

**La conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa:
i bisogni delle donne e la risposta delle istituzioni**

A cura di

Giovanna Vicini Colombo - *Autorità per le Politiche di Genere*

Maria Pace – Giuseppina Mallardi - Manuela Murru

Task Force Sardegna – Dipartimento Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri

Giulia Carboni – Stagista progetto “IN TIME 36”

INDICE

Premessa	pag.3
1. Gli strumenti di conciliazione in Sardegna	pag. 5
2. I bisogni delle mamme	pag. 19
Conclusioni	pag. 24

Premessa

L'Unione Europea ritiene che la risposta alle sfide poste in termini di occupazione femminile e maschile sia "basata proprio sulle politiche di riconciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare nella sua accezione più ampia: servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, congedi parentali, possibilità di effettuare orari di lavoro più flessibili, job-sharing, part-time per entrambi uomini e donne, servendo sia gli interessi dei datori di lavoro che dei lavoratori. Ovviamente a ciò si deve aggiungere una divisione equa delle responsabilità domestiche e familiari tra uomini e donne." (L'Unione Europea e la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per uomini e donne, Luisella Pavan-Woolfe, Commissione Europea, DG Occupazione e Affari sociali, Arezzo, marzo 2004).

La nuova Strategia Europea per l'Occupazione e il processo europeo di inclusione sociale non fanno che confermare la centralità delle politiche di riconciliazione, sottolineando che riconciliare lavoro e famiglia è un percorso che datori di lavoro e lavoratori devono fare insieme.

Nel marzo 2002 il Consiglio Europeo di Barcellona ha fissato gli obiettivi per l'offerta di servizi di custodia per i bambini.

“Entro il 2010 gli Stati Membri dovranno offrire tali servizi per almeno il 33% dei bambini al di sotto dei 3 anni e per il 90% dei bambini tra i 3 anni e l'età di ingresso nella scuola dell'obbligo”.

Ci sono infatti ancora troppe persone, soprattutto donne, che non entrano nel mercato del lavoro o decidono di uscirne perché i servizi di custodia per l'infanzia sono insufficienti, non tengono conto delle esigenze lavorative (orari, ecc), e/o si rivelano troppo costosi al punto da non rendere vantaggioso, naturalmente nel breve periodo, lavorare.

Il presente documento contiene il risultato delle riflessioni che l'Autorità per le Politiche di Genere, in collaborazione con la Task Force del Dipartimento per le Pari Opportunità, ha voluto approfondire per promuovere l'integrazione del *mainstreaming* di genere nell'ambito del POR Sardegna.

Convinte che il perseguimento degli obiettivi V.I.S.P.O. del "miglioramento delle condizioni di vita al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne" e del "miglioramento delle condizioni delle donne sul lavoro e redistribuzione del lavoro di cura" siano strettamente legate al tema della conciliazione, si è voluto porre l'attenzione, in questa prima fase, sui reali bisogni delle donne rispetto agli strumenti di conciliazione presenti sul territorio ed evidenziare le dimensioni che riteniamo fondamentali per il successo delle politiche di conciliazione.

Il motivo del nostro lavoro non è quello di ridire, con altre parole ciò che negli ultimi anni è stato detto a livello europeo e nazionale sulla conciliazione, poiché riteniamo che già esistano documenti importanti, ma sta nel desiderio di contestualizzare la problematica andando ad osservare cosa esiste in Sardegna in termini di servizi, strutture e strumenti per la conciliazione e cosa desiderano le donne per vivere al meglio la cosiddetta “doppia presenza”.

L'indagine svolta ha riguardato:

- la somministrazione di un questionario agli Assessorati ai Servizi Sociali dei Comuni della Sardegna per la rilevazione delle strutture/servizi a supporto delle famiglie
- incontri di gruppo presso le ASL con l'èquipe dei consultori e le neomamme.

Il lavoro è stato possibile grazie alla disponibilità di 125 comuni che hanno risposto al questionario sulle strutture a supporto delle famiglie esistenti nei propri territori.

Un ringraziamento alla Asl 8 ed in particolare alla responsabile dei consultori, d.ssa Clara Corda, per aver promosso i focus group presso i consultori di via Talete a Cagliari, di Monserrato e di Dolianova. Un grazie alle mamme che con generosità hanno partecipato ai focus ed espresso le proprie opinioni ed esigenze.

Vogliamo infine ringraziare la Tiscali S.p.a. e la società GEASAR S.p.a. che gestisce l'Aeroporto di Olbia per averci fornito informazioni sull'asilo aziendale che entrambe le organizzazioni hanno istituito.

1. Gli strumenti di conciliazione in Sardegna

Il questionario sulle strutture e i servizi per la conciliazione vita familiare – vita lavorativa è stato inviato a tutti i comuni della Sardegna puntando ad una restituzione del 30%. I comuni che hanno risposto sono 125, il 33% del totale dei comuni sardi. Più precisamente il campione di riferimento è rappresentato:

Tab.1: Campione di riferimento

	Totale Comuni per Provincia	Numero Comuni intervistati	Campione di riferimento %
Prov. CA	109	34	31%
Prov. SS	90	33	37%
Prov. OR	78	36	46%
Prov. NU	100	22	22%
Totale	377	125	33%

La provincia che ha risposto in percentuale maggiore è la provincia di Oristano con il 46%, seguono le province di Sassari e di Cagliari ed infine la provincia di Nuoro.

Il questionario, distinto in più sezioni, intendeva rilevare la tipologia di strutture e servizi presenti nei vari territori a supporto delle famiglie.

Nella prima parte si sono richiesti dati sulla popolazione, naturalmente disaggregati per sesso:

Abitanti

Bambini tra 0-3 anni

Bambini tra 3-10 anni

Persone ultrasettantenni

Persone con disabilità

Persone occupate

Persone in cerca di occupazione

Nella seconda parte si sono rilevate informazioni sul contesto socio-economico. A seguire, due sezioni in cui descrivere le strutture presenti nel comune (asili, ecc) e i servizi erogati (assistenza domiciliare alle persone con disabilità, ecc).

Infine una parte dedicata alla lettura dei bisogni del territorio, in tema di conciliazione vita familiare – vita lavorativa, dal punto di vista di chi ha compilato il questionario: assessore ai servizi sociali, responsabile servizi sociali o assistente sociale del comune.

Riferendoci d'ora in poi, nella nostra analisi, solo ai comuni che hanno risposto positivamente all'indagine, il numero complessivo di abitanti è 580.292, con un valore minimo di 162 (comune di Setzu) e massimo di 128.448 (comune di Sassari). Sul numero totale di abitanti le femmine risultano il 50%, i bambini tra 0-3 anni il 2,9% della popolazione, con una distribuzione equa tra bambini e bambine; i bambini tra i 3-10 anni sono il 6,5% degli abitanti totali e le persone ultrasettantenni sono il 12% (7% femmine e 5% maschi). Le persone con disabilità risultano l'1,3% degli abitanti totali, le persone occupate il 31% e quelle in cerca di occupazione il 21%.

Tabella n. 2 – Dati sulla popolazione

	n. risposte	totali	medie
Abitanti F + M	120	580.292	4.835
Abitanti F	116	290.384	2.503
Abitanti M	116	281.719	2.428
Bambini 0-3 F + M	122	16.828	137
Bambini 0-3 F	122	8.188	67
Bambini 0-3 M	122	8.640	70
Bambini 3-10 F + M	122	37.532	307
Bambini 3-10 F	122	18.018	147
Bambini 3-10 M	122	19.514	159
Ultrasettantenni F + M	120	71.961	599
Ultrasettantenni F	119	41.581	349
Ultrasettantenni M	118	30.226	256
Persone con disabilità F + M	65	4.167	64
Persone con disabilità F	52	686	13
Persone con disabilità M	50	733	14
Occupati F + M	24	36.476	1.519
Occupati F	20	6.201	310
Occupati M	20	8.271	413
In cerca di occupazione F + M	39	39.466	1.011
In cerca di occupazione F	33	17.782	538
In cerca di occupazione M	33	12.689	384

La tabella evidenzia nella voce "n. risposte" la difficoltà di alcuni Comuni nel fornire dati relativi alle persone con disabilità, agli occupati e alle persone in cerca di occupazione.

La disaggregazione per provincia (dal grafico n.1 al grafico n.3) conferma che, in tutte le categorie di popolazione prese in considerazione, i maschi e le femmine si equivalgono eccetto che per le persone ultrasettantenni (58% femmine e 42% maschi), gli occupati (43% femmine, 57% maschi) e per le persone in cerca di occupazione (58% femmine, 42% maschi). Il numero di persone in cerca di occupazione è significativamente più presente nelle province di Cagliari e Sassari.

