

**Report Questionario sulla “Conciliazione tempi di vita”- Anno 2018**

**Gruppo di Lavoro CUG ASL BA “Pari Opportunità”**

 **con il supporto tecnico della Dr.ssa Arcangela Liuzzi**

**Analisi del contesto**

Nel 2018 è stato diffuso fra i lavoratori partecipanti ai Focus Group sul “Benessere” il Questionario sulla “Conciliazione tempi di vita”.

Alla sua auto-somministrazione hanno provveduto n. 316 operatori, appartenenti per l’ 80% al Comparto e la restante quota alla Dirigenza.

Nell’ambito del Comparto, l’83% dei rispondenti fa capo all’Area Sanitaria, il restante 17% all’Area Tecnica, Amministrativa e Professionale; nell’ambito della Dirigenza, i due terzi dei rispondenti afferiscono alla Dirigenza Medica e Veterinaria, il resto alla Dirigenza Sanitaria non medica.

Le Strutture Operative più rappresentate sono i Distretti Sociosanitari con il 33% delle frequenze, soprattutto femminili e, gli Ospedali con il 16% di frequenze, di genere maschile.

Per quanto concerne il genere, il gruppo nel suo complesso è composto per i tre quarti da donne.

Rispetto all’età, si è rilevato che il 75% ha un’età dai 46 anni in su.

Concordemente con l’elevata età anagrafica media si constata una rilevante anzianità di servizio, infatti il 43% dei rispondenti ha alle spalle più di 25 anni di attività lavorativa.

Rispetto al titolo di studio conseguito, solo il 23% (Tab. n° 1) è in possesso della laurea magistrale e si tratta prevalentemente di maschi. Le donne sono più rappresentate nel Comparto e meno nella Dirigenza.



Il 66% dei partecipanti all’indagine (Tab. n°2) vive in famiglie coniugali con figli, mentre nell’8% dei casi si tratta di single con figli e nel 5% dei casi di single o coppie con familiari o figli disabili a carico.



In relazione alle famiglie con figli (Tab. n°3), questi sono in numero di due nel 64% dei casi, in numero di uno nel 20% dei casi, in numero da tre a cinque nel 15% dei casi.



Le donne sono più rappresentate dei maschi nei nuclei familiari a più elevato impegno assistenziale, e cioè nelle categorie single con figli, coppie con familiari disabili conviventi e single con familiari disabili conviventi.

Concordemente con l’elevata età media dei partecipanti, i figli nel 46% sono maggiorenni.

Considerando maggiormente bisognevoli di assistenza i figli con età fino a 14 anni, si è constatato il ricorrere di questa circostanza nel 26% dei casi.

Rispetto ai tempi necessari per raggiungere il luogo di lavoro, il 49% impiega meno di 15 minuti, mentre c’è un 9% che impiega da 31 minuti ad oltre 1 ora.

**Strategie di sopravvivenza**

La durata dell’assistenza dedicata a figli o a familiari non autosufficienti va in genere per i maschi da un’ora a sette ore giornaliere, mentre in genere le femmine impiegano per l’assistenza più di sette ore al giorno e questo accade nel 39 % dei casi. La modalità più ricorrente è un’assistenza superiore a dieci ore giornaliere.

Nove casi hanno riferito dell’esigenza di un’attività giornaliera di assistenza di diciotto ore o più; tre casi addirittura di ventiquattro ore giornaliere. Questi ultimi sembrerebbero dati scarsamente realistici, se si considera che dalle ventiquattro ore giornaliere occorrerebbe scorporare almeno sei ore lavorative e qualche ora per il riposo notturno, tuttavia denotano il peso soverchiante che l’assistenza ai conviventi non autosufficienti esercita in genere sulle lavoratrici.

Durante l’orario di servizio la cura dei familiari disabili o non autosufficienti viene affidata nel 66% dei casi a familiari e nel 29% dei casi a badanti.

Il ricorso alla rete familiare aumenta all’89% quando si tratta di affidare la cura dei figli non autonomi in orario extrascolastico; mentre nel 7% dei casi ci si rivolge a baby-sitter e nel 4% dei casi a servizi educativi.

Nei periodi in cui la scuola è chiusa, l’affidamento dei figli ai familiari scende all’82% dei casi, mentre aumenta fino al 12% quello ai servizi educativi.

Per far fronte alle situazioni di bisogno, il 65% dei rispondenti dichiara di fare ricorso agli istituti contrattuali, ma soprattutto ai permessi di cui alla Legge 140, utilizzata nel 41% dei casi, in genere donne, per le necessità assistenziali dei familiari e solo nel 3% dei casi per le proprie.

Anche i permessi per le malattie dei figli vengono utilizzati in misura maggiore dalle donne.

Il 31% dei rispondenti, soprattutto maschi, afferma di non aver mai fatto ricorso a questo tipo di misure.

Forme di lavoro flessibile (part-time orizzontale o verticale) sono presenti solo nel 3% dei casi e riguardano solo donne che, in virtù di ciò, usufruiscono di un orario di lavoro compreso fra venti e trenta ore settimanali (Tab. n°4).



Invece un 2% scarso di lavoratori, specie donne, appartenenti al comparto (i dirigenti ne usufruiscono per contratto) godono di flessibilità in entrata e in uscita.

Rispetto alla flessibilità auspicata, l’8%, in maggioranza donne, vorrebbe usufruire di una forma di part-time. E’ interessante notare che il 42% degli intervistati appartenenti al Comparto vorrebbe avvalersi della flessibilità in entrata e in uscita. Il 7% dei rispondenti, particolarmente donne, vorrebbe accedere ad una Banca delle ore, mentre il 2%, costituito soprattutto da maschi, sarebbe interessato al telelavoro.

**… e la Conciliazione dei tempi di vita?**

I carichi di assistenza familiare insieme alla lontananza dalla sede di lavoro determinano nell’82% dei casi la percepita difficoltà di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro.

Alla domanda sui possibili rimedi alla situazione di disagio, il 43% auspica un incremento dei servizi (per l’infanzia nel 22% dei casi, per gli anziani nel 17% e per i disabili nel 4%); una quota del 31%, in gran parte femminile, suggerisce che potrebbe essere utile una maggior vicinanza al luogo di lavoro, mentre nel 26% dei casi, ascrivibili in maggioranza al personale maschile, auspicherebbe la riduzione del costo dei servizi pubblici di trasposto.

Riguardo al Comitato Unico di Garanzia aziendale, il 92% dei lavoratori dichiara di essere già a conoscenza dell’esistenza del CUG ed il 60% di questi è al corrente delle sue competenze.

Alla domanda “Ritiene che il CUG potrebbe essere utile per …“, un terzo dei rispondenti risponde che il CUG potrebbe favorire l’istituzione di servizi che agevolino la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro; mentre il 29% ritiene che l’attività del Comitato possa in qualche modo favorire il lavoro della donna e il 21% che il CUG possa presentare proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo.

Secondo una quota del 16% il CUG (Tab. n° 5) potrebbe fornire maggiori informazioni sugli istituti giuridici contrattuali e per l’8%, composto soprattutto da donne, il CUG dovrebbe informare sulle pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni.



Infine il 90% dei lavoratori coinvolti nell’indagine vorrebbe essere maggiormente informato sui compiti e le attività del CUG aziendale.