT STUDIO	laurea	89,1	10,9	58,7	41,3
	lic. media-super	62,9	37,1	53,2	46,8
	scuola obbligo	77,8	22,2	55,6	44,4
inquadramento	direttivo e quadro	100,0		82,4	17,6
	impiegato/a	80,5	19,5	62,3	37,7
	operaio/a	60,7	39,3	45,5	54,5
ETA'	fino a 40	65,9	34,1	48,8	51,2
	oltre 40	80,5	19,5	64,9	35,1
STATO CIVILE	coniugato/convivente	75,0	25,0	64,2	35,8
	non coniugato/convivente	66,3	33,7	41,9	58,1
FIGLI MINORI	con figli minori	69,2	30,8	61,5	38,5
	senza figli minori	73,0	27,0	49,6	50,4

Per quanto riguarda i fattori di insoddisfazione, carriera e autorealizzazione, va detto che le donne dichiarano di essere più insoddisfatte degli uomini per quanto riguarda la carriera, ma lo sono meno per quanto riguarda l'autorealizzazione. I più insoddisfatti sono i lavoratori in possesso di un titolo di studio di licenza media superiore, inquadrati come operai (per i quadri e i dirigenti si assiste ad un'inversione di tendenza, nel senso che quelli che mediamente appaiono fattori di insoddisfazione, per loro sono, al contrario, fattori di soddisfazione), con un'età inferiore a 40 anni, non coniugati e non conviventi e senza figli.



Regione Puglia



		CARRIERA		AUTOREALIZZAZIONE	
		abbastanza/ molto	per niente/ poco	abbastanza/ molto	per niente/ poco
SESSO	f	32,1	67,9	46,9	53,1
	m	40,0	60,0	42,4	57,6
TIT STUDIO	laurea	39,1	60,9	50,0	50,0
	lic. media-super	35,5	64,5	38,7	61,3
	scuola obbligo	38,9	61,1	55,6	44,4
inquadramento	direttivo e quadro	70,6	29,4	64,7	35,3
	impiegato/a	45,5	54,5	50,6	49,4
	operaio/a	25,9	74,1	36,6	63,4
ETA'	fino a 40	33,3	66,7	43,4	56,6
	oltre 40	42,9	57,1	45,5	54,5
STATO CIVILE	coniugato/convivente	37,5	62,5	45,0	55,0
	non coniugato/convivente	36,0	64,0	43,0	57,0
FIGLI MINORI	con figli minori	38,5	61,5	42,9	57,1
	senza figli minori	35,7	64,3	45,2	54,8

In sintesi, dalla lettura dei dati, appare che:

- i lavoratori più soddisfatti sono di sesso maschile, con elevato titolo di studio ed elevato inquadramento contrattuale, ricompresi in una fascia di età superiore ai 40 anni, con famiglia.
- risultano più insoddisfatti i lavoratori di sesso femminile, quelli con un titolo di studio medio e basso profilo contrattuale, prevalentemente giovani, single e senza figli.

Qualche osservazione a margine:

- abbastanza scontata la maggiore insoddisfazione delle donne soprattutto in relazione a fattori che storicamente le vedono penalizzate come la carriera; abbastanza scontata anche la rilevazione del fenomeno secondo il quale, più il lavoro è denso di significato intrinseco, e quindi di riconoscimenti formali, più determina una condizione di soddisfazione;



## Regione Puglia



- degna di rilievo ci sembra, al contrario, la circostanza secondo la quale i più insoddisfatti, anche per fattori di tipo strumentale, quali la sicurezza e la retribuzione, sono i lavoratori più giovani, per di più senza oneri familiari. Tale risultato appare per alcuni versi paradossale soprattutto con riferimento alla relazione retribuzione-sicurezza/stato civile. In altri termini sarebbe stato più ragionevole riscontrare una condizione di disagio tra quei lavoratori gravati dalla responsabilità di dover fare fronte agli impegni familiari e genitoriali piuttosto che tra giovani single ipoteticamente avvantaggiati perché unici fruitori delle proprie risorse economiche da lavoro dipendente. L'impressione che se ne ricava è quella secondo la quale il vissuto del lavoro pare perdere connotazioni oggettivate, nel senso che appare poco correlato a razionali connessioni causa-effetto, per racchiudere in sé una condizione di indistinto malessere, che è, appunto, generazionale.
- *Il percorso lavorativo*

A fronte di un 9,3% di intervistati che dichiara di ritenere il proprio percorso lavorativo al di sopra delle aspettative, e del 43,7% il quale lo ritiene adeguato alle aspettative c'è un pesante 47,1% che lo ritiene al di sotto delle aspettative.

Particolarmente deluse sono le donne, i lavoratori che hanno più investito nel processo formativo, in particolare con un inquadramento da operaio e soprattutto i giovani. Va rilevato come le variabili che indicano le scelte personali e familiari, non incidano affatto sulle valutazioni dei soggetti, nel senso che non pare che al sentimento di delusione per il percorso lavorativo si possa attribuire una causa o un impedimento addebitabile alle scelte effettuate nella sfera del privato.



Regione Puglia



		GIUDIZIO SU PERCORSO LAVORATIVO		
		al di sopra delle mie aspettative	secondo le mie aspettative	al di sotto delle mie aspettative
SESSO	f	8,6	39,5	51,9
	m	9,6	46,4	44,0
TIT STUDIO	laurea	4,3	45,7	50,0
	lic. media-super	8,9	44,4	46,8
	scuola obbligo	16,7	38,9	44,4
inquadramento	direttivo e quadro	23,5	52,9	23,5
	impiegato/a	10,4	44,2	45,5
	operaio/a	6,3	42,0	51,8
ETA'	fino a 40	5,4	45,0	49,6
	oltre 40	15,6	41,6	42,9

Anche in questo caso, alcune osservazioni.