Grafico n.1- Persone ultrasettantenni (val. medio)

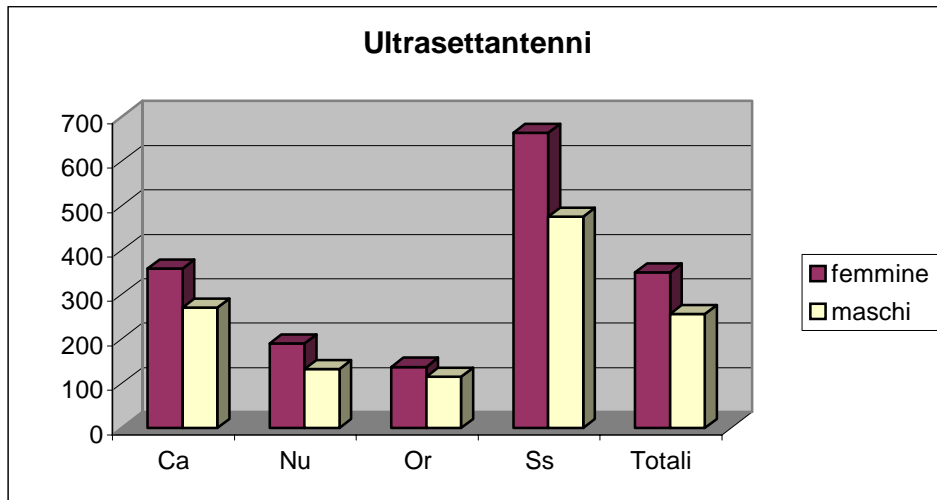


Grafico n.2- Persone occupate (val. medio)

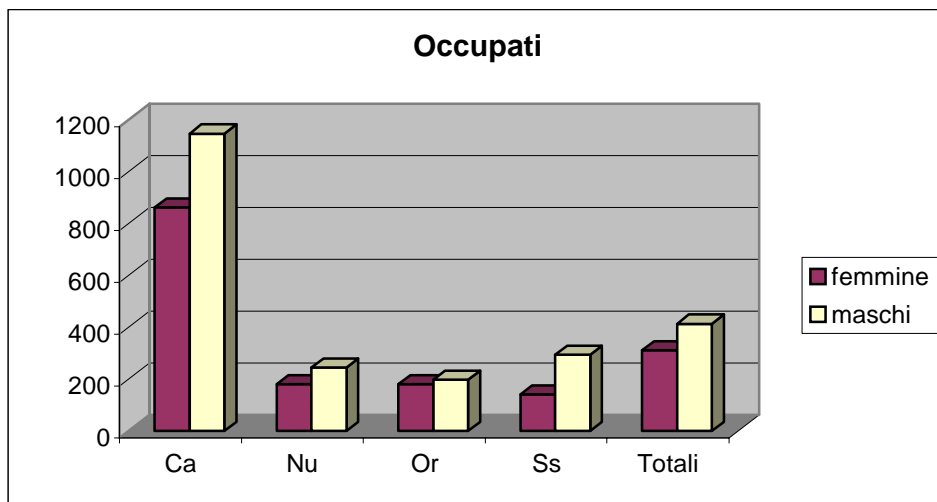
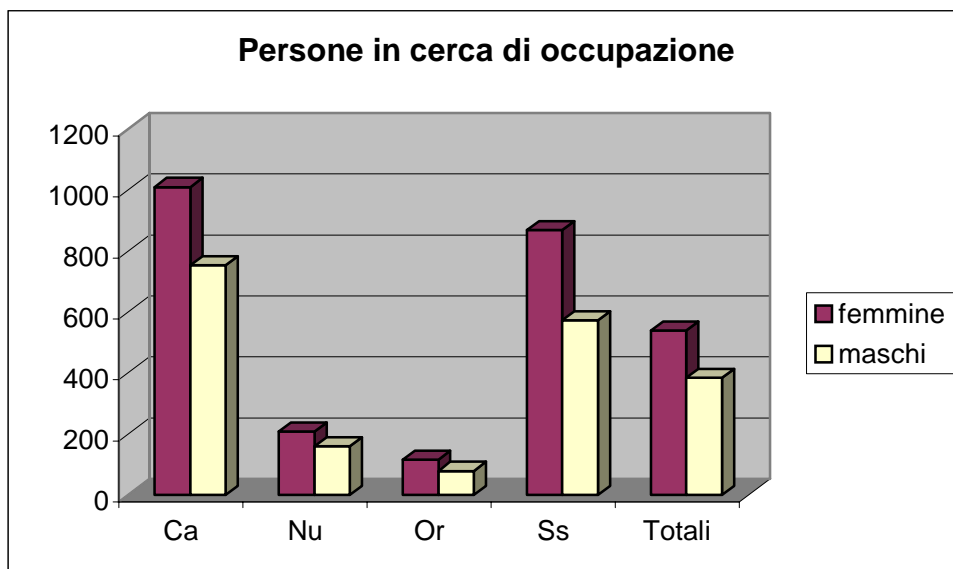


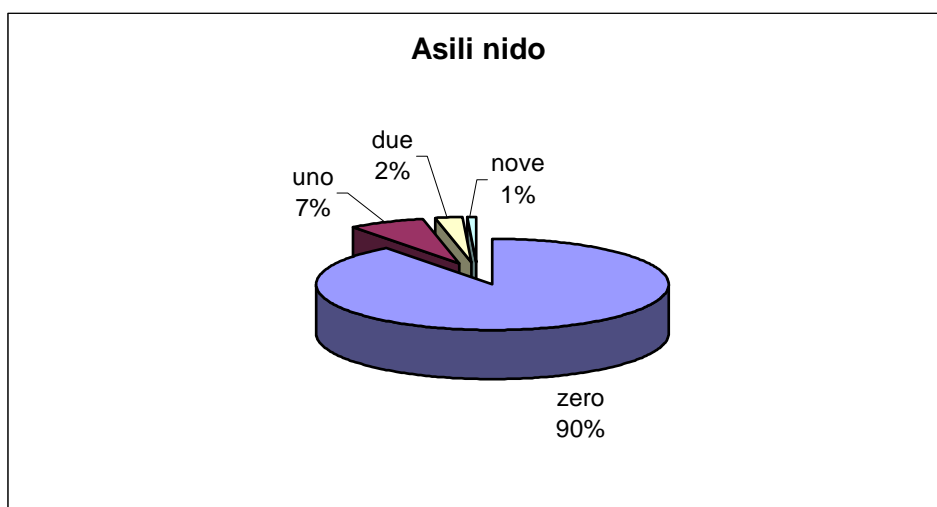
Grafico n. 3- Persone in cerca di occupazione (val. medio)



Per quanto riguarda le strutture, nei 125 Comuni intervistati, esistono solamente 24 asili di cui 16 pubblici; l'asilo più vecchio risale al 1950 nel comune di Tempio Pausania, il numero di posti per asilo è in media 66 ed il numero di utenti è in media 68 per asilo.

In merito alla richiesta di indicare il numero di utenti in lista di attesa, solo la metà dei comuni, che dichiarano di avere almeno un asilo nido nel proprio territorio, risponde indicando una media di 47 bambini in attesa di poter essere ospitati nella struttura.

Grafico n. 4 – Presenza di asili nido (val. %)



Nel 90% dei comuni non è presente alcun asilo nido, nel 7% esiste un asilo, nel 2% due asili e nell'1% ben nove asili, si tratta naturalmente del comune di Sassari (l'unica città capoluogo di provincia ad aver risposto all'indagine).

Non esiste nessun nido aziendale nei 125 comuni analizzati.

