

CAMERA DI COMMERCIO DI BRESCIA

# INDAGINE SULLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA/LAVORO

ANNO 2013



**CONCILIAZIONE DEI TEMPI  
DI VITA E DI LAVORO**

***QUESTIONARIO SUGLI STILI DI VITA,  
LA MOBILITA' E GLI INTERVENTI DA  
REALIZZARE***

**REPORT FINALE**

**Camera di Commercio di Brescia**

## **INTRODUZIONE**

Anche se il problema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro mette in primo piano il lavoro delle donne – sulle quali ancora oggi, grava in larga misura l'impegno di cura all'interno della famiglia – le politiche per la conciliazione non devono essere intese come una “questione femminile”. Al contrario si tratta di politiche che interessano tutti i dipendenti, toccando la sfera privata, e che si propongono di fornire strumenti per rendere compatibili sfera lavorativa e sfera familiare.

In Italia il tema della conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro è oggetto di attenzione da più di 10 anni, da quando la legge 53/2000 ha promosso la sperimentazione di misure a sostegno della flessibilità dell'orario di lavoro, in modo da consentire ai lavoratori di usufruire di particolari istituti riguardanti l'orario e l'organizzazione del lavoro, tra cui part-time, telelavoro, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, focalizzando l'attenzione degli enti al perseguimento del benessere organizzativo nel suo complesso.

La Camera di Commercio di Brescia si è posta tra i suoi obiettivi quello di dare avvio ad una riflessione sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e sull'applicazione nell'Ente degli strumenti giuridici previsti dal nostro ordinamento per facilitare tale conciliazione. A tale proposito, la Giunta camerale ha approvato, con deliberazione n.147 del 26.10.2012, il Piano delle azioni positive, di durata triennale, per il perseguimento del benessere organizzativo, considerato una delle leve critiche per aumentare la produttività negli ambienti lavorativi. Con l'espressione benessere organizzativo si fa infatti riferimento alla qualità dell'ambiente di lavoro e alla capacità di un'organizzazione di essere efficace e produttiva mantenendo un adeguato grado di benessere dei dipendenti.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

Legge 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

D.Lgs. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"

D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

Piano Italia 2020 "Piano strategico di azioni per la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi dedicati alla cura della famiglia per la promozione delle pari opportunità nell'accesso al lavoro." (dicembre 2009)

Intesa Governo – Parti sociali 7 marzo 2011 "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione famiglia lavoro"

Regione Lombardia L.R. 28/2004 "Politiche regionali per il coordinamento e l'amministrazione dei tempi delle città"

Regione Lombardia Delibera 381/2010 "Deliberazione in ordine al recepimento e l'attuazione dell'intesa sottoscritta il 29/04/2010 tra Governo, Regioni, Province autonome di Trento e Bolzano, ANCI, UPI e UNCEM per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

Regione Lombardia Delibera 1576/2011 "Determinazione in ordine all'attuazione del Piano Regionale per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"

## **IL QUESTIONARIO**

Al fine di dare concretezza agli interventi previsti nel Piano delle azioni positive, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ha predisposto un questionario rivolto a tutti/e i/le dipendenti per valutare l'interesse sul tema della conciliazione delle responsabilità familiari e di quelle di lavoro, nonché le proposte sull'applicazione di alcuni istituti contrattuali quali il telelavoro, la banca delle ore, il part-time e l'orario personalizzato.

Il questionario è stato strutturato in quattro parti: una prima parte dedicata a rilevare le informazioni generali quali sesso ed età, una seconda parte con uno specifico focus sui tempi e modalità di percorrenza della distanza casa/lavoro e pausa pranzo, una terza parte relativa alle caratteristiche principali delle famiglie, in particolare sul carico di cura e conseguenti necessità ed un'ultima parte dedicata alle attività extra.

L'invito alla compilazione del questionario, introdotto da una lettera di accompagnamento che ne illustrava le finalità, è stato inviato a tutti i dipendenti il 13.5.2013. Il questionario è stato preparato con un'applicazione di Access in modo da garantire la possibilità di compilazione in formato elettronico e registrare automaticamente le informazioni in un data-set in forma anonima. Il questionario è stato a disposizione dei dipendenti nei mesi di maggio e giugno.

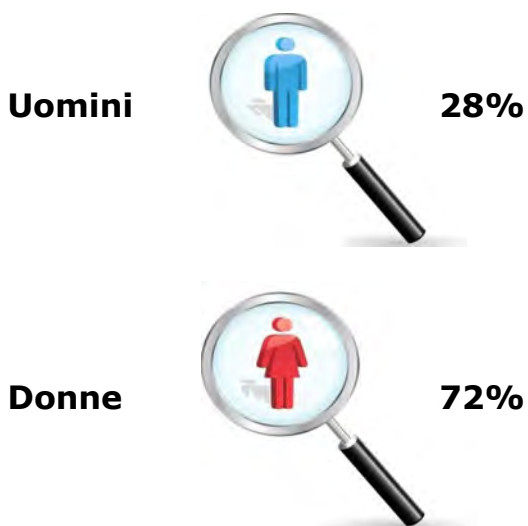
I risultati vengono ora resi disponibili, al fine di favorire una riflessione comune tra dipendenti, dirigenti e RSU sul tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e sulle ricadute sull'organizzazione del lavoro, offrendo un contributo alla definizione di interventi futuri volti a soddisfare le esigenze di ciascuno.

## I RISULTATI DELL'INDAGINE

Sono stati trasmessi 158 inviti alla compilazione del questionario e ne sono stati compilati 154, corrispondenti al 97% del totale dei questionari. I dati elaborati si riferiscono quindi ad un campione di 154 dipendenti.

### INFORMAZIONI GENERALI

43 questionari sono stati compilati dagli uomini (100%) e 111 dalle donne (97%).



La fascia di età più rappresentata è quella dai 46 ai 60 anni.

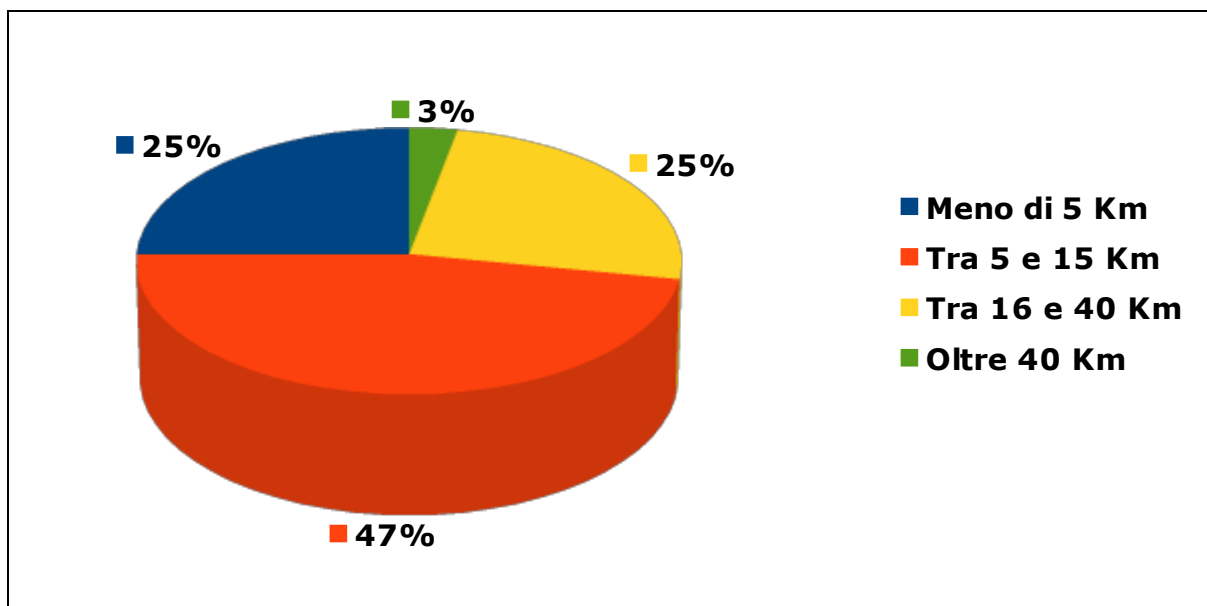


La maggior parte dei dipendenti risiede fuori città.