La prima attiene al tema della discriminazione di genere, nel senso che appare più che giustificata la delusione delle lavoratrici le quali, pur essendo in possesso di diploma di laurea per una percentuale significativamente superiore a quella che si riferisce agli uomini, occupano posti da quadro o da dirigente secondo valori percentuali decisamente inferiori.

		TIT STUDIO			inquadramento		
		laurea	lic. media-super	scuola obbligo	direttivo e quadro	impiegato/a	operaio/a
SESSO	f	35,8	55,6	8,6	7,4	61,7	30,9
	m	13,6	63,2	23,2	8,8	21,6	69,6
		SESSO					
INQUADR./TITOLO STUDIO	FEMMINE					MASCHI	
	laurea	lic. Media-super	scuola obbligo	laurea	lic. Media-super	scuola obbligo	
DIRETTIVO E QUADRO		13,8	4,4	0,0	41,2	5,1	0,0
IMPIEGATO/A		82,8	57,8	0,0	47,1	20,3	10,3
OPERAIO/A		3,4	37,8	100,0	11,8	74,7	89,7



Regione Puglia



La seconda, ancora più pertinente, descrive una condizione di disillusione comprensibile alla luce della difficile fase di vita del mercato del lavoro italiano: ben il 61,3% di coloro che hanno la licenza media superiore e il 6,5% di chi ha conseguito il diploma di laurea risulta inquadrato come operaio. Non vi è dubbio che lo scarto tra le aspettative costruite attorno all'investimento in formazione e il riscontro concreto con la realtà lavorativa alimenta quel sentimento di insoddisfazione nel presente e di scarsa fiducia nel futuro, soprattutto da parte delle giovani generazioni, in possesso di un'alta scolarità.

	TITOLO DI STUDIO		
	LAUREA	LIC. MEDIA-SUPER	SCUOLA OBBLIGO
DIRETTIVO E QUADRO	23,9	4,8	0,0
IMPIEGATO/A	69,6	33,9	8,3
OPERAIO/A	6,5	61,3	91,7

- *L'orario di lavoro*

Il 45,6% degli intervistati opterebbe per un orario di lavoro "articolato" (solo mattina o solo pomeriggio dal lunedì al venerdì; solo mattina o solo pomeriggio compreso il sabato; orario articolato a turni). Il 34% di essi ritiene soddisfacente l'orario di lavoro attualmente applicato in azienda, il 17,5% preferirebbe l'orario continuato unico e solo il 2,9% l'orario flessibile in entrata e in uscita.

In particolare, l'orario articolato è prevalentemente preferito dai lavoratori di AdP; i lavoratori dell'IVRI gradirebbero l'adozione dell'orario continuato unico e, infine, quelli della Cascina si dichiarano prevalentemente soddisfatti del regime attualmente adottato in azienda.

	REGIMI ORARI DI LAVORO			
	quello attualmente applicato	orario articolato	orario continuato unico	orario flessibile
AdP	37,7	50,0	8,7	3,6
IVRI	7,1	40,5	50,0	2,4
La Cascina	57,7	30,8	11,5	0,0
Totale	34,0	45,6	17,5	2,9



Regione Puglia



L'orario articolato è inoltre il più gradito tra i lavoratori di sesso femminile, mentre per i maschi, il problema del regime di orario appare meno urgente, dal momento che le preferenze si articolano in maniera piuttosto omogenea. E' il più gradito tra i lavoratori giovani (al contrario gli ultra quarantenni confermano di gradire l'orario in vigore), soprattutto se con figli minori, e tra gli impiegati (i dirigenti e i quadri quasi all'unanimità confermano il gradimento per il regime in vigore).

	REGIMI ORARI DI LAVORO			
	quello attualmente applicato	orario articolato	orario continuato unico	orario flessibile
F	28,4	56,8	12,3	2,5
M	37,6	38,4	20,8	3,2
FINO A 40	25,6	54,3	17,8	2,3
OLTRE 40	48,1	31,2	16,9	3,9
CON FIGLI MINORI	30,8	52,7	13,2	3,3
SENZA FIGLI MINORI	36,5	40,0	20,9	2,6
DIRETTIVO E QUADRO	82,4	5,9	5,9	5,9
IMPIEGATO/A	36,4	51,9	6,5	5,2
OPERAIO/A	25,0	47,3	26,8	0,9

E' evidente, in questo caso, che l'opzione per un regime di orario piuttosto che per un altro è variabile dipendente da una serie di fattori prevalentemente legati agli stili di vita e agli impegni assunti nel privato dai lavoratori.

L'orario articolato è infatti quello preferito tra le donne, sulle cui spalle grava ancora gran parte del peso della famiglia e della casa, tra i giovani, ovviamente in gran parte con figli minori, inquadrati come impiegati. Ma l'opzione per l'orario articolato pare poter dire qualcosa di più, vista la giovane età dei soggetti che prevalentemente ne hanno manifestato il gradimento: pare, infatti, esplicitare un bisogno che prevarica anche le responsabilità e gli impegni sia lavorativi che familiari, quello cioè di riuscire a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nel senso di recupero di porzioni di tempo anche



Regione Puglia



per sé. In altre ricerche si era già evidenziata la perdita di centralità del lavoro nella vita delle giovani generazioni, probabilmente perché si tratta di un lavoro sempre più spesso subito piuttosto che scelto. Quest'ultima considerazione trova conforto negli atteggiamenti di insoddisfazione e di frustrazione manifestati dagli intervistati più giovani.

## I servizi alle persone

- *La gestione dei figli minori*

Il 44% circa degli intervistati ha figli minori; si tratta di una percentuale equivalente a quella che descrive i lavoratori ricompresi nella fascia di età fino a 40 anni. Ovviamente, gli altri intervistati non hanno figli oppure hanno figli oltre i 14 anni.