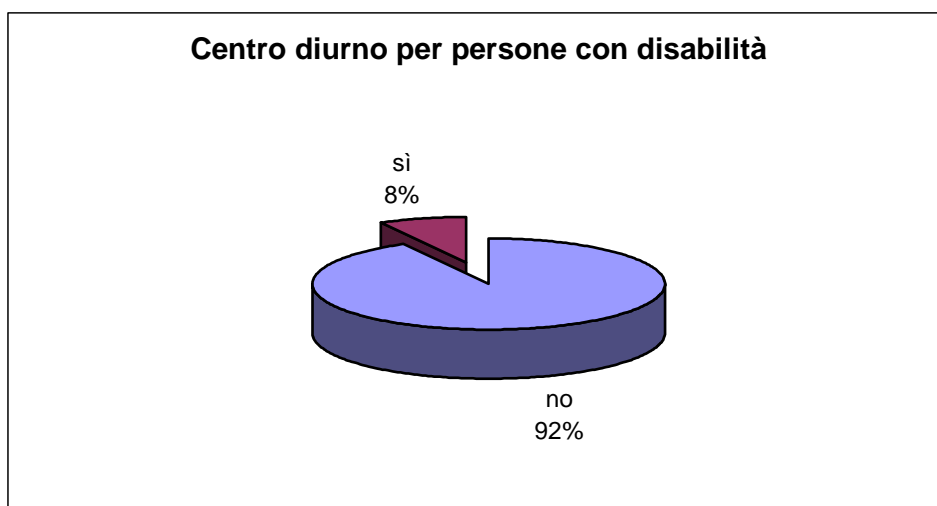
Sono però presenti due asili aziendali, uno a Cagliari e uno ad Olbia. La società GEASAR che gestisce l'aeroporto di Olbia ha infatti ottenuto il finanziamento per la realizzazione di un asilo aziendale, che dovrebbe iniziare l'attività nei primi mesi del 2005, in base all'art. 91 della L. 289/2002.

Da settembre 2003 esiste in Tiscali il nido aziendale; il promotore dell'iniziativa è stato il fondatore di Tiscali. Il nido ospita 31 bambini, circa la metà dai 3 ai 5 anni, mentre i più piccoli hanno un'età tra i 3 e i 12 mesi. L'asilo accoglie solo bambini figli di dipendenti ed è aperto dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 19.00. E' gestito da un consorzio esterno ed è stato costruito con fondi aziendali. Il costo di realizzazione della struttura è intorno ai 400.000 euro, il costo annuale di gestione della struttura è in piccola parte dovuto a spese ordinarie e di manutenzione (15.000 euro), mentre una parte più consistente riguarda il contributo al sostenimento delle spese dei dipendenti (70.000 euro), i quali intervengono con il 50%. Il costo mensile per i

dipendenti che usufruiscono del servizio è di 200 euro se il bimbo è di età inferiore ai 3 anni e di 100 euro se il bimbo è di età superiore ai 3 anni.¹

Per quanto riguarda i centri diurni per disabili, nei Comuni intervistati esistono complessivamente 10 strutture (8%), di cui 7 pubblici con una media di 18 utenti a struttura.

Grafico n. 5- Presenza di centri diurni per persone con disabilità (val.%)



I centri diurni per anziani sono 28 (il 22,4% dei comuni coinvolti) di cui 26 pubblici con un numero medio di 53 utenti a struttura.

Grafico n. 6 - Presenza di centri diurni per anziani (val.%)



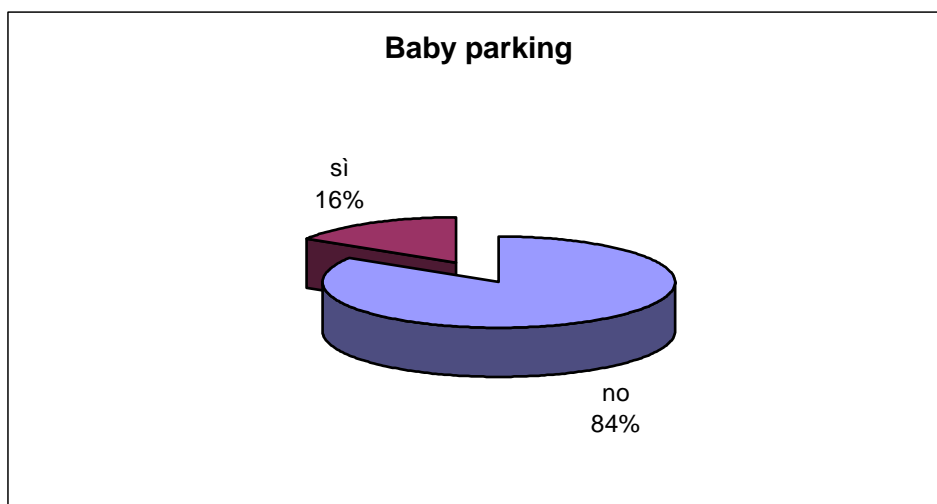
¹Tali costi corrispondono a circa la metà dei costi di un asilo privato a Cagliari.

I baby parking sono 35 (16%) di cui solo 2 pubblici con un numero medio di 28 utenti.

Questa prima fotografia sulla tipologia di strutture esistenti indica che i centri diurni per anziani sono il tipo più presente (22%) mentre i centri per disabili sono meno presenti (8%).

Nello spazio *altro* della domanda sulle strutture, i comuni indicano con una percentuale alta se paragonata alle altre voci (24%) di avere nel proprio territorio almeno un Centro di Aggregazione Sociale (CAS) e nel 15% dei casi una Ludoteca.

Grafico n. 7 - Presenza di baby parking (val.%)



Come dicevamo la struttura esistente da più tempo è l'asilo nido (1950), il primo centro diurno per anziani esiste dal 1970 (Porto Torres), ed il centro diurno per disabili dal 1974 (Aritzo), il tipo di struttura più recente è il baby parking (1990 a Monserrato).

Se si confrontano il numero medio di posti disponibili per struttura con il numero medio di utenti, il numero di utenti che usufruiscono del servizio supera il numero di posti in tutti i tipi di strutture eccetto che per il centro diurno per disabili per il quale risulta che su 79 posti disponibili usufruiscono del servizio solo 18 utenti.

I dati raccolti sui servizi erogati nel comune ci rivelano l'esistenza di un solo micronido familiare esistente a Selargius dal 1992. L'assistenza domiciliare a disabili e l'assistenza domiciliare ad anziani sono presenti dal 1975 nelle seguenti percentuali (grafico n.8 e 9).

Grafico n. 8 – Presenza del servizio pubblico di assistenza domiciliare per disabili (val.%)

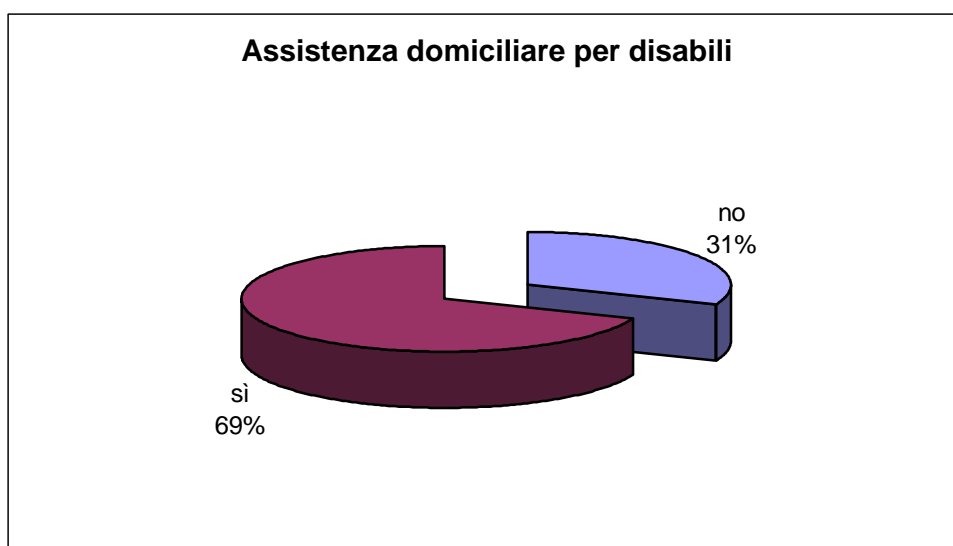
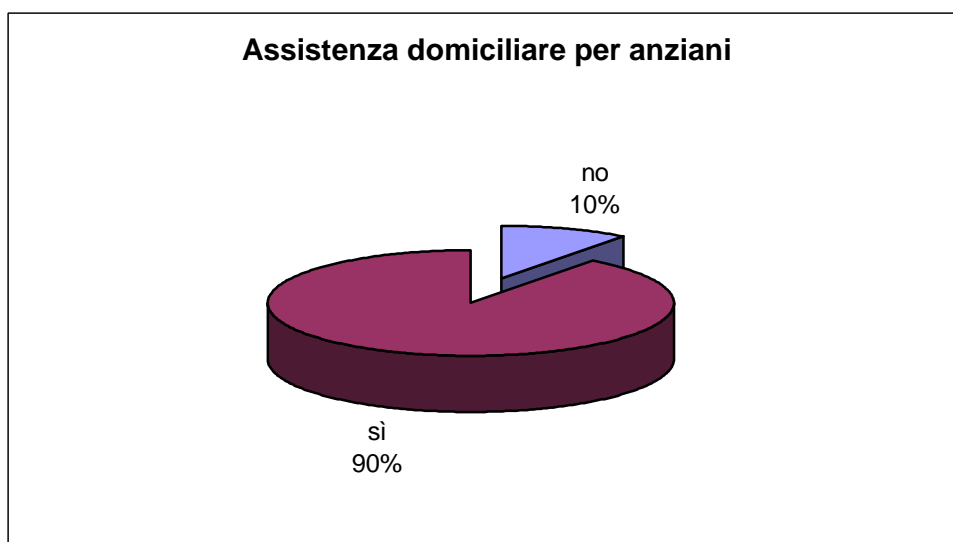


Grafico n. 9 – Presenza del servizio pubblico di assistenza domiciliare per anziani (val.%)



Il servizio di assistenza domiciliare a disabili è presente nel 71% dei casi, in 86 casi il servizio è pubblico e nei restanti 3 è privato (2%), il numero medio di utenti serviti per ciascun servizio è 5; l'assistenza domiciliare ad anziani è presente nel 94% dei casi, 112 è il numero dei servizi pubblici e 5 i servizi privati (4%), il numero di utenti servito è in media 16.