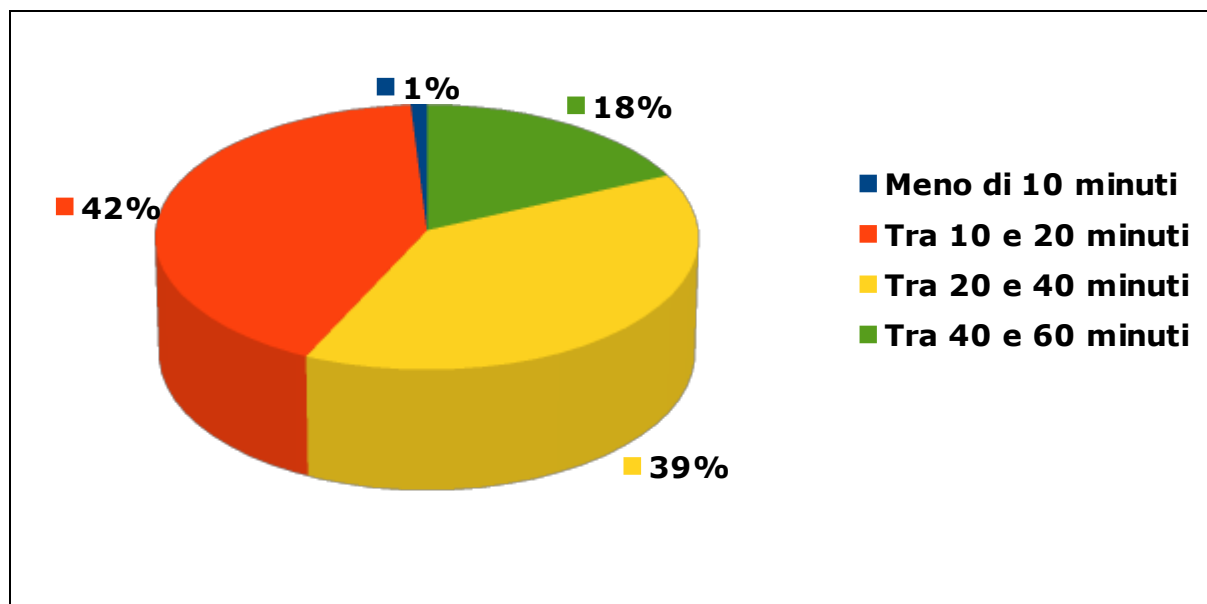


## TEMPO CASA/LAVORO E TRASPORTO

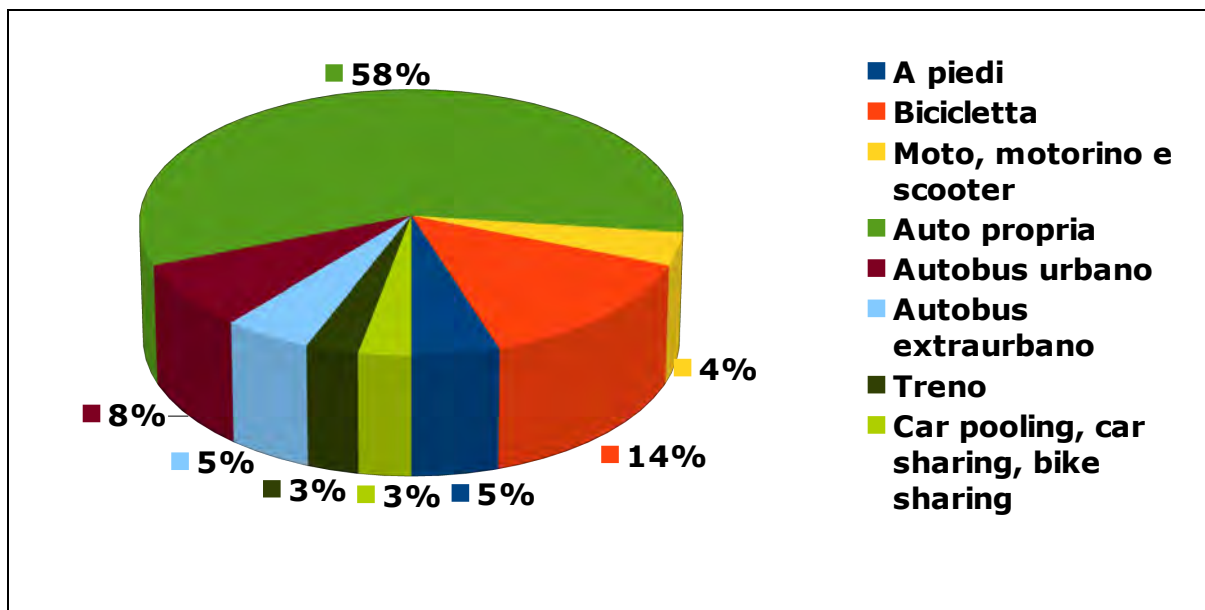
QUANTO DISTA LA SUA ABITAZIONE DALLA SEDE DI LAVORO?



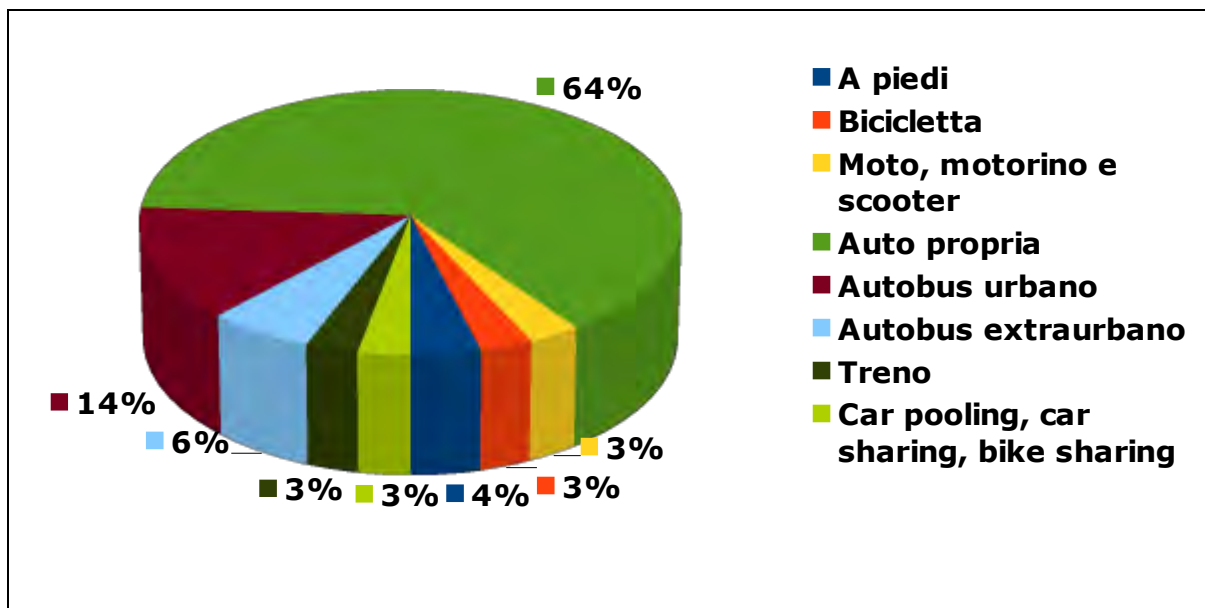
QUANTO IMPIEGA PER RECARSI AL POSTO DI LAVORO (SOLO ANDATA)?