Questa fascia di intervistati dichiara nel 75,3% dei casi che ad occuparsi dei figli minori durante i tempi del lavoro è il coniuge o altro familiare, nel 14,0% fa ricorso a strutture o a soggetti privati e solo nel 10,7% dei casi affida i figli a strutture pubbliche.

Tra i lavoratori di sesso femminile il ricorso a strutture o a soggetti privati si eleva fino al 26,7%, il ricorso a strutture pubbliche al 16,7%, mentre si riduce la percentuale di casi in cui il minore è affidato ai parenti, ma si può dire soprattutto al coniuge; tra i lavoratori di sesso maschile, al contrario, il ricorso ad altri, soggetti o strutture, è estremamente limitato poiché molto alta (84,1%) è la percentuale di quanti dichiarano di affidare i figli ai parenti, ma si può dire, anche in questo caso, al coniuge.

Il ricorso a strutture o soggetti privati si eleva con l'elevarsi del titolo di studio, (così è soprattutto tra i lavoratori laureati) mentre tra i direttivi e i quadri la soluzione al problema della gestione dei figli viene trovata quasi esclusivamente all'interno del contesto familiare. Gli impiegati, al contrario, oltre che sulla famiglia, fanno affidamento su strutture e soggetti privati, mentre gli operai su strutture pubbliche.



Regione Puglia



		CHI SI OCCUPA DEI FIGLI MINORI		
		coniuge/altri sogg conviventi/altri parenti	struttura pubblica	struttura privata/aziendale/privati
SESSO	f	56,7	16,7	26,7
	m	84,1	7,9	7,9
TIT STUDIO	laurea	55,6	11,1	33,3
	lic. media-super	81,8	9,1	9,1
	scuola obbligo	75,0	15,0	10,0
inquadramento	direttivo e quadro	85,7		14,3
	impiegato/a	63,6	9,1	27,3
	operaio/a	81,1	13,2	5,7

In sintesi questo significa che:

- il problema della gestione dei figli minori si presenta ovviamente in modo più urgente per le lavoratrici piuttosto che per i lavoratori;
- per i lavoratori apicali, nella grande maggioranza di sesso maschile, il problema è prevalentemente risolto dalla famiglia, o meglio dalla moglie perché, trattandosi di percettori di un reddito alto, è abbastanza probabile che possano evitare di fare ricorso alla collaborazione economica del coniuge;
- gli impiegati (gran parte dei quali donne e laureate) fanno ricorso oltre che alla famiglia, a strutture e soggetti privati. In questo caso dovremmo trovarci in presenza di famiglie a doppio reddito che sono in grado di sostenere la spesa determinata dalla collaborazione di strutture o soggetti privati;
- gli operai, probabilmente a causa del basso reddito, utilizzano più degli altri le strutture pubbliche, anche se, come si vedrà in seguito, manifestano una condizione di grave difficoltà organizzativa -tale da prevaricare anche eventuali condizioni di indigenza economica- espressa attraverso la domanda di ricorso a soggetti privati.

- *La domanda di servizi alle persone (i minori)*



Regione Puglia



E' stato chiesto agli intervistati di indicare, secondo una propria scala di priorità, quali fossero i servizi educativi e/o ricreativi che ritenessero più urgenti. Del 60,7% dei rispondenti, il 17,5% ha optato in prima battuta per un maggior numero di nidi e asili pubblici, seguito a ruota dal 16,5% che richiede nidi e asili pubblici ma a tempo pieno, dall'11,2% che pensa necessario poter fare affidamento sulla disponibilità di soggetti privati qualificati, dal 6,8% che avverte la necessità di strutture di quartiere a cui affidare l'onere di seguire i propri figli durante le ore di studio post-scolastico, dal 6,3% che richiede ludoteche pubbliche e, infine, da un 2,4% che preferirebbe nidi e asili di quartiere.

Per quanto riguarda la prima e la seconda opzione, cioè quelle più suffragate, va detto che le donne più degli uomini esprimono, in alternativa al potenziamento quantitativo delle strutture pubbliche, il bisogno di ricorrere a personale privato qualificato e garantito. Quando però l'opzione si orienta per l'item "strutture pubbliche a tempo pieno", cala in maniera molto significativa la seconda chance, (il ricorso a personale privato a cui affidare i figli), a vantaggio dell'altra, e cioè quella di poter usufruire di nidi e asili di quartiere.

		N° MAGGIORE NIDI E ASILI PUBBLICI			NIDI, ASILI E SCUOLE PUBBLICHE A TEMPO PIENO		
		strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati
SESSO	f	67,4	9,3	23,3	66,7	23,8	9,5
	m	65,9	18,3	15,9	56,0	35,7	8,3

Questa doppia lettura la si ritrova quasi in tutte le operazioni di disaggregazione dei dati secondo le variabili oggettive, nel senso che, se l'opzione è in prima battuta quella per un numero maggiore di strutture per l'infanzia, la richiesta posta successivamente è per un sostegno privato qualificato; quando, però, l'opzione prevalente fa riferimento alle strutture pubbliche a tempo pieno, quindi il riferimento non è più alla quantità di strutture pubbliche ma alla qualità del servizio erogato in termini di tempo, l'opzione successiva cala vertiginosamente in valore percentuale.



Regione Puglia



		N° MAGGIORE NIDI E ASILI PUBBLICI			NIDI, ASILI E SCUOLE PUBBL A TEMPO PIENO		
		strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati
TIT STUDIO	laurea	66,7	22,2	11,1	64,3	17,9	17,9
	lic. Media-super	69,7	10,5	19,7	62,7	29,3	8,0
ETA'	scuola obbligo	54,5	22,7	22,7	43,5	56,5	0,0
	fino a 40	67,5	9,1	23,4	61,0	32,5	6,5
	oltre 40	64,6	25,0	10,4	57,1	30,6	12,2

Secondo noi, questo può significare che la domanda di welfare nei confronti dei minori è variabile dipendente dall'orario di lavoro. Se l'offerta pubblica è rigida, l'alternativa possibile è, in assenza di figure parentali, il ricorso a soggetti privati. Viceversa, in presenza di un'offerta di servizi, flessibile rispetto ai tempi, decade la domanda di privati qualificati.