L'assistenza domiciliare per disabili (servizio pubblico) sembra essere presente soprattutto nei comuni tra 2.500 e i 5.000 abitanti.

Nello spazio *altro* della domanda sui servizi esistenti nel proprio territorio, i comuni mostrano una maggiore diversificazione, rispetto alle strutture. Sono presenti i servizi di:

- mensa

- servizio educativo minori
- colonia estiva
- pasti a domicilio
- assistenza scolastica a disabili
- servizi di prevenzione del disagio sociale
- soggiorno anziani.

Relativamente alla lettura sui bisogni del territorio sono state poste le seguenti domande:

Secondo la Sua opinione le strutture/servizi attualmente esistenti nel Suo comune soddisfano la domanda delle donne lavoratrici e delle donne in cerca di occupazione?

Se ha risposto No o In Parte, quali ritiene debbano essere potenziate?

Grafico n. 10- Percentuale di comuni le cui strutture soddisfano i bisogni delle donne

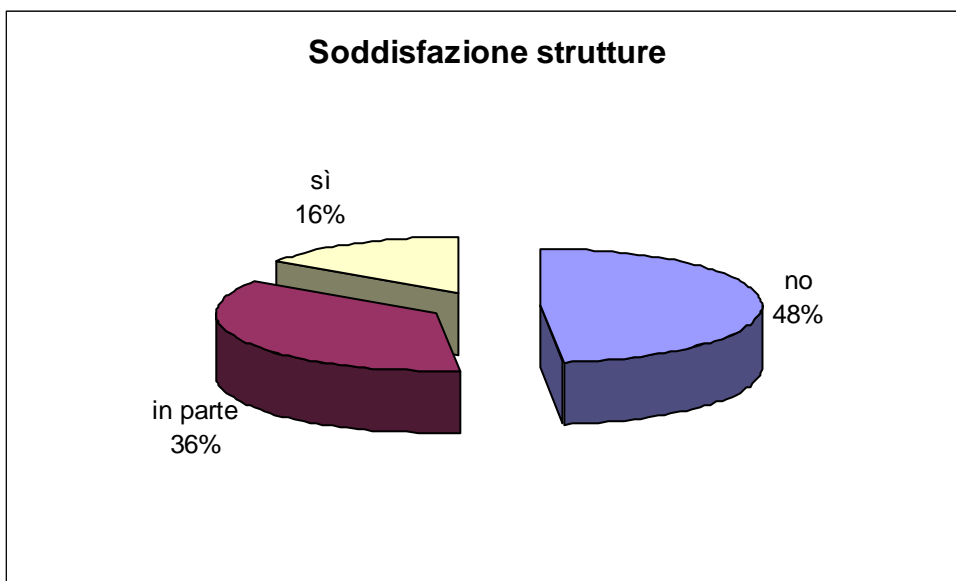


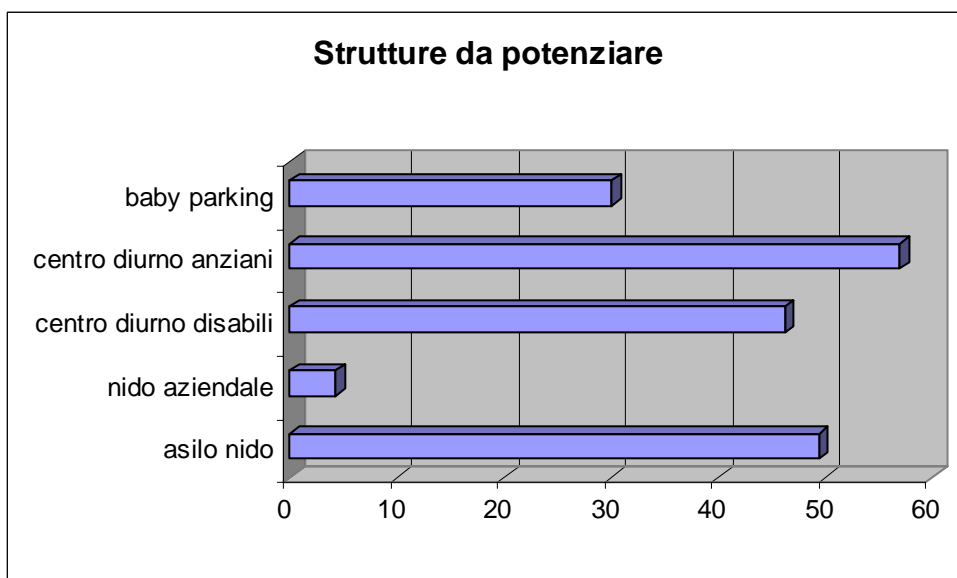
Grafico n.11 – Percentuale di comuni i cui servizi soddisfano i bisogni delle donne



In merito alle strutture rispondono “SI le strutture soddisfano la domanda” 19 comuni (16%) mentre rispondono NO 59 comuni (48%).

Secondo l’opinione di chi ha risposto al questionario² i servizi soddisfano maggiormente la domanda, rispondono NO solo 34 comuni (27%).

Grafico n. 12 – Strutture da potenziare (val.%)



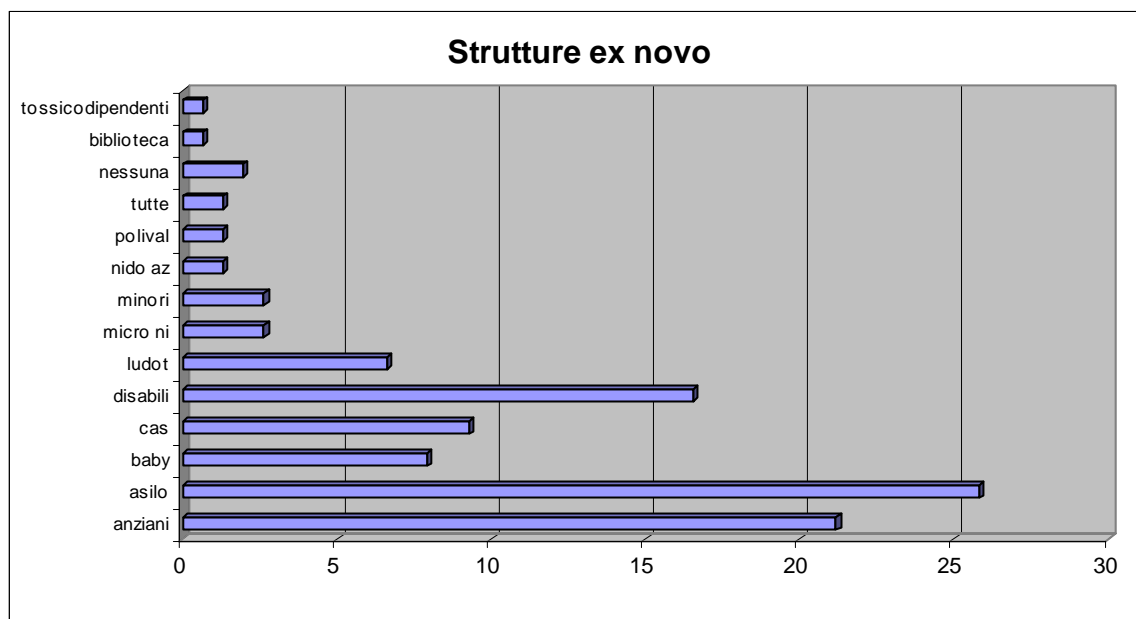
Le strutture che si ritiene debbano essere potenziate sono soprattutto il centro diurno per anziani, indicato nel 57% dei casi, e l’asilo nido indicato nel 49% dei casi.