## QUALE MEZZO UTILIZZA PER RECARSI AL LAVORO IN PRIMAVERA/ESTATE?



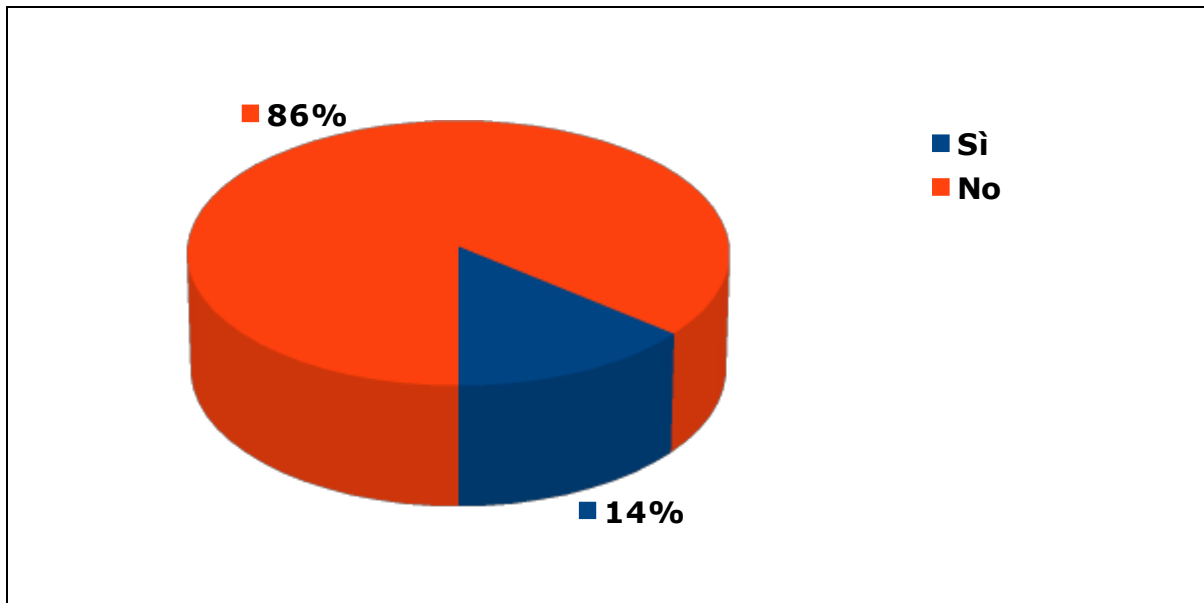
## QUALE MEZZO UTILIZZA PER RECARSI AL LAVORO IN AUTUNNO/INVERNO?



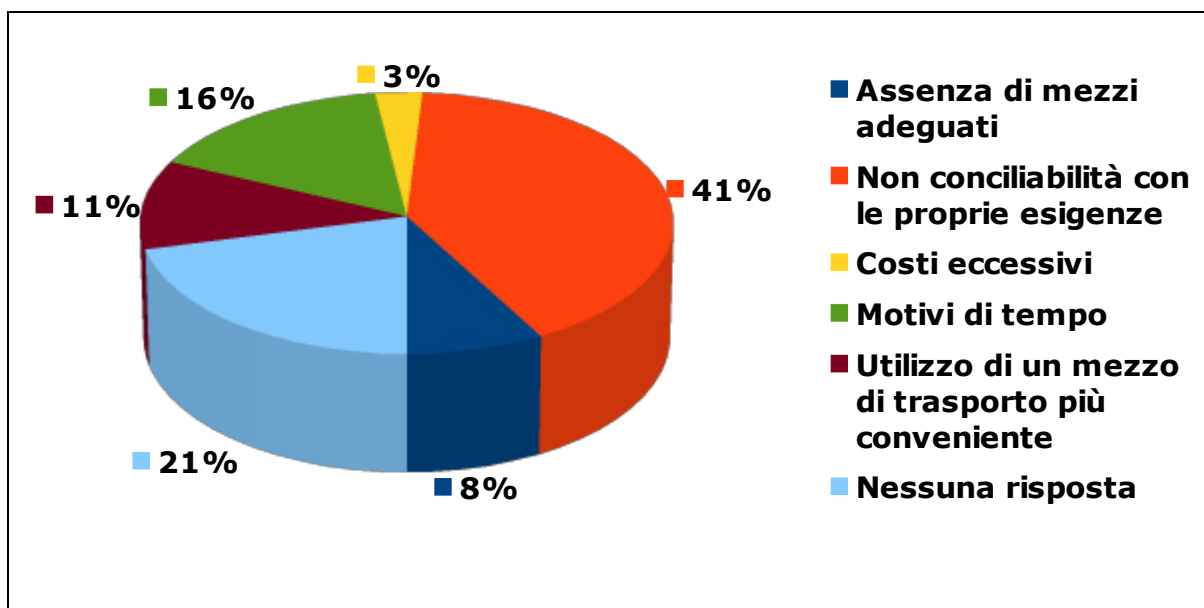
La maggioranza dei dipendenti della Camera di Commercio di Brescia risiede fuori città, ad una distanza compresa tra i 5 e 15 km; oltre l'80% impiega tra i 10 e i 40 minuti per raggiungere la sede di lavoro. Sia in estate che in inverno si preferisce usare l'auto propria, con un picco del 64% nel periodo invernale. I mezzi pubblici vengono usati dal 23% durante la stagione più fredda, scendendo al 16% nella stagione primaverile-estiva, dove invece aumenta l'uso della bicicletta.