Questa riflessione ci pare ancor più realistica perché suffragata, in modo particolare, dalla circostanza secondo la quale, paradossalmente, la maggiore richiesta di personale privato qualificato arriva da quei lavoratori inquadrati come operai. Tra i quali, va ricordato, vi è il maggiore utilizzo delle strutture pubbliche, in virtù di un ragionevole calcolo economico.

		N° MAGGIORE NIDI E ASILI PUBBLICI			NIDI, ASILI E SCUOLE PUBBL A TEMPO PIENO		
		strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati	strutture pubbliche	strutture di quartiere	disponib sogg qualificati
inquadramento	direttivo e quadro	71,4	14,3	14,3	71,4	14,3	14,3
	impiegato/a	67,4	17,4	15,2	55,3	31,9	12,8
	operaio/a	64,6	13,8	21,5	60,0	35,4	4,6



Regione Puglia



Non è quindi il reddito, come ci si sarebbe potuti aspettare, a orientare i bisogni, bensì la necessità di conciliare il tempo del lavoro con il tempo della vita, soprattutto per quei lavoratori più esposti a un'organizzazione del lavoro meno rigida e garantita.

In definitiva, se rigidi sono i tempi dell'organizzazione del lavoro, è plausibile una domanda di un numero maggiore di servizi pubblici per i minori, secondo le modalità prescritte; viceversa, in presenza di un'organizzazione dei tempi del lavoro più flessibile, la domanda si sposta verso l'efficacia del servizio pubblico, proprio per garantirne la compatibilità con il lavoro.

Il problema è contenuto, allora, nella domanda se i servizi pubblici erogati siano o meno adeguati ai mutamenti avvenuti negli ultimi decenni nel mercato e nell'organizzazione del lavoro. E non è un caso che quasi la metà degli intervistati (ricordiamo, pari a quella quota di dipendenti che dichiara di avere figli minori entro i 14 anni) auspicherebbe un orario articolato su turni, con o senza il sabato lavorativo, per avere la possibilità di programmare al meglio i propri impegni lavorativi e familiari.

- *La domanda di assistenza alle famiglie (anziani e portatori di handicap)*

Sempre in tema di cambiamento di bisogni e di domande sociali, va sottolineato l'emergere di un nuovo problema che, pur se appare poco rilevante in termini percentuali (nel 14% dei casi analizzati i lavoratori si occupano di un anziano convivente e in un altro 4% di un portatore di handicap) è il sintomo di un fenomeno che sicuramente è destinato a crescere in relazione all'aumento delle prospettive di vita.

I bisogni espressi dagli intervistati, ai quali si è domandato di manifestarli in ordine di priorità, si concentrano in larghissima percentuale sugli items "assistenza domiciliare pubblica agli anziani" e "assistenza domiciliare pubblica ai portatori di handicap". Opzioni successive sono "disponibilità di soggetti qualificati alla cura e alla gestione degli anziani e dei portatori di handicap" e "la banca del tempo" -



Regione Puglia



In questo caso, ferme restando la prima e la seconda opzione largamente maggioritarie, la scelta successiva per il personale qualificato alla cura e alla gestione di anziani e portatori di handicap segue, per così dire "il principio di realtà".

		ASS DOMICIL ANZIANI		
		ass domic pubb	disponib sogg qualificati cura e gest anziani e portat handi	banca del tempo
ETA'	fino a 40	59,7	24,8	15,5
	oltre 40	71,1	21,1	7,9
STATO CIVILE	coniugato/convivente	62,2	26,1	11,8
	non coniugato/convivente	66,3	19,8	14,0
FIGLI MINORI	con figli minori	52,7	34,1	13,2
	senza figli minori	72,8	14,9	12,3
inquadramento	direttivo e quadro	64,7	23,5	11,8
	impiegato/a	64,9	20,8	14,3
	operaio/a	63,1	25,2	11,7

Questo significa che ad optare per il sostegno dato da privati, in assenza di assistenza pubblica, sono prevalentemente sia quei soggetti che hanno la consapevolezza di dovere fare i conti con tale problema, talvolta su di un numero di persone che potrebbe duplicarsi in ragione delle relazioni parentali doppie (coniugati e conviventi), sia coloro che, avendo già un carico familiare impegnativo, coniuge e figli, fanno fatica ad immaginare una gestione diretta dei congiunti anziani.

Anche in questo caso a definire il ricorso a soggetti o strutture private non è la condizione economica, tant'è che la percentuale maggiore di quanti manifestano questa eventualità si individua tra gli intervistati inquadrati come operai, bensì una valutazione tutta soggettiva che risente di un complesso di fattori prevalentemente attribuibili alla sfera del privato.

- *La domanda di servizi alle famiglie*

Agli intervistati è stato chiesto di indicare i servizi di assistenza alle famiglie che ritenessero più urgenti. Procedendo in via decrescente, dal più al meno rilevante, il 35% ha indicato lo sportello di



Regione Puglia



primo ascolto, il 22,3% la consulenza medica, il 19,9% uno sportello per i servizi alle persone e all'organizzazione domestica, il 12,6% la consulenza legale, l'8,8% la consulenza psicologica e l'1,4% un generico altro.

La priorità attribuita allo sportello di primo ascolto si riscontra prevalentemente più tra i lavoratori di sesso maschile che tra le lavoratrici, con basso titolo di studio e basso inquadramento contrattuale, soprattutto tra i più giovani, coniugati o conviventi.