² Il questionario era indirizzato all’Assessore ai Servizi Sociali del Comune

Tra le strutture non attualmente presenti che dovrebbero essere costruite ex-novo, il 26% dei Comuni indica l'asilo nido, il 21% un centro dedicato agli anziani e il 16% un centro per le persone con disabilità.

E' bene precisare che in molti casi sono state segnalate come strutture da potenziare strutture non presenti nel comune interessato, ciò rende ancora più evidente e significativa la necessità di prevedere in particolare: asili nido, strutture per anziani e per persone con disabilità.

Grafico n. 13 – Strutture ex novo (val.%)



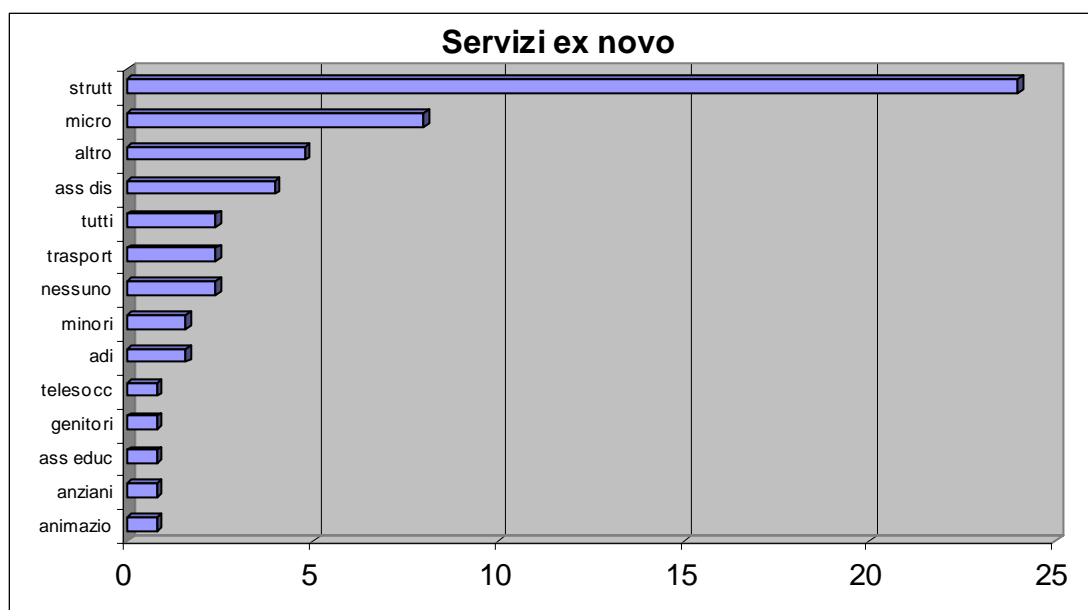
Tra i servizi esistenti, il servizio da potenziare risulta essere soprattutto l'assistenza domiciliare agli anziani indicata con una percentuale del 47%.

La domanda sui servizi da implementare ex-novo mette in luce due risultati su cui riflettere:

- l'8% indica il micro-nido familiare³
- ben il 24% ripropone, anche sotto la voce servizi, la realizzazione di strutture quali case di riposo per anziani, CAS per la popolazione, centri diurni per disabili e anziani.

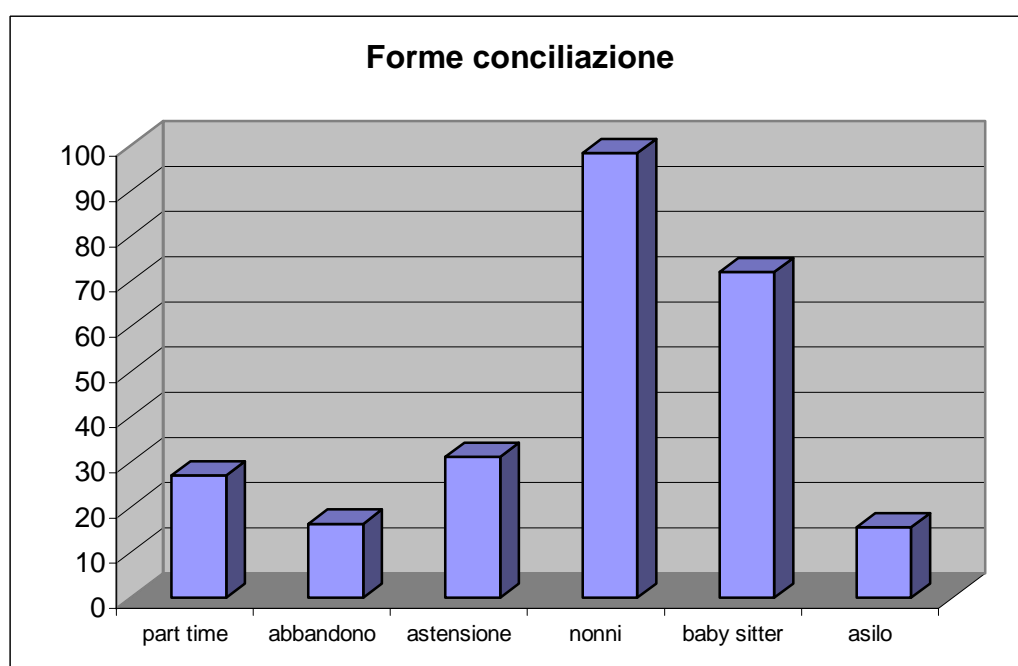
³ per micronido familiare si intende una piccola struttura educativa, normalmente realizzata in casa, per bambini di età inferiore ai 3 anni, che nasce con la partecipazione delle stesse famiglie.

Grafico n.14- Servizi ex novo (val.%)



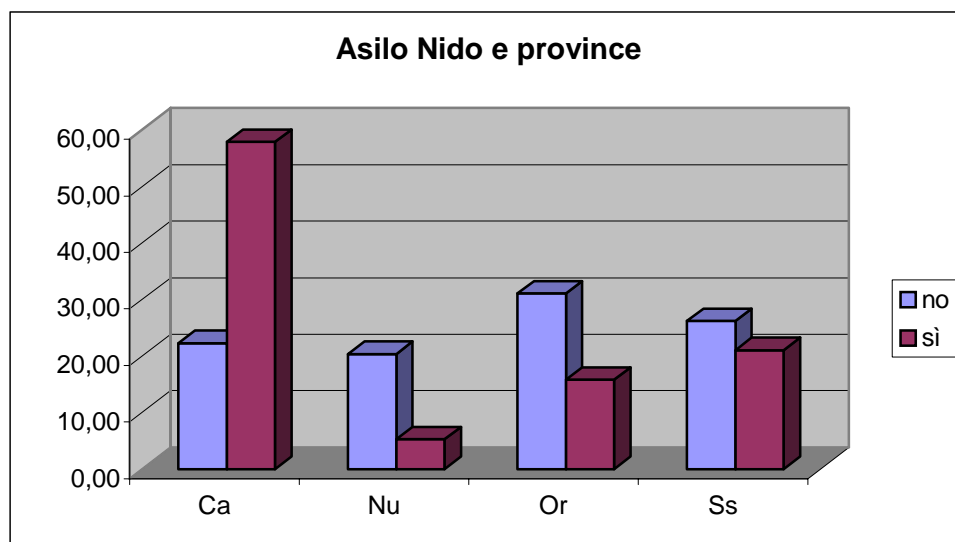
Alla domanda “Quali sono le forme attualmente più utilizzate, dalle donne che risiedono nel Comune, per conciliare la vita lavorativa con la vita familiare?” le risposte si concentrano chiaramente sulla voce *nonni* (98%) e a seguire *baby sitter* (72%). Ci appare comunque elevata la percentuale del 16% alla voce *abbandonare il lavoro*.

Grafico n. 15–Forme di conciliazione utilizzate (val. %)



Mettendo in relazione la variabile provincia con le risposte alla domanda sulle forme di conciliazione più utilizzate risulta statisticamente significativo l'incrocio tra provincia e asilo nido. L'asilo nido è utilizzato nella provincia di Cagliari (58%) più che nelle altre province (Sassari 21%, Oristano 16%, Nuoro 5%).