## DA MARZO UTILIZZA LA METROPOLITANA?

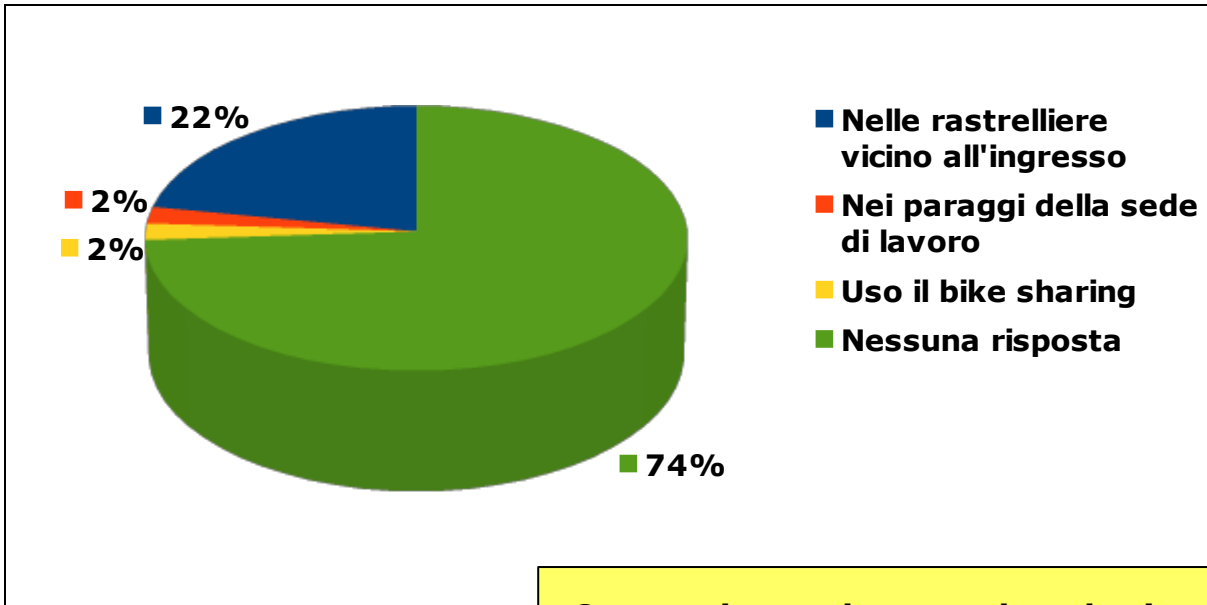


## SE NON UTILIZZA IL MEZZO PUBBLICO, LO FA PER...



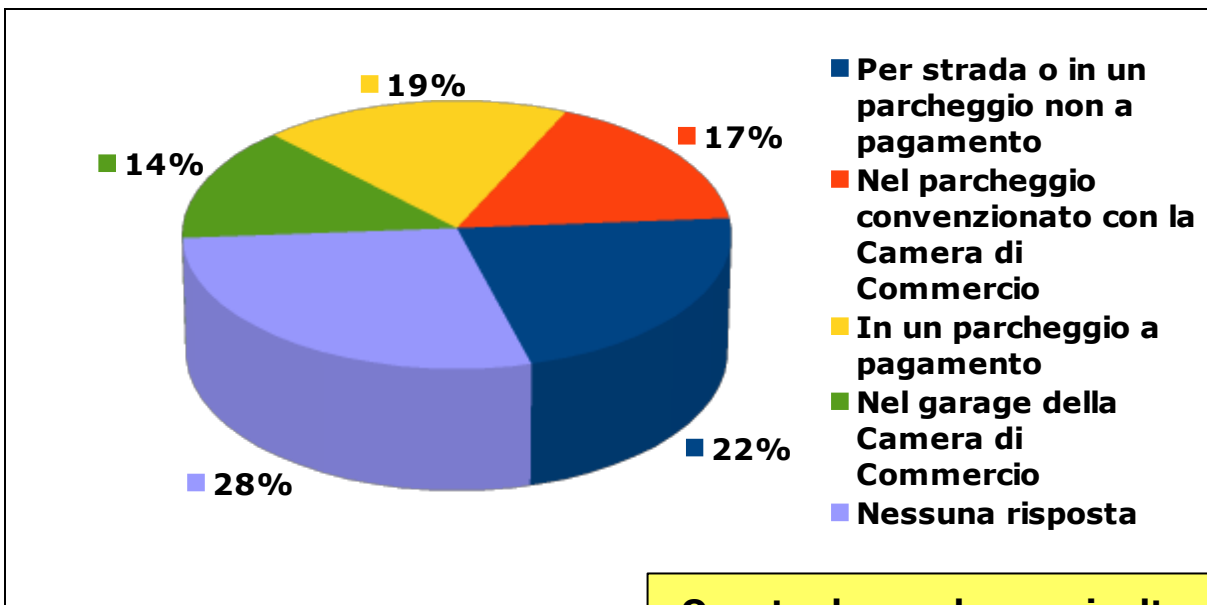
La metropolitana, in funzione da marzo 2013, non suscita l'interesse da parte dei dipendenti, in quanto oltre l'86% dichiara di non usarla per il tragitto casa-lavoro. Nonostante quindi la Camera di Commercio sia in centro città e i parcheggi siano per lo più a pagamento, si riscontra uno scarso utilizzo dei mezzi pubblici, considerati non conciliabili con le proprie esigenze. Neanche il car sharing o il car pooling rappresentano soluzioni attrattive: solo il 3% condivide il mezzo, anche se un 29% dichiara la propria disponibilità a sperimentare questa tipologia.

## SE UTILIZZA LA BICICLETTA, DOVE LA PARCHEGGIA?



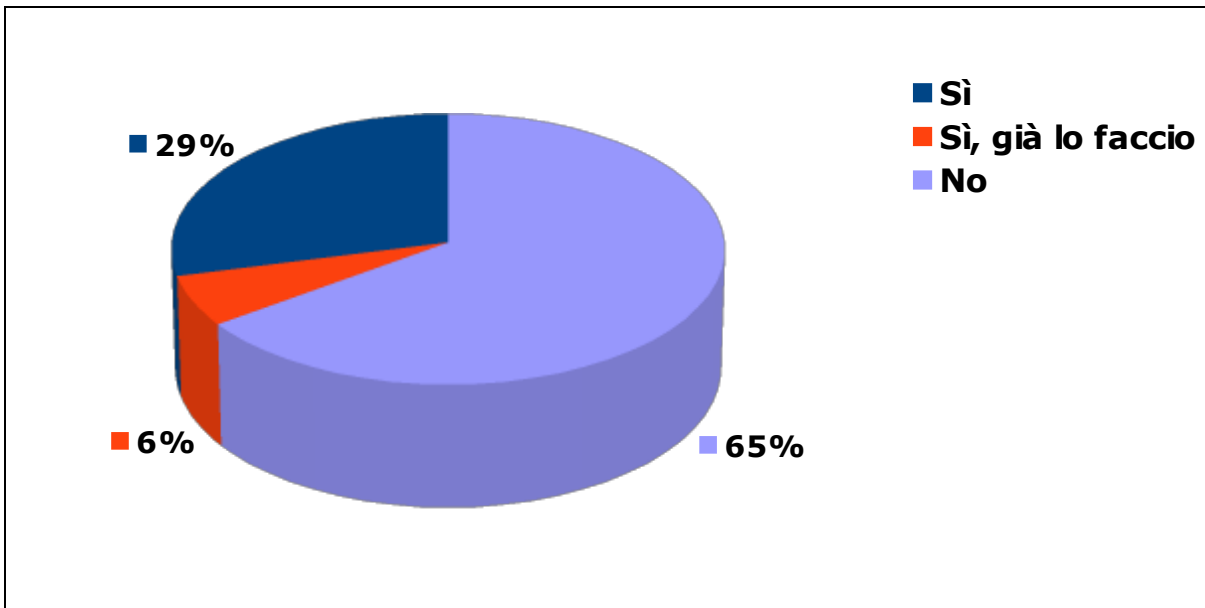
Questa domanda prevedeva la risposta solo da parte di chi usa la bicicletta.

## SE UTILIZZA L'AUTO, DOVE LA PARCHEGGIA PREVALENTEMENTE?



Questa domanda era rivolta a chi utilizza l'auto.

## **E' DISPOSTO AD ORGANIZZARSI CON COLLEGHI IN CAR POOLING?**

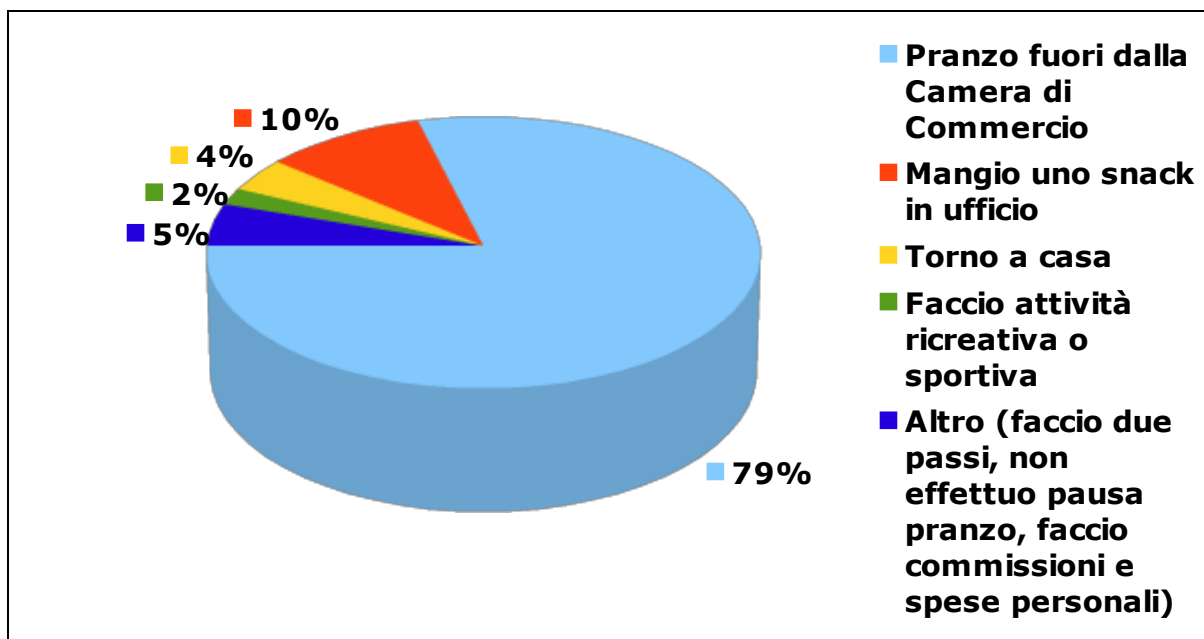


**Il dato più significativo che emerge dalla lettura di questi dati è la scelta dell'auto come mezzo di trasporto favorito, occorre quindi capire in che modo si possa agire per ottimizzare gli spostamenti sistematici dei dipendenti e favorire soluzioni di trasporto alternativo a ridotto impatto ambientale. Per agevolare l'uso dei mezzi pubblici si potrebbero cercare collaborazioni con altri enti e/o aziende in modo da ottenere agevolazioni e permettere perciò ai dipendenti di considerare più vantaggiosa, anche in termini economici, la scelta del mezzo pubblico.**