		SPORTELLI PRIMO ASCOLTO		
		sportello primo ascolto	sportello servizi persona	consulenza
SESSO	f	32,1	14,1	53,8
	m	37,6	24,0	38,4
TIT STUDIO	laurea	22,2	26,7	51,1
	lic. media-super	37,7	18,0	44,3
	scuola obbligo	44,4	19,4	36,1
ETA'	fino a 40	36,7	17,2	46,1
	oltre 40	33,3	25,3	41,3
STATO CIVILE	coniugato/convivente	36,4	25,4	38,1
	non coniugato/convivente	34,1	12,9	52,9
inquadramento	direttivo e quadro	29,4	23,5	47,1
	impiegato/a	21,3	22,7	56,0
	operaio/a	45,9	18,0	36,0

La domanda per uno sportello intitolato ai servizi alla persona e all'organizzazione domestica prevale tra i maschi più che tra le femmine, tra i lavoratori con basso titolo di studio e basso inquadramento contrattuale, ricompresi nella fascia di età da 40 a 60 anni, con famiglia e figli.



Regione Puglia



		SPORTELLO SERV PERSONE E ORGANIZZ DOMESTICA		
		sportello primo ascolto	sportello servizi persona	consulenza
SESSO	f	19,8	23,5	56,8
	m	26,4	28,0	45,6
TIT STUDIO	laurea	23,9	13,0	63,0
	lic. media-super	23,4	25,0	51,6
	scuola obbligo	25,0	47,2	27,8
ETA'	fino a 40	21,7	24,8	53,5
	oltre 40	27,3	28,6	44,2
STATO CIVILE	coniugato/convivente	22,5	28,3	49,2
	non coniugato/convivente	25,6	23,3	51,2
inquadramento	direttivo e quadro	29,4	17,6	52,9
	impiegato/a	23,4	13,0	63,6
	operaio/a	23,2	36,6	40,2
FIGLI MINORI	con figli minori	22,0	29,7	48,4
	senza figli minori	25,2	23,5	51,3

La domanda per le altre forme di consulenza (medica, legale, psicologica) esplicita sostanzialmente la stessa disaggregazione appena precedentemente descritta.

L'impressione che si trae in tutti i casi dalle tipologie dei richiedenti mette in luce una prima ineludibile realtà: la richiesta di sostegno arriva soprattutto dai lavoratori meno abbienti. Una domanda di aiuto da parte di chi non è in grado, per la scarsità delle risorse economiche, di far fronte alle difficoltà che incontra in un momento difficile sia economico che sociale. La prevalenza delle richieste da parte maschile mette in luce poi il persistente vissuto di responsabilità di genere, retaggio di un ruolo culturalmente assegnato. Vale infatti la pena di segnalare come gli stereotipi di genere permangono nelle società complesse, per ambedue i generi tradizionali.

Ciò che, al contrario, differenzia le prime due tipologie di richiedenti è l'appartenenza generazionale: se i lavoratori ultra quarantenni chiedono sostegno per far fronte agli ostacoli di natura organizzativa che mettono in crisi il funzionamento delle loro famiglie (hanno in prevalenza figli), i lavoratori più



## Regione Puglia

giovani, facendo riferimento allo sportello di primo ascolto, esprimono un bisogno più generico e indistinto -anche se altrettanto urgente- sintomo della condizione di incertezza, precarietà e smarrimento in cui vivono.

## I servizi per la casa e l'organizzazione domestica

- *Gli acquisti e i servizi per la casa*

La maggioranza degli intervistati (38,8%) dichiara di occuparsi personalmente degli acquisti alimentari; il 31,6% di dedicarsi a tale attività insieme al coniuge; per il 14,1% se ne occupa esclusivamente il coniuge; nel 13,6% dei casi tale incombenza viene affidata ad un membro qualunque della famiglia e, infine, l'1,9% la delega ad altri soggetti.

In realtà, ad occuparsene in prima persona sono in prevalenza le donne, i giovani, i non coniugati e i lavoratori senza figli. In soccorso di questa tipologia di lavoratori (giovani e single) si attiva la famiglia di origine con la quale probabilmente convivono (quando, infatti, non sono essi stessi ad occuparsi della spesa alimentare, ci pensa un membro qualunque della famiglia). Viceversa, i maschi, coniugati, ricompresi nella fascia di età che va oltre i 40 anni, con figli provvedono agli acquisti alimentari insieme al coniuge.

		CHI PROVVEDE ACQUISTI ALIMENT				
		coniuge/ conviv	delego ad altri	io insieme al coniuge/ convivente	io personalm	un membro qualunque della famiglia
SESSO	f	3,7	3,7	23,5	50,6	18,5
	m	20,8	0,8	36,8	31,2	10,4
ETA'	fino a 40	9,3	2,3	28,7	40,3	19,4
	oltre 40	22,1	1,3	36,4	36,4	3,9
STATO CIVILE	coniugato/convivente	20,0	0,0	48,3	31,7	0,0
	non coniugato/convivente	5,8	4,7	8,1	48,8	32,6
FIGLI MINORI	con figli minori	18,7	0,0	41,8	38,5	1,1
	senza figli minori	10,4	3,5	23,5	39,1	23,5
inquadramento	direttivo e quadro	29,4	0,0	23,5	41,2	5,9
	impiegato/a	7,8	5,2	33,8	40,3	13,0
	operaio/a	16,1	0,0	31,3	37,5	15,2



Regione Puglia



Ad eccezione della variabile di genere che tende a confermare un noto stereotipo, non vi è dubbio che l'appartenenza generazionale e lo stato civile segnano una forte discriminante nel disegnare le abitudini delle persone, per cui tali variazioni si spiegano in virtù di condizioni oggettive.