Grafico n.16– Utilizzo dell'asilo nido nelle province (val.%)



Anche la dimensione (abitanti) del comune incide sulla forma di conciliazione: come ipotizzabile, con l'aumentare della popolazione residente aumenta il ricorso all'asilo nido, in particolare la correlazione positiva si nota nei comuni con una popolazione superiore alle 15.000 unità. Lo stesso tipo di relazione si verifica per il baby parking.⁴

Un'altra discriminante sulla forma di conciliazione è il contesto socio-economico del comune: se il ricorso all'asilo nido è praticamente nullo in contesti agricoli e agro-pastorali, risulta invece presente nei contesti industriali.

Ci sembra importante a questo punto inserire integralmente i commenti e le osservazioni che i comuni hanno liberamente scritto nel questionario:

In questa piccola comunità, ad essere occupati in attività lavorativa sono per lo più gli uomini. Rare le donne, soprattutto mamme, che lavorano fuori casa. Qualche eccezione preferisce che a svolgere il ruolo educativo siano i nonni.

Le risorse lavorative per le donne sono assolutamente inesistenti. Sono inesistenti le opportunità di utilizzare reti e risorse.

Per il mio Comune occorrerebbe stanziare delle cifre superiori per quanto riguarda il servizio sociale in modo da evitare di pagare con le nostre sole forze le rette richieste dalle strutture pubbliche quali l'AIAS.

⁴ Ben il 66% dei comuni che risponde all'indagine ha una popolazione sotto le 2.500 unità

L'amministrazione trova difficoltà nel fornire assistenza domiciliare e soprattutto nell'inserire in struttura residenziale disabili psichici e non nella fascia 25/60 anni.

Il Comune ha un alto tasso di disoccupazione femminile. Le donne riescono a trovare lavoro per qualche mese all'anno durante l'estate con l'afflusso del turismo ma per chi ha figli non è possibile conciliare i due impegni.

Nella nostra realtà andrebbero incrementati servizi di sostegno alle famiglie che hanno al proprio interno anziani e portatori di handicap.

Le madri non sono disposte a lasciare bambini di età inferiore ai 18 mesi a persone estranee. Preferiscono affidarli a parenti (soprattutto nonni) o comunque conoscenti.

Considerando la dimensione del comune, è più evidente il bisogno di assistenza nei confronti della popolazione anziana più numerosa per cui andrebbero potenziate strutture e/o servizi per agevolare le famiglie nella gestione del carico assistenziale (Genitori anziani - Persone con disabilità)

Attualmente le esigenze delle donne lavoratrici vengono soddisfatte dai familiari, dunque non si ravvisa la necessità di attivare servizi di conciliazione.

Utilizzo di asili nido e baby parking dei comuni vicini.

Ad Aritzo, pur essendo un piccolo paese, sono presenti molte strutture. Alcune dovrebbero essere potenziate, altre invece dovrebbero essere realizzate (asilo Nido, Ludoteca e Centro di Aggregazione Sociale).

Il Comune presenta un alto tasso di disoccupazione. Particolarmente preoccupante è in tal senso la situazione femminile, considerando che molte di esse non sono iscritte all'ufficio del lavoro, in quanto casalinghe. Pertanto la percentuale statistica (206 disoccupate) rappresenta solo una parte del problema reale. Per quanto sopra si può quindi dedurre che, in tale contesto, la richiesta di servizi necessari per conciliare la vita lavorativa con quella familiare è quasi nulla. Gli unici interventi effettuati riguardano l'attuazione di servizi in favore di disabili gravi, in modo da alleviare il carico familiare.

Detta comunità, esigua nel numero degli abitanti, non ha particolari problemi in relazione ai quesiti del questionario.

Esiste piuttosto il fenomeno dello spopolamento, o meglio di un debolissimo ricambio generazionale.

Il paese ha dimensioni piuttosto modeste, mancano le strutture aggregative fondamentali per tutte le fasce d'età.

Non sembra essere un grosso problema il lavoro femminile.

Il Comune di Pau è molto piccolo. Non esistono le risorse finanziarie ed umane per poter realizzare le strutture elencate in questo questionario.

Il territorio risulta essere carente di attività occupazionali. Data la collocazione territoriale, è spesso penalizzato nel raggiungimento dei servizi necessari, atti a favorire lo sviluppo o incremento dell'attività occupazionale.

Nonostante il problema della conciliazione non sia molto presente in quanto un'elevata percentuale di mamme non lavora, è fuor di dubbio che si tratti comunque di un problema sentito. Spesso, infatti, il fatto di non lavorare rappresenta per le donne una scelta obbligata; ci si chiede, infatti: "con chi lasciare i propri figli?" Quando le "risorse informali" esistono, il primo pensiero va sicuramente ai nonni e/o agli altri familiari. Ma quando queste risorse mancano? L'unica possibilità è quella di affidarsi ad una babysitter, non sempre facile da trovare, non sempre facile da scegliere, non sempre alla portata delle risorse economiche del nucleo. Nel territorio manca pertanto la presenza di un asilo nido che costituisce indubbiamente uno spazio protetto e sicuro che facilmente potrebbe andare incontro alle esigenze di una madre lavoratrice.

Se il comune avesse maggiore disponibilità economica non mancherebbero gli interventi da realizzare!

Non si hanno dati aggiornati per quanto riguarda la situazione lavorativa.

La maggior parte delle donne non svolge attività lavorativa. Le mamme lavoratrici affidano spesso i loro figli (sino ai 3 anni) ai nonni per poi optare per la scuola materna. Nel territorio non esistono asili nido.

Il comune ha una popolazione residente costituita principalmente da anziani. Il numero delle donne lavoratrici o in cerca di occupazione è minimo per cui risulta difficile fornire i dati richiesti tali che siano significativi dei reali bisogni espressi.

In generale, nel comune, le donne sono per lo più casalinghe e solo negli ultimi anni, in seguito alla crisi occupazionale, alcune di loro sono in cerca di lavoro, che vorrebbero trovare in loco.

E' in fase di attuazione la creazione di un centro giochi 1-3 anni, un progetto obiettivo finanziato nel 2004.

Le donne lavoratrici spesso sono costrette a trasferire la residenza sul posto di lavoro; molte giovani famiglie abbandonano il paese per ritornarvi nell'età di pensione.

Essendo un piccolo centro, non sono presenti alcune tipologie di servizi, inesistenti anche nel territorio circostante.

Le donne lavoratrici pertanto ricorrono all'aiuto dei familiari o di babysitter, relativamente alla cura e assistenza dei figli o di parenti anziani.

Nel comune, considerati i servizi esistenti, bisognerebbe potenziare il centro sociale, proprio come edificio, e prevedere un micronido per bambini dai 0/3 anni.

Si ritiene che andrebbero potenziati e creati ex-novo servizi nel territorio del Goceano, in cui rientra il Comune, per consentire ai diversi comuni il soddisfacimento delle esigenze di garantire una reale tutela della donna lavoratrice, sempre più sola nel districarsi tra lavoro e famiglia.

E' parere della scrivente, come donna lavoratrice, come professionista che opera nel sociale e come madre, che al di là delle strutture e dei servizi, importantissimi per consentire l'inserimento lavorativo delle donne, va comunque sensibilizzata l'opinione pubblica rispetto alla tutela delle donne lavoratrici e dei loro diritti, nonché incentivate le imprese private a tali assunzioni.

Alcuni dati non sono rilevabili per assenza di fonti di documentazione, altri sono riportati in misura approssimativa (numero di occupati e persone con disabilità).

I dati suindicati sono quelli in possesso dell'ente e si riferiscono ai servizi erogati nell'anno corrente.

Negli ultimi anni la crescita del numero di donne occupate ha posto anche nella piccola comunità villanovese il problema dell'affidamento dei figli di età inferiore ai 3 anni, visto che non esistono servizi a favore dei minori di quest'età e l'unica risorsa è la famiglia.

2. I bisogni delle mamme

Secondo una recente indagine Istat (2003) ben il 20,1% delle donne italiane smette di lavorare entro 21 mesi dalla nascita dei figli. Di questo 20%, il 7% perde il lavoro e ben il 69% abbandona il lavoro di propria volontà; tra le motivazioni dominano il voler stare più tempo con i propri figli e l'inconciliabilità del lavoro con l'organizzazione familiare. Un altro aspetto interessante dell'indagine Istat è l'analisi dei cambiamenti tra prima e dopo la nascita; il 21,8% delle madri che riprende il medesimo lavoro dopo la gravidanza dichiara delle variazioni che in generale costituiscono un peggioramento: minori responsabilità, mansioni meno interessanti, diminuzione delle opportunità di carriera, minore partecipazione a corsi di formazione.