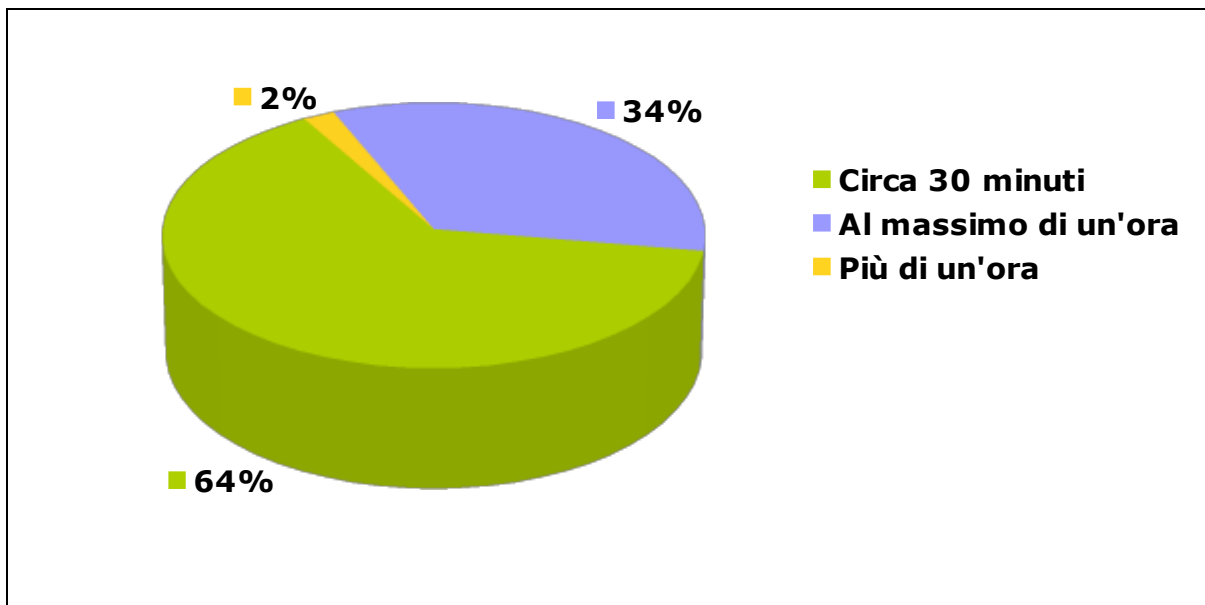
**Infatti oggi un abbonamento mensile alla rete urbana (valido per autobus e metro in Zona 1 della città) ha un costo di € 35,00, mentre un abbonamento mensile per la sosta auto in zona C, che comprende vie limitrofe alla Camera di Commercio, ha un prezzo di € 26,00.**

**Parallelamente si potrebbe aumentare la conoscenza di modalità nuove e alternative, come il bike sharing, il car sharing e il car pooling, attraverso incontri mirati capaci di illustrarne i benefici in termini di impatto ambientale e di qualità della vita.**

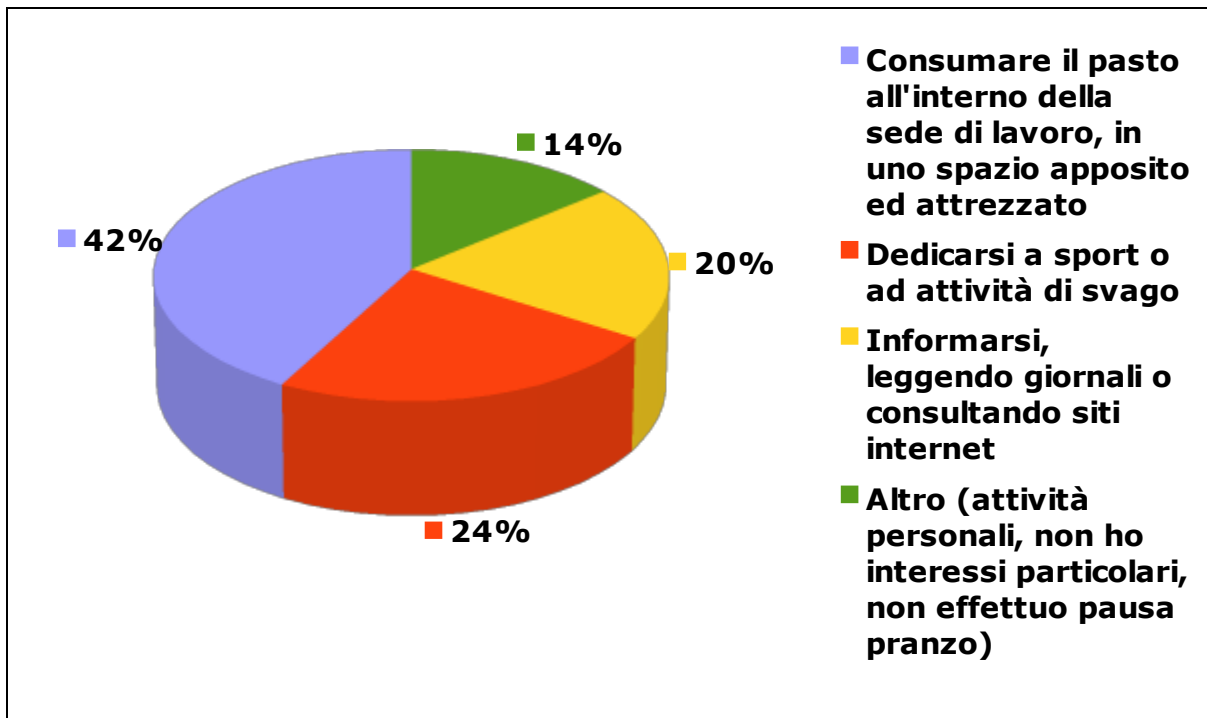
## PREVALENTEMENTE, COME TRASCORRE IL TEMPO DELLA PAUSA PRANZO?



## SOLITAMENTE DI QUANTO E' LA SUA PAUSA PRANZO?



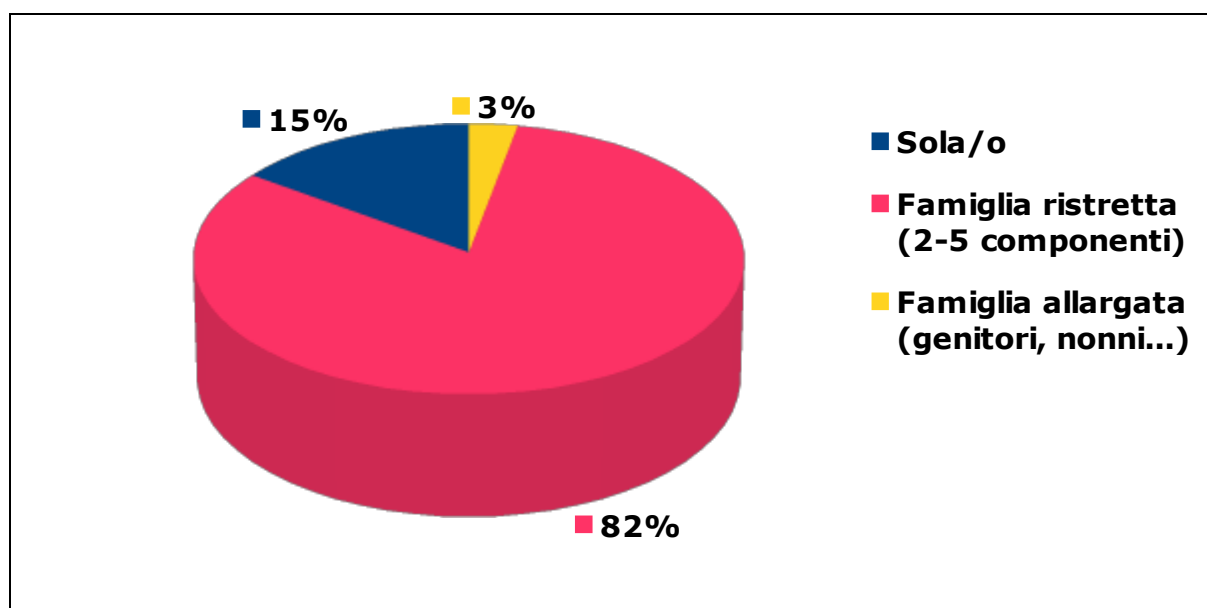
## SAREBBE INTERESSATA/O DURANTE LA PAUSA PRANZO A...