In sintesi:

- oltre la metà delle donne intervistate dichiara di operare in assoluta autonomia;
- i giovani single provvedono da soli o sono supportati dalla famiglia di origine;
- gli ultraquarantenni con famiglia adottano un sistema di "mutuo soccorso"

Il 35,4% degli intervistati dichiara di provvedere agli acquisti per la casa e per le persone, insieme al coniuge; il 34,0% se ne occupa personalmente; per il 15% è un problema esclusivo del coniuge; il 12,6% delega ad un membro della famiglia e il 2,9% ad altri soggetti.

In realtà ad occuparsene insieme al coniuge è la maggioranza degli uomini, (le donne dichiarano, in oltre la metà dei casi, di provvedere da sole), i lavoratori ultraquarantenni, i coniugati, con figli minori. Anche in questo caso, la lettura dei dati conferma abitudini e stili di vita legati a stereotipi e a situazioni personali.

		CHI PROVVEDE ACQUISTI CASA E PERSONE				
		coniuge/conv	delego ad altri	io insieme al coniuge/convivente	io personal	un membro qualunque della famiglia
SESSO	f	2,5	4,9	21,0	55,6	16,0
	m	23,2	1,6	44,8	20,0	10,4
ETA'	fino a 40	12,4	2,3	31,0	36,4	17,8
	oltre 40	19,5	3,9	42,9	29,9	3,9
STATO CIVILE	coniugato/convivente	21,7	0,8	55,8	20,8	0,8
	non coniugato/convivente	5,8	5,8	7,0	52,3	29,1
FIGLI MINORI	con figli minori	20,9	0,0	52,7	26,4	0,0
	senza figli minori	10,4	5,2	21,7	40,0	22,6



## Regione Puglia

inquadramento	direttivo e quadro	17,6	0,0	35,3	41,2	5,9
	impiegato/a	9,1	6,5	33,8	41,6	9,1
	operaio/a	18,8	0,9	36,6	27,7	16,1

Infine, il 40,3% degli intervistati dichiara di assolvere in prima persona alle incombenze burocratico-amministrative legate all'organizzazione domestica. Il 30,1% se ne occupa insieme al coniuge, il 12,6% ne incarica un membro della famiglia, il 10,7% delega completamente al coniuge e il 6,3% ad altri soggetti.

A far fronte agli impegni di natura burocratica, in questo caso sono gli uomini più delle donne, soprattutto i giovani, non coniugati e senza figli minori. Gli altri soggetti con carico familiare, tendono a risolvere i problemi congiuntamente.

		CHI ASSOLVE PREVALENTEMENTE INCOMBENZE LEGATE ORGANIZZAZIONE DOMESTICA					
		coniuge/con vivente	coniuge/convivente	delego ad altri	io insieme al coniuge/convivente	io personalmente	un membro qualunque della famiglia
SESSO	f	8,6	2,5	7,4	23,5	37,0	21,0
	m	9,6	0,8	5,6	34,4	42,4	7,2
ETA'	fino a 40	4,7	0,8	7,8	26,4	41,9	18,6
	oltre 40	16,9	2,6	3,9	36,4	37,7	2,6
STATO CIVILE	coniugato/convivente	14,2	2,5	0,8	42,5	39,2	0,8
	non coniugato/convivente	2,3	0,0	14,0	12,8	41,9	29,1
FIGLI MINORI	con figli minori	11,0	3,3	2,2	45,1	35,2	3,3
	senza figli minori	7,8	0,0	9,6	18,3	44,3	20,0
inquadramento	direttivo e quadro	23,5	11,8		23,5	35,3	5,9
	impiegato/a	5,2	1,3	9,1	37,7	35,1	11,7
	operaio/a	9,8		5,4	25,9	44,6	14,3

- La domanda di servizi per la casa



Regione Puglia



Alla domanda “quale dei seguenti servizi per la casa e per l’organizzazione domestica vorrebbe che l’azienda attivasse?”, il 48,5% degli intervistati si è espresso per l’attivazione di una convenzione con i supermercati, con consegna delle merci in azienda o direttamente a casa; il 42,7% gradirebbe l’attivazione di sportelli postali, bancari e assicurativi in azienda e, infine, l’8,8% l’attivazione di una struttura stabile in grado di garantire personale qualificato per servizi alla casa e lavoretti di manutenzione.

Come si è visto, il problema della spesa alimentare è compito prevalente delle donne, per cui sono queste ultime, più degli uomini, a chiedere un servizio che le affranchi; lo stesso discorso vale per i lavoratori più giovani rispetto ai più anziani, a quelli senza legami familiari e senza figli rispetto ai coniugati con figli, allocati nelle posizioni più apicali.

		CONVENZ SUPERMERCATI IN AZIENDA/CASA			
		attivaz sportello aziendale posta,banca,assicuraz	attivaz struttura personale garantito per piccoli lavoretti	attivaz struttura personale garantito serv alla casa e organ	convenz supermerc e consegna azienda/casa
SESSO	f	39,5	1,2	6,2	53,1
	m	44,8	1,6	8,0	45,6
ETA'	fino a 40	41,9	1,6	7,0	49,6
	oltre 40	44,2	1,3	7,8	46,8
STATO CIVILE	coniugato/convivente	45,0	0,8	7,5	46,7
	non coniugato/convivente	39,5	2,3	7,0	51,2
FIGLI MINORI	con figli minori	42,9	1,1	9,9	46,2
	senza figli minori	42,6	1,7	5,2	50,4
inquadramento	direttivo e quadro	35,3	5,9	5,9	52,9
	impiegato/a	41,6	1,3	6,5	50,6
	operaio/a	44,6	0,9	8,0	46,4



## Regione Puglia

- In primo luogo non vi è dubbio che la complessità familiare comporta oneri e responsabilità ma anche alcuni vantaggi determinati dalla intercambiabilità dei ruoli e dall'adozione del principio di sussidiarietà;
- in secondo luogo, la disponibilità di abbondanti o buone risorse economiche favorisce la scelta per un servizio a domicilio, al contrario di quanto possa avvenire in presenza di risorse scarse i cui percettori potrebbero essere orientati per una scelta più ampia di fornitori, al fine di produrre risparmio.