L'idea di sentire direttamente l'opinione delle mamme e i loro bisogni e desideri in termini di conciliazione vita familiare – vita lavorativa è nata dalla convinzione che le esigenze sono molte e diversificate e che sono strettamente legate al contesto territoriale di riferimento.

Durante i focus group si è discusso delle difficoltà che incontrano le neomamme che lavorano, delle modalità utilizzate per conciliare la vita familiare con la vita lavorativa, delle strutture/servizi esistenti in Sardegna, degli strumenti oggi a disposizione (part-time, asili nido aziendali, congedi parentali, telelavoro). Si è inoltre chiesto alle partecipanti alle discussioni “Se fosse possibile lascereste il lavoro per dedicarvi completamente alla famiglia?”

Abbiamo realizzato tre focus group, uno nel consultorio di via Taletto a Cagliari, uno nel consultorio di Dolianova ed il terzo nel consultorio di Monserrato.

Hanno partecipato in tutto 15 donne, di età tra i 27 e i 40 anni, tutte lavoratrici eccetto 4 donne, tutte alla prima esperienza di maternità, eccetto 3 donne al secondo figlio. Circa la metà delle partecipanti sono laureate e, su 11 lavoratrici, solo 3 svolgono un lavoro autonomo.

Nessuna delle donne intervistate è rientrata al lavoro al quarto mese di età del proprio/a bambino/a, tutte attendono che il proprio figlio/a abbia almeno 7/9 mesi, *ho preso altri mesi pagata al 30%*.

Il **momento del rientro** è vissuto con preoccupazione per chi non lo ha ancora affrontato e con sensi di colpa per chi invece lo ha già fronteggiato, *ho avuto forti sensi di colpa rientrando al lavoro, forse la bambina si sente abbandonata*. E' opinione diffusa fra le mamme che il rientro al lavoro quando il/la bimbo/a ha 4 mesi è decisamente prematuro sia per il neonato, che deve adattarsi ad una nuova situazione (nonni, baby sitter o nido), sia per la mamma che si trova a gestire una nuova condizione familiare caratterizzata nei primi mesi da frequenti momenti di stanchezza fisica e da delicati momenti dal punto di vista psicologico, *ho ripreso a lavorare quando la bimba aveva 7 mesi, ho smesso contestualmente di allattarla*.

Per chi non ha mai lavorato decidere di lavorare dopo la maternità e trovare lavoro diventa ancora più difficile, si ha *paura di lanciarsi nel mondo del lavoro*. Il lavoro pubblico è visto come la situazione migliore, alla quale aspirare, perché consente più facilmente di essere occupate a tempo parziale e comunque con orari compatibili con le esigenze familiari.

Chi decide di non lavorare dichiara di non avere *necessità economica di lavorare*, e in maniera speculare chi lavora e vorrebbe restare a casa attribuisce sempre all'aspetto economico il motivo della scelta, *avendo la possibilità di non lavorare sarei rimasta a casa*.

Alcune mamme, quelle che svolgono un lavoro autonomo, portano con sé il proprio bambino, ed è un'arma a doppio taglio, è *molto faticoso*, ma almeno si ha il contatto con il bimbo per più tempo, *me la porto dietro al lavoro a giorni alterni*.

Le donne che hanno ripreso a lavorare optano per lasciare il/la bimbo/a con i **nonni** e si dispiacciono molto se questa opportunità non è percorribile poiché *i nonni sono un'ottima soluzione*. I nonni però vanno bene *fino al primo anno di vita, poi viziano i nipotini*.

Il ricorso alla babysitter, a prescindere dall'essere residente in una grande città o in un piccolo centro, non è ben considerato per diversi motivi: costano di più dei nidi, è difficile fidarsi di un estraneo che trascorre da solo tanto tempo con il proprio bambino, capita che trovando un lavoro migliore ti lasciano da un giorno all'altro, *miglior il nido che la babysitter perché è a contatto con altri bambini*.

L'asilo aziendale è visto come un'ottima soluzione anche se ha costi onerosi per l'azienda, *manderò mia figlia all'asilo aziendale in Tiscali quando avrà 18 mesi.*

Oltre all'asilo aziendale anche l'asilo a casa, 3-4 bimbi più il proprio, potrebbe funzionare, e addirittura rappresentare per una donna che non lavora un'opportunità di occupazione; il problema è che nei paesi, dove il reddito pro-capite è basso, si preferiscono *i nonni perchè sono un gran risparmio.*

I nidi pubblici purtroppo non riescono a soddisfare le esigenze delle famiglie, sia per quanto riguarda il numero di posti disponibili sia per le modalità di erogazione del servizio, *i nidi pubblici?, no per gli orari, no per la chiusura estiva, no per il sabato.*

E allora si sceglie il nido privato e si fa affidamento al passaparola delle mamme sulla qualità del servizio.

I gruppi di mamme organizzati nei consultori costituiscono una importante risorsa per le donne perché possono scambiarsi informazioni e confrontarsi su problemi simili, *non sapevo che i nidi pubblici prevedessero liste preferenziali anche per genitori che studiano.*

La **divisione dei compiti a casa** con il proprio marito/compagno è un altro dei punti fondamentali della conciliazione. Ciò che viene riportato dalle partecipanti alla discussione introduce una netta distinzione tra la situazione in cui sia la donna che l'uomo lavorano e la situazione in cui invece solo l'uomo lavora. Nel primo caso pur non essendoci una vera divisione dei compiti c'è una buona collaborazione tra i partner; l'organizzazione del lavoro di cura e del lavoro domestico è comunque "coordinato" sempre dalla donna, *do comunque io l'organizzazione, lo fa ma devo sempre dirglielo e anche la mente in casa sono le donne.* Ci sono poi momenti della giornata e attività svolte esclusivamente dalla mamma, *di notte sveglia sempre la mamma quasi mai il papà.*

Anche la donna contribuisce con alcuni comportamenti a mantenere questo disequilibrio, *a volte noi donne provochiamo la delega con interventi correttivi, lascia fare a me...fai così è meglio.*

Nel caso in cui lavora solo l'uomo, tutto il lavoro a casa è svolto dalla donna soprattutto perché essa ritiene che sia giusto così, *mio marito è collaborativo ma lavora non posso pretendere, oppure mi occupo totalmente di mio figlio perché non lavoro, con il papà gioca soltanto.*

A volte dalle stesse donne, il lavoro a casa e di cura dei figli non è considerato equiparabile a quello che gli uomini svolgono fuori casa, *mi sento in debito perché non lavoro, non mi do il valore di ciò che faccio a casa.*

Al di là dei pur importanti aspetti pratici, ciò che le donne desiderano maggiormente è di non sentirsi sole nei momenti delle scelte importanti, nido sì o no, a che età, quale? *Vorrei poter scegliere insieme con mio marito.*

Gli uomini non usufruiscono del **congedo parentale** per diversi motivi, soprattutto per questioni culturali, *gli uomini si vergognano, preferiscono il lavoro ai pannolini, gli uomini danno per scontato che sia la mamma ad occuparsi dei bimbi.*

Il lavoro è *per gli uomini prioritario*, dopo la nascita del bambino *gli impegni di lavoro sono rimasti tali e quali a prima.*

Il termine conciliazione evoca nelle donne che hanno partecipato alla discussione termini quali: incidente stradale, punto d'incontro, difficoltà nel trovare punti in comune, vigile- multa.

Qualcuno dice: *conciliare è impossibile eppure si fa ... come? abbassando gli standard su tutti i fronti.* Il problema grosso non è l'organizzazione, grazie soprattutto alla rete familiare, ma la gestione degli imprevisti che con bimbi piccoli diventa quasi una regola.

Cosa si sacrifica? Cercando di tenere insieme famiglia e lavoro si sacrificano le relazioni interpersonali, *ci sente fuori dal mondo*, e la cura di sé, *il mio aspetto fisico è completamente diverso da quando ho due figli.*

Le statistiche dicono che moltissime donne abbandonano il lavoro al **secondo figlio** e durante i focus questo dato viene confermato, *secondo figlio? lavorando sistemarne due è troppo difficile*, e ancora *con il secondo figlio cosa sarà arrivare al lavoro!*

Decidere di lasciare il lavoro per occuparsi completamente della famiglia è per alcune una scelta radicale, di cui ci si potrebbe pentire un giorno, *beate le donne che possono non lavorare ma non a lungo termine* e ancora *le mamme che non lavorano cosa fanno dopo?*

Bisogna trovare un equilibrio per evitare di abbandonare il lavoro e farsi prendere dalla "carriera": *le donne che lavorano molto fuori casa si perdono molto momenti belli dei bambini*, ancora *per le donne in carriera non esiste la famiglia.*

Il **terzo anno di età** è considerato da molte mamme il momento giusto per rientrare a tempo pieno a lavoro, in coincidenza con l'ingresso alla scuola dell'infanzia, *fino a 3 anni è necessario un part-time*, e ancora *ci vorrebbe un periodo di part-time più lungo e tutelato.*

I cinque mesi di maternità sono considerati pochi ed un controsenso con i suggerimenti dei pediatri di allattare almeno fino a 6 mesi.