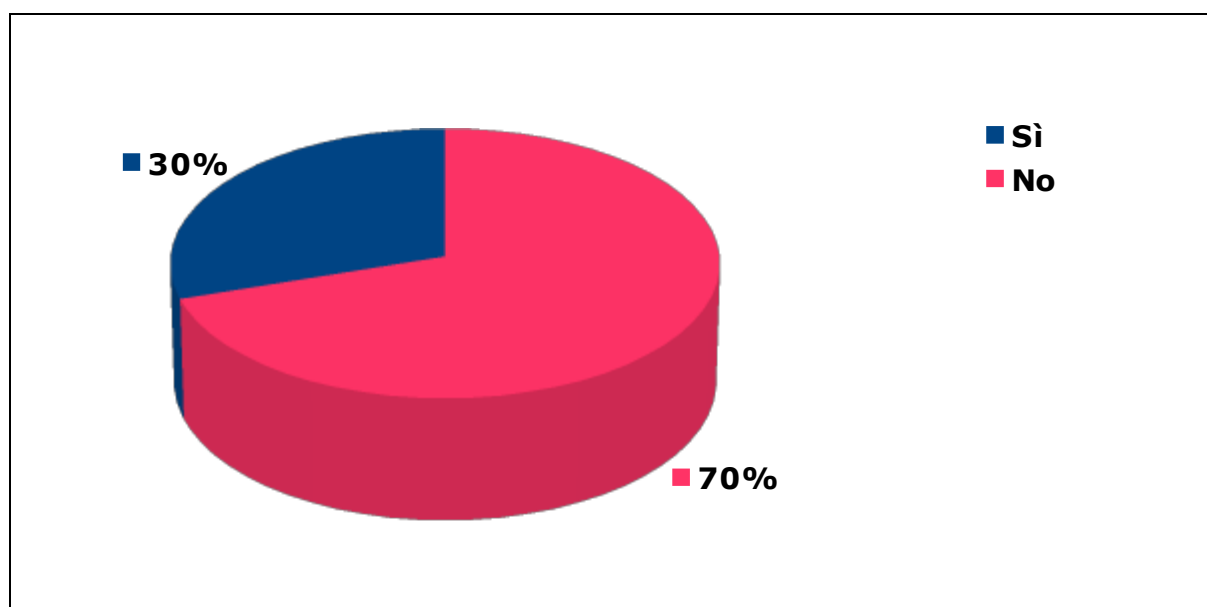
Durante la pausa pranzo i dipendenti sono soliti consumare il pasto fuori dall'ufficio (79%), senza rientrare quindi alla propria abitazione; il 10% sceglie di mangiare uno snack nella sede di lavoro, mentre sono pochi quelli che possono tornare a casa per il pranzo, anche se il 44% dei dipendenti risiede in città. La maggioranza effettua una pausa breve, di circa 30 minuti, e comunque la quasi totalità non dedica alla pausa pranzo più di un'ora. Il personale ha avanzato la proposta di adibire uno spazio attrezzato nella struttura per poter pranzare senza dover uscire. Una parte dei dipendenti segnala di volersi dedicare, durante la pausa pranzo, ad altre attività di tipo ricreativo, sportivo o informativo se ce ne fosse la possibilità.

## CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

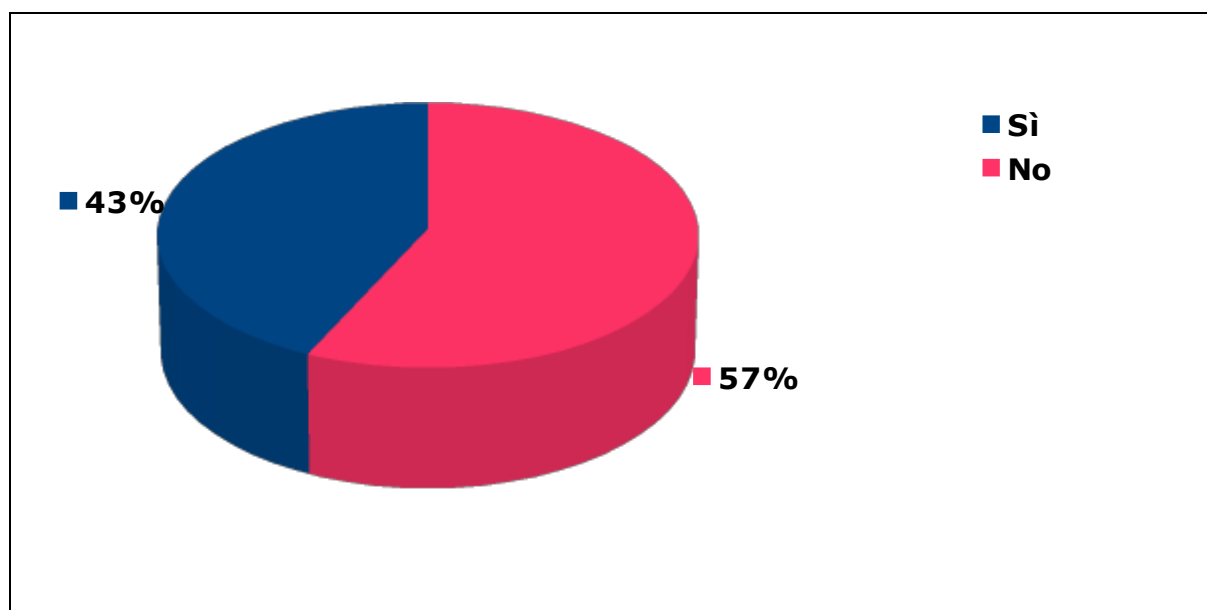
### COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE



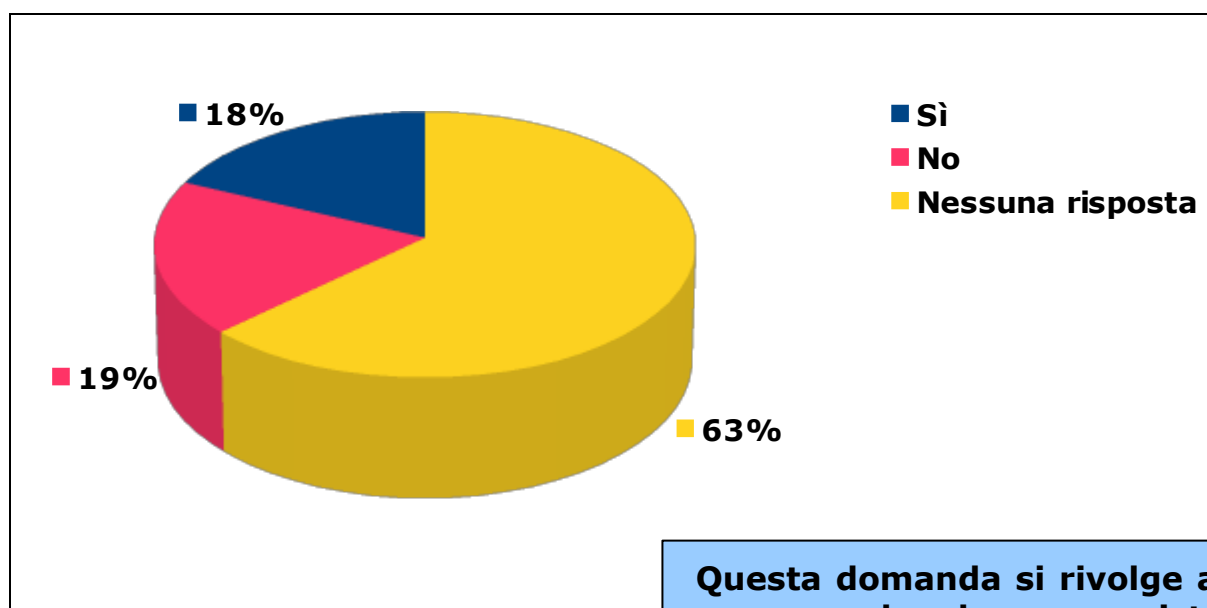
### IN FAMIGLIA E' L'UNICA/O CHE LAVORA?