Per quanto riguarda, infine, la richiesta dell'attivazione di sportelli postali, bancari e assicurativi in azienda, ad eccezione del fatto che appaiono più favorevoli i maschi, dal momento che ad occuparsene in prima persona questa volta sono più i lavoratori delle lavoratrici, non si rilevano significative differenze di atteggiamento secondo le caratteristiche oggettive utilizzate; va detto, in ogni caso, che i lavoratori più giovani manifestano un maggiore, pur se lieve, gradimento.

		ATTIVAZ SPORTELLI AZIENDALI DI POSTA, BANCA, ASSICURAZ			
		attivaz sportello aziendale posta, banca, assicuraz	attivaz struttura personale garantito per piccoli lavoretti	attivaz struttura personale garantito serv alla casa e organ	convenz supermerc e consegna azienda/ casa
SESSO	f	44,4	11,1	19,8	24,7
	m	43,2	4,8	18,4	33,6
ETA'	fino a 40	44,2	10,1	17,8	27,9
	oltre 40	42,9	2,6	20,8	33,8
STATO CIVILE	coniugato/convivente	41,7	4,2	25,0	29,2
	non coniugato/convivente	46,5	11,6	10,5	31,4
FIGLI MINORI	con figli minori	41,8	2,2	28,6	27,5
	senza figli minori	45,2	11,3	11,3	32,2
Inquadramen	direttivo e quadro	41,2	5,9	23,5	29,4
	impiegato/a	41,6	13,0	22,1	23,4
	operaio/a	45,5	3,6	16,1	34,8



Regione Puglia



Come leggere nel complesso questi risultati?

Ci pare che le chiavi di lettura possano essere tre:

una lettura di genere;

una lettura di tipo generazionale;

una lettura che tenga conto delle risorse individuali.

Ma di questo e di altro ci occuperemo nelle conclusioni.



Regione Puglia



## Conclusioni

In questa breve sintesi, abbiamo scelto un percorso di analisi che partisse dal particolare al generale, perchè ci sembra che ciascuna tappa del ragionamento possa essere inclusa in quella successiva.

Il tema dell'individuazione delle differenze tra i generi, che a volte si trasforma in discriminazione, può essere ricompreso in un ambito di riflessione più ampio e attualmente molto urgente, che è quello del confronto tra bisogni, stili di vita e garanzie all'interno di differenti generazioni. Il che sta a significare che i soggetti più svantaggiati a causa dell'appartenenza di genere, rischiano di accentuare lo svantaggio se appartengono anche a fasce generazionali più in difficoltà di altre.

Soprattutto in un momento di scarsità di risorse, quest'ultima tematica diventa parte di una riflessione sulla equa ed efficace distribuzione delle risorse stesse. E allora, per i soggetti svantaggiati per sesso e per età, si attiva una spirale pericolosa qualora non siano messi in condizione di usufruire, almeno in misura sufficiente, delle opportunità promosse dalle istituzioni a causa, per esempio, di carenti o inadeguate politiche del lavoro, di carenti o inadeguate politiche di welfare, di carenti o inadeguate politiche per la cultura e la formazione, in particolar modo se privi anche del sostegno della famiglia di origine.

Questo metodo di analisi, per così dire a cerchi concentrici, ci consente pertanto di formulare un ordine di priorità rispetto ai bisogni: sembra scontato e logico in periodi di difficoltà economiche di dover cominciare là dove il disagio si avverte con maggiore intensità...

- *Le differenze di genere*

Le lavoratrici dell'area aeroportuale interpretano il loro lavoro prevalentemente come un'opportunità di indipendenza economica ma dichiarano di essere insoddisfatte per la possibilità di fare carriera pur avendo raggiunto livelli di formazione più alti di quelli dei loro colleghi. Ritengono, pertanto, che il loro percorso lavorativo si sia realizzato al di sotto delle loro aspettative. Chiedono, in prevalenza l'attivazione di un orario articolato che potrebbe essere il più adeguato a risolvere i problemi di conciliazione tra i tempi di vita e quelli del lavoro.



Regione Puglia



Affidano i loro figli prevalentemente a membri della famiglia e, in alternativa, ricorrono a strutture e soggetti privati piuttosto che a quelli pubblici. Utilizzerebbero, infatti, le strutture pubbliche se fossero organizzate secondo modalità temporali adeguate ai loro tempi di lavoro. Lo stesso discorso vale per quelle lavoratrici che si occupano anche di soggetti anziani o di soggetti disabili.

Oltre la metà delle intervistate si fa carico in prima persona degli acquisti alimentari e di quelli per la casa e i componenti della famiglia, per cui esprime la necessità di poter usufruire di un servizio convenzionato con supermercati e ipermercati che possa garantire la consegna delle merci direttamente a casa o, in alternativa, in azienda.

I maschi intervistati dichiarano di ritenere il lavoro prevalentemente una necessità, ma per gli apicali è anche un'occasione di realizzazione personale. Sono abbastanza soddisfatti per la retribuzione e per la sicurezza ma non altrettanto per la carriera, anche se in percentuale inferiore a quella che caratterizza le opinioni delle colleghe. Ritengono in maggioranza che il percorso lavorativo si sia svolto secondo le loro aspettative e che l'orario di lavoro attualmente in vigore in azienda sia quello preferito.

Non avvertono in maniera particolarmente urgente il problema della gestione dei figli minori poiché in larghissima maggioranza rispondono che ad occuparsene durante le ore di lavoro è un membro della famiglia (leggi, prevalentemente il coniuge). Probabilmente, non essendo direttamente coinvolti dal problema, danno minore rilevanza alla necessità di usufruire di strutture pubbliche che offrano tempi di funzionamento più lunghi. Se si occupano delle spese alimentari o di altro tipo di acquisti, lo fanno in compagnia del coniuge ma si fanno carico in prima persona delle incombenze di carattere burocratico che attengono al funzionamento dell'organizzazione domestica, ragione per la quale manifestano in maggioranza la necessità dell'apertura di sportelli postali, bancari e assicurativi nelle sedi di lavoro.