Non lavorerò fino a quando non avrò 3 anni, afferma una signora, consapevole però che con il passare degli anni diventa sempre più complesso trovare un'occupazione.

E' necessario pensare ad orari flessibili che consentano alle donne di poter gestire i tempi di vita e di lavoro in base alle proprie esigenze, naturalmente **concordando con l'azienda** un programma di lavoro, il rischio è che altrimenti le *donne rinunciano al lavoro anche avendo studiato.*

Ancora oggi molte aziende non sono attente alle esigenze personali, una donna racconta sono rientrata a lavoro e scopro di essere stata trasferita in un altro reparto dove se mi assento non creo problemi, il contentino è che ho un orario meno impegnativo.

La paura che la maternità possa deteriorare i rapporti con l'azienda esiste in alcune realtà organizzative, soprattutto quando le forme contrattuali, ad esempio co.co.co., non prevedono nessuna tutela. *Molte aziende non assumono donne a causa della maternità.*

Il part-time risolve in parte il problema, viene vissuto come una scelta obbligata, e il percepire metà stipendio conduce a volte alla scelta di non lavorare, *lavorare part-time e dunque 16 ore mi impone comunque di organizzarmi con nido o baby sitter e la spesa quasi equivale allo stipendio, preferisco così stare a casa.*

Il tele-lavoro se tutelato mi sembra una buona soluzione, deve però contemplare la possibilità di andare in ufficio per evitare l'alienazione, non mi piace stare troppo tempo solo a casa.

Sono necessarie *soluzioni politiche* per garantire alle donne e alle famiglie, di conseguenza, una maggiore serenità nel mettere insieme gli impegni di cura con gli impegni di lavoro. Le donne non vogliono rinunciare alla cura dei figli (*io per prima non vorrei rinunciare alla cura dei figli*) e desiderano poter svolgere i lavori più differenti senza dover scegliere alcune professioni piuttosto che altre solo perché consentono di conciliare meglio, *a scuola a parte le riunioni la situazione è rosa.*

Conclusioni

Affinchè il lavoro professionale diventi un'opportunità per tutti, le soluzioni vanno cercate su diversi piani: quello del riequilibrio del carico familiare all'interno della coppia (livello privato), quello dell'incontro tra esigenze dell'impresa ed esigenze dei lavoratori (livello aziendale), quello del sostegno finanziario e della diffusione e qualificazione dei servizi pubblici (livello pubblico).

L'offerta di servizi di assistenza per bambini, ma anche per altre persone a carico, dovrebbe infatti essere programmata e realizzata in modo da consentire alle donne di entrare nel mercato del lavoro, di rimanervi con "qualità" e di contribuire così al proprio futuro e a quello del nostro sistema sociale.

Le politiche di conciliazione devono però prevedere non solo servizi di supporto alle famiglie ma anche una legislazione puntuale. La legge 53 sul congedo parentale è certamente un buon esempio in questa direzione ma gli uomini continuano ad usufruire poco dei vantaggi offerti dalla legge. Le spiegazioni sono innanzitutto di tipo culturale e legate a funzioni stereotipate all'interno della famiglia. Ci sono però anche motivazioni economiche: fin quando, infatti, ci saranno divari di genere nel mercato del lavoro (le donne guadagnano meno degli uomini, part-time e tele-lavoro al femminile, lavori meno strategici per le donne) saranno sempre le donne ad usufruire dei congedi parentali, allontanandosi dalla possibilità di un'equa divisione dei compiti all'interno della famiglia.

Si dovrebbe evitare, inoltre, che le politiche di conciliazione siano indirizzate esclusivamente alle donne per essere invece rivolte anche agli uomini. Dovremmo operare maggiormente anche sul cambiamento culturale per raggiungere una condivisione equa di responsabilità in termini di lavoro e vita familiare tra donne e uomini.

Grafico n.17 – Un modello per le politiche di conciliazione



I risultati dell'indagine svolta evidenziano la necessità, nel programmare le politiche di conciliazione, di tener conto che non solo i bisogni delle donne e degli uomini sono molti e diversificati (c'è chi vorrebbe avere la possibilità di stare a casa più tempo dopo la maternità, chi desidera tornare presto a lavoro ma con orari più flessibili e calati sulle proprie esigenze, chi vorrebbe poter usufruire di asili pubblici con orari più vicini alle esigenze di chi lavora, ecc.), ma che questa complessità dipende anche dalle dimensioni del luogo di residenza e dal contesto socio-economico di riferimento. Pertanto non un unico strumento, non un unico tipo di struttura o di servizio è sufficiente a rispondere ai bisogni di conciliazione, piuttosto occorre pensare ad una costellazione di opportunità calate nel territorio.

Uno strumento innovativo di programmazione che persegue obiettivi di trasparenza, equità ed efficienza e che riteniamo possa essere proposto anche nella realtà sarda è il **Bilancio di genere**. Leggere con un'ottica di genere il bilancio di un ente vuol dire essere convinti che:

- i bilanci pubblici non sono meri strumenti finanziari ed economici, ma stabiliscono il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico;
- il/la cittadino/a non è un'entità astratta ma un uomo o una donna che, ricoprendo ruoli diversi all'interno del sistema socio-economico, è anche portatore/trice di esigenze diverse.

L'obiettivo dell'analisi di genere è di consentire ad un ente locale di adottare decisioni politiche e di bilancio con la piena consapevolezza del diverso impatto che le proprie azioni hanno su uomini e donne; le differenze in termini anagrafici, economici, sociali e di reddito richiedono una valutazione attenta dell'impatto delle politiche adottate rispetto a tali differenze, analogamente a quanto avviene per altre categorie quali giovani/anziani, occupati/disoccupati, ecc.

La questione del rientro al lavoro dopo il periodo di maternità ci sembra un altro elemento centrale per raggiungere un equilibrio tra vita personale e vita lavorativa (worklife balance) a vantaggio delle neomamme ma anche delle organizzazioni stesse. Conciliare le esigenze delle organizzazioni e delle donne in maternità, responsabilizzare e stimolare flessibilità nelle risorse, aumentare la produttività, la soddisfazione lavorativa e la fedeltà all'azienda da parte delle donne in maternità, migliorare il clima interno dell'organizzazione, favorendo la coesione sociale sono obiettivi raggiungibili a patto che donne e imprese si "parlino".

Al rientro in azienda, la donna che ha appena avuto un bambino necessita di una maggiore flessibilità di orari. I nuovi modelli di occupazione come quelli introdotti dalla Legge Biagi rappresentano, a tal proposito, una cornice formale e legislativa necessaria ma non sufficiente per sviluppare un cambiamento culturale nelle aziende contro le discriminazioni di genere e a favore di modelli di eccellenza nello sviluppo organizzativo. Risulta, quindi, importante promuovere iniziative finalizzate ad accompagnare sia il management aziendale che le lavoratrici nel periodo pre e post maternità per **programmare e gestire assieme le modalità del rientro al lavoro** (ridefinizione del proprio ruolo in azienda, orari, permessi, rapporti con i colleghi, ecc).

Ancora poco diffuso nelle regioni Obiettivo 1 risulta lo strumento dei **vouchers** di conciliazione e cioè la possibilità attraverso "buoni" di acquistare direttamente da soggetti accreditati prestazioni socio-sanitarie per persone anziane, persone con disabilità e bambini; acquistare servizi di sostituzione per imprenditrici e lavoratrici autonome; promuovere servizi di costituzione/sviluppo del telelavoro.

I dati raccolti attraverso i questionari e i focus ci confermano però la necessità di insistere in questa direzione per le caratteristiche di flessibilità dello strumento e di localizzazione dei servizi.

In conclusione, la strategia sulle tematiche della conciliazione adottata in sede di revisione di metà percorso all'interno del POR risponde – a nostro avviso - in modo adeguato alle esigenze manifestate dal territorio in merito alle strutture, ma uno sforzo maggiore andrebbe rivolto all'attivazione di progetti pilota finalizzati alla sperimentazione di strumenti innovativi anche in Sardegna.