## HA BAMBINI O ALTRI FAMILIARI CHE DEVE ASSISTERE PERSONALMENTE?

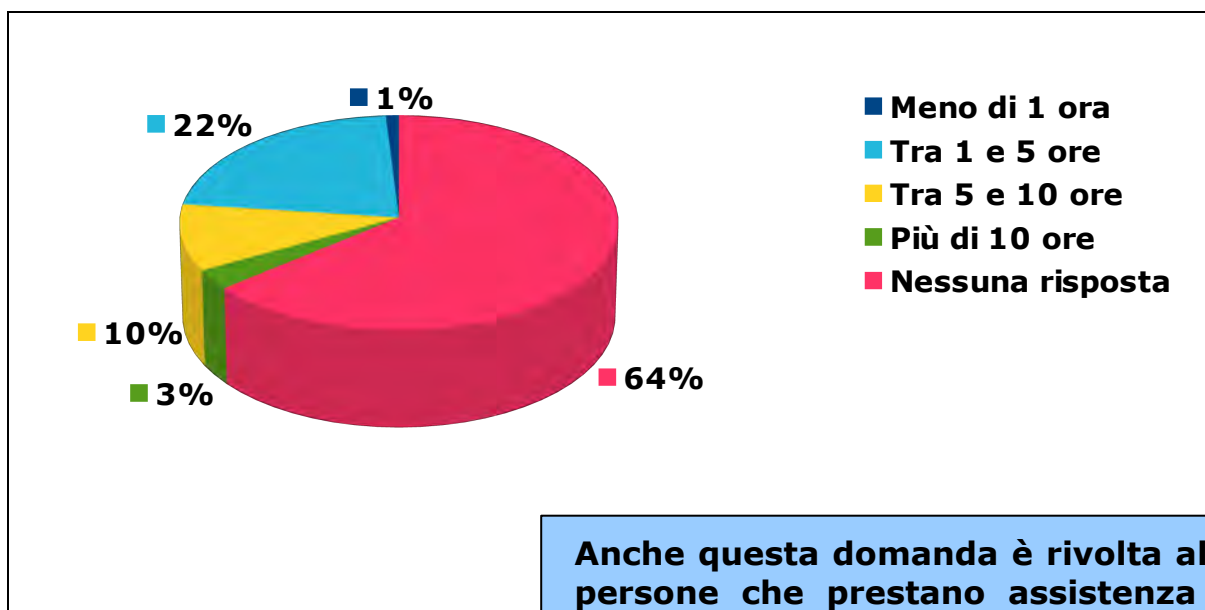


## SE SÌ, E' L'UNICA PERSONA A POTER DARE ASSISTENZA?



**Questa domanda si rivolge alle persone che devono assistere familiari.**

## QUANTE ORE IN MEDIA AL GIORNO PRESTA ASSISTENZA?



Anche questa domanda è rivolta alle persone che prestano assistenza a familiari.

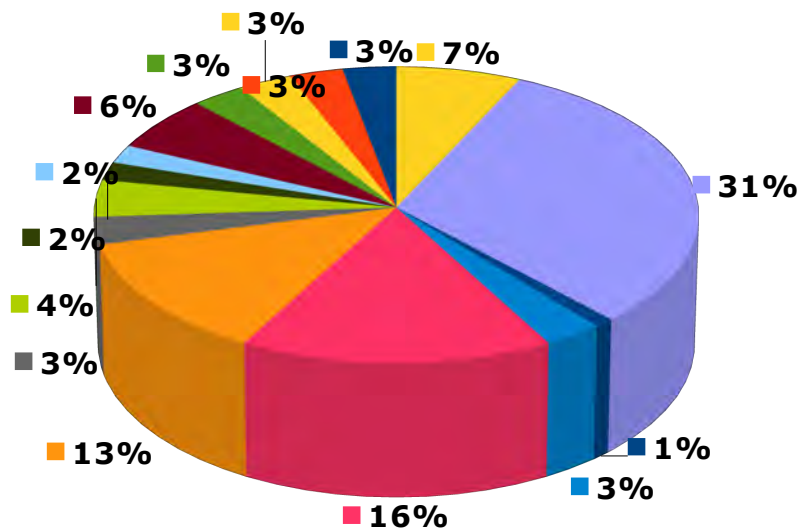
**Il personale della Camera di Commercio è composto per il 72% da donne, l'età media è di 46 anni e la fascia più rappresentata è quella compresa tra i 46 e 60 anni.**

**L'82% dei dipendenti vive all'interno di una famiglia ristretta, composta da 2-5 persone e quasi la metà ha familiari a carico (figli o altre persone che necessitano di assistenza): nel 18% dei casi il/la dipendente è l'unica persona in grado di prestare assistenza. In generale si dedica alla cura dei propri familiari da 1 a 5 ore al giorno, in qualche caso (10%) l'assistenza supera le 5 ore quotidiane.**

**Nel 70% non si è gli unici a lavorare in famiglia, dato legato alle necessità di integrare con un secondo reddito il bilancio familiare.**

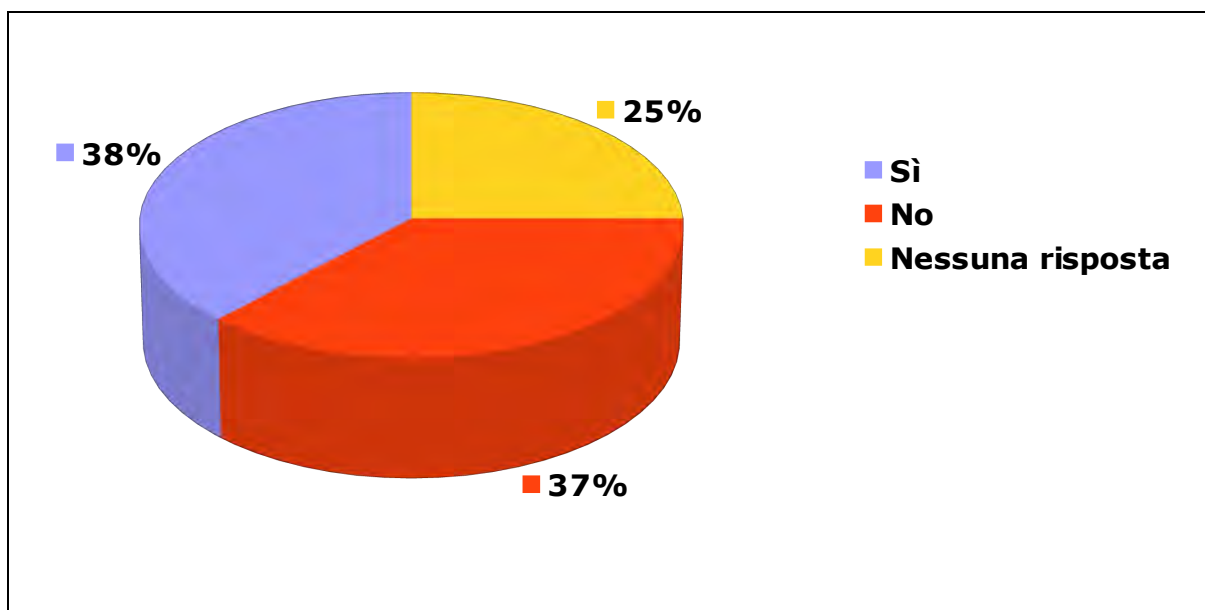


**PREVEDE DI AVERE NEI PROSSIMI ANNI NECESSITA' DI...**



- Baby sitter
- Asili nido
- Scuole materne
- Tempo anticipato scuola elementare
- Tempo posticipato scuola elementare
- Tempo anticipato scuola media
- Tempo posticipato scuola media
- Casa di cura per la riabilitazione
- Casa di riposo
- Badante per assistenza ad personam
- Colf per lavori domestici
- Lavanderia stireria
- Disbrigo pratiche amministrative
- Nessuna necessità
- Altro