- *Il confronto generazionale*

Gli intervistati con un'età anagrafica inferiore ai 40 anni individuano nel lavoro un'occasione di indipendenza economica ma non sono assolutamente soddisfatti né del suo valore strumentale (retribuzione e sicurezza) né tantomeno della possibilità di carriera che esso offre, pur essendo, in



Regione Puglia



prevalenza, liberi da vincoli e oneri familiari. Sono particolarmente delusi del loro percorso lavorativo che ritengono al di sotto delle aspettative, in particolare perché sono in possesso, nella maggioranza dei casi, di un titolo di studio medio-alto. Gradirebbero un orario di lavoro articolato (ma, ci pare di capire che, al contrario delle donne alle quali tale orario risulterebbe funzionale alla realizzazione di un processo di conciliazione dei tempi, esprimano un bisogno di “tempo” tout court, per trovare un senso fuori dal luogo di lavoro).

Chiedono, in prevalenza, l'attivazione di uno sportello di primo ascolto che appare più come una domanda di aiuto che come un bisogno di soluzione di problemi definiti e concreti. Se non sono coniugati o conviventi, in maggioranza provvedono personalmente agli acquisti alimentari, agli acquisti per la casa e a far fronte agli impegni di natura burocratica, ragione per la quale esprimono il bisogno che si attivino tutta una serie di servizi che possano sgravarli dalla complessità degli impegni quotidiani.

Gli intervistati con un'età anagrafica superiore ai 40 anni ritengono che il lavoro sia prevalentemente una necessità e si dichiarano soddisfatti per la retribuzione e per la sicurezza che offre loro. Manifestano un minor senso di frustrazione per il percorso lavorativo effettuato e accettano di buon grado l'orario stabilito dall'azienda.

Gradirebbero l'attivazione di uno sportello intitolato ai servizi alla persona e all'organizzazione domestica e l'apertura di sportelli postali, bancari e assicurativi piuttosto che un servizio convenzionato con i supermercati o gli ipermercati, dal momento che non provvedono agli acquisti o al massimo accompagnano o sono accompagnati dai coniugi.

- *Le risorse personali*

I lavoratori a basso inquadramento contrattuale e quindi a basso salario interpretano il lavoro essenzialmente come una necessità, sono assolutamente insoddisfatti per la retribuzione percepita e profondamente delusi del loro percorso lavorativo, soprattutto se con alta scolarità e di sesso femminile.

Utilizzano più delle altre categorie di lavoratori le strutture pubbliche per i loro figli anche se, secondo un evidente paradosso, sarebbero i più disponibili a optare per strutture o soggetti privati,



Regione Puglia



evidentemente perché si tratta di soggetti più in difficoltà di altri ad operare la conciliazione dei tempi.

Gradirebbero l'attivazione di uno sportello di primo ascolto ma non manifestano un particolare entusiasmo per le altre forme di servizi offerte, probabilmente per riservarsi la possibilità di effettuare gli acquisti secondo valutazioni adeguate alle proprie possibilità.

I lavoratori con alto inquadramento professionale e, di conseguenza percettori di un reddito almeno sufficiente, interpretano il lavoro come opportunità di realizzazione professionale: sono soddisfatti sia per la retribuzione e la sicurezza che anche per la carriera. Di conseguenza, ritengono che il loro percorso di lavoro sia conforme se non addirittura al di sopra delle loro aspettative.

I figli minori sono nella grande maggioranza dei casi affidati al coniuge o ad un membro della famiglia, per cui si pongono in maniera assolutamente marginale il problema dell'individuazione di strutture sia pubbliche che private, mentre sarebbero favorevoli all'attivazione di un servizio di merci a domicilio.

- *Ascoltare per decidere*

La lezione di Max Weber è sempre attuale: l'agire umano, che sia orientato ad uno scopo o ad un valore è sempre dotato di senso. Essere dotato di senso significa che mette in atto comportamenti e strategie, individuali o collettive, efficaci e cioè in grado di raggiungere lo scopo o di mantenere inalterato quel valore.

Lo scopo di un'istituzione è tutelare l'interesse collettivo; quello di un'organizzazione può essere raggiungere il profitto o, nel caso di organizzazioni di consenso, conservare o rafforzare il potere negoziale conservando e rafforzando la capacità di rappresentanza e di rappresentatività.

E' possibile che l'azione di un'istituzione o di un'organizzazione devii verso una direzione altra rispetto a quella per cui è sorta: nel primo caso il risultato sarà l'interruzione dei legami di fiducia e nel secondo un'ipotesi di alta conflittualità oppure di perdita di potere negoziale.

Nel caso in cui, invece, l'attore collettivo persegua la mission, metterà in atto una strategia decisionale. A questo punto potrà interpretare i bisogni e individuare le soluzioni in maniera autonoma con il rischio di rendere inefficace la sua azione o di attivare una condizione di conflitto



Regione Puglia



che può generarsi quando la stessa azione va ad inserirsi tra interessi contrastanti, oppure potrà ascoltare e cercare una sintesi che dia risposte adeguate.

Quando le risorse sono sufficienti o quando le domande sono omogenee quest'ultimo percorso si presenta sicuramente più facile, ma in presenza di scarsità di risorse e di una complessità di domande che fa seguito alla complessità del sistema sociale e dei bisogni dei soggetti, diventa necessario anche predisporre una scala di bisogni aggregati, in modo che l'azione possa essere orientata alla soddisfazione di quelli più urgenti.

**Per questo vale la pena di ascoltare per decidere.**