## **RITIENE UTILE AVERE IL SERVIZIO VICINO ALLA SEDE DI LAVORO?**



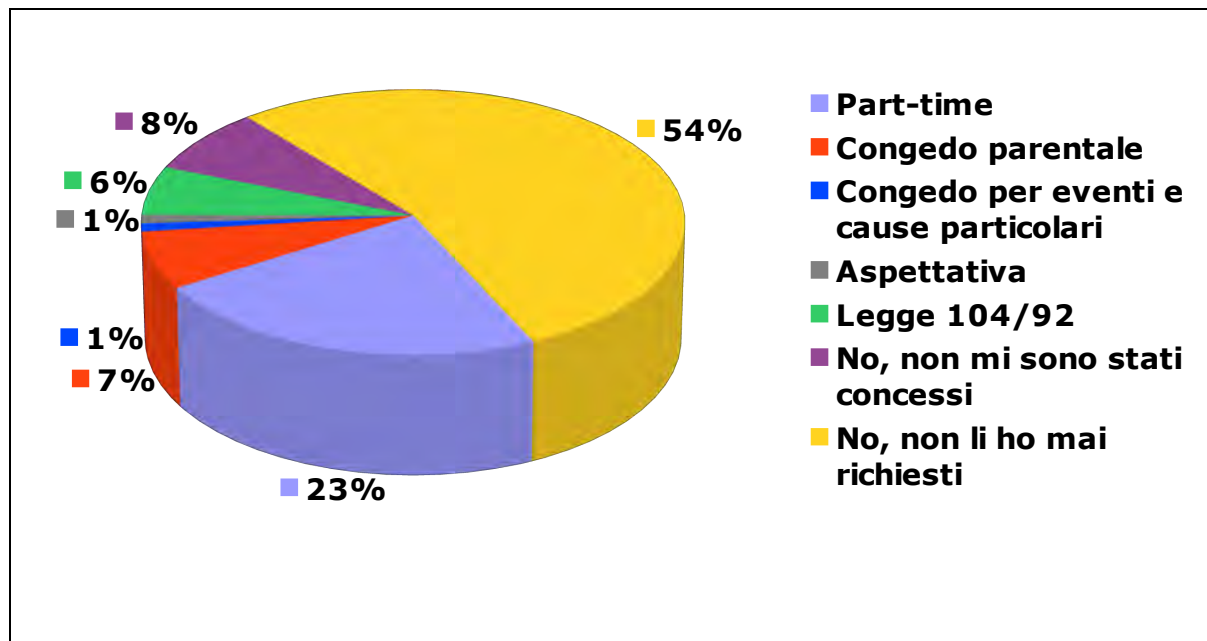
**Il 70% dei dipendenti ritiene di poter avere nei prossimi anni necessità particolari relative alla cura della famiglia e alla gestione della casa. Questo dato probabilmente emerge dal fatto che i 3/4 del personale di questa Camera di Commercio siano donne e i temi della cura familiare siano ancora legati al mondo femminile.**

**Le necessità maggiormente avvertite, afferiscono in parti uguali, a tre aree:**

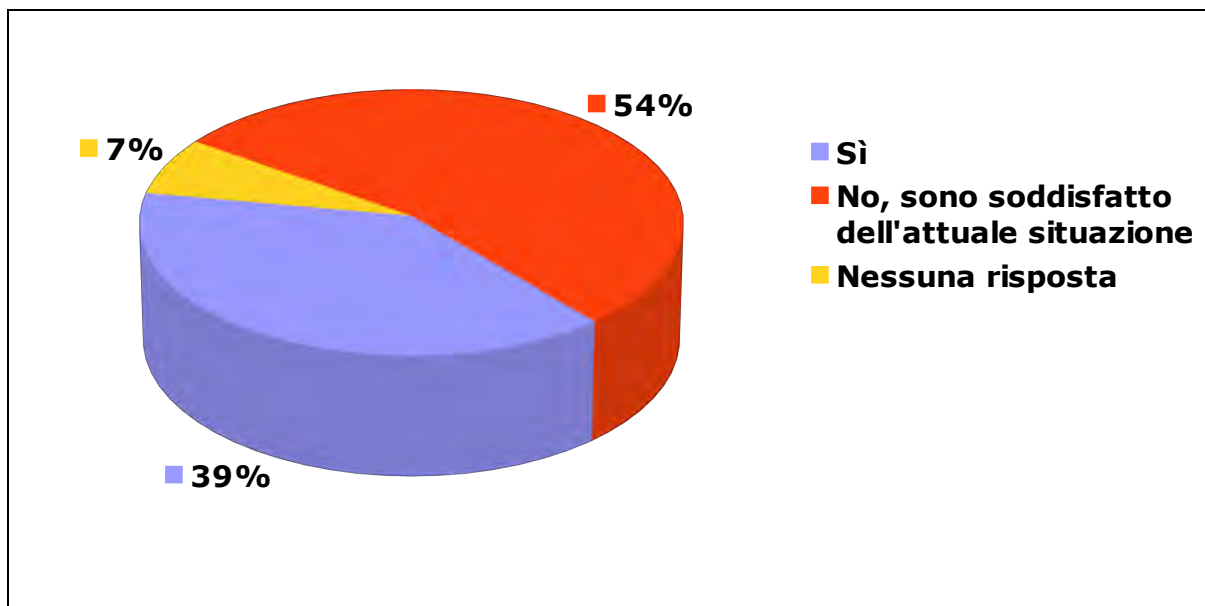
- **servizi all'infanzia (orari più flessibili delle scuole, baby sitter e asili nido);**
- **servizi di cura per anziani o non autosufficienti (badante e casa di cura/riposo)**
- **servizi di aiuto domestico (colf, servizi per la casa).**

**Di questi servizi non si chiede che siano necessariamente vicini alla sede di lavoro.**

## USUFRUISCE DI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO?



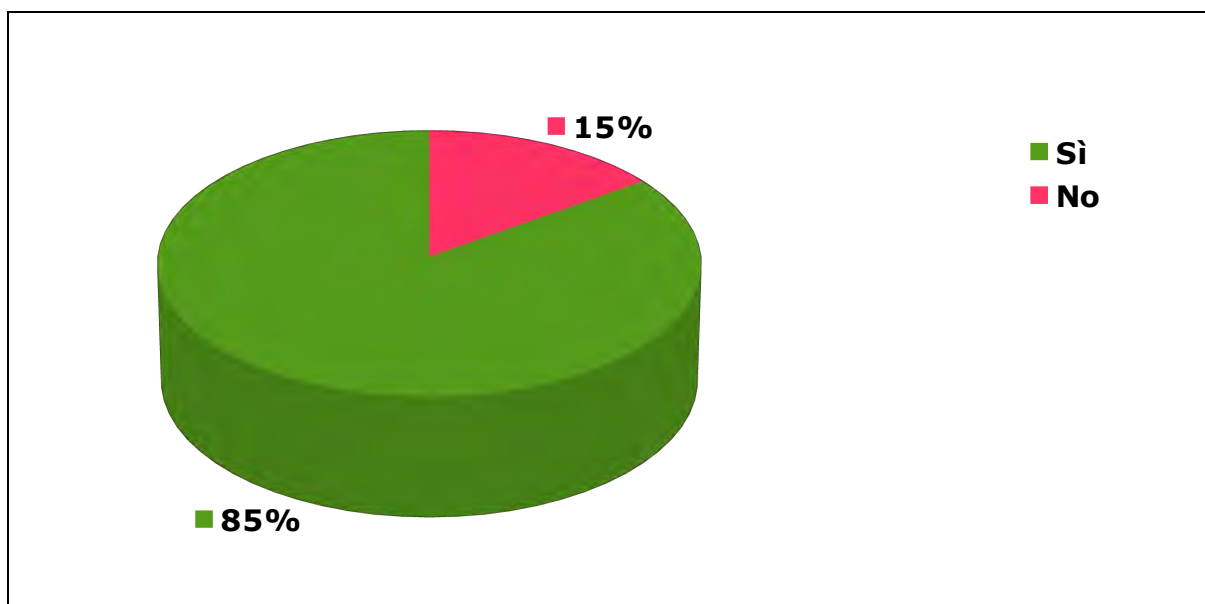
## HA PROPOSTE AGGIUNTIVE DA SUGGERIRE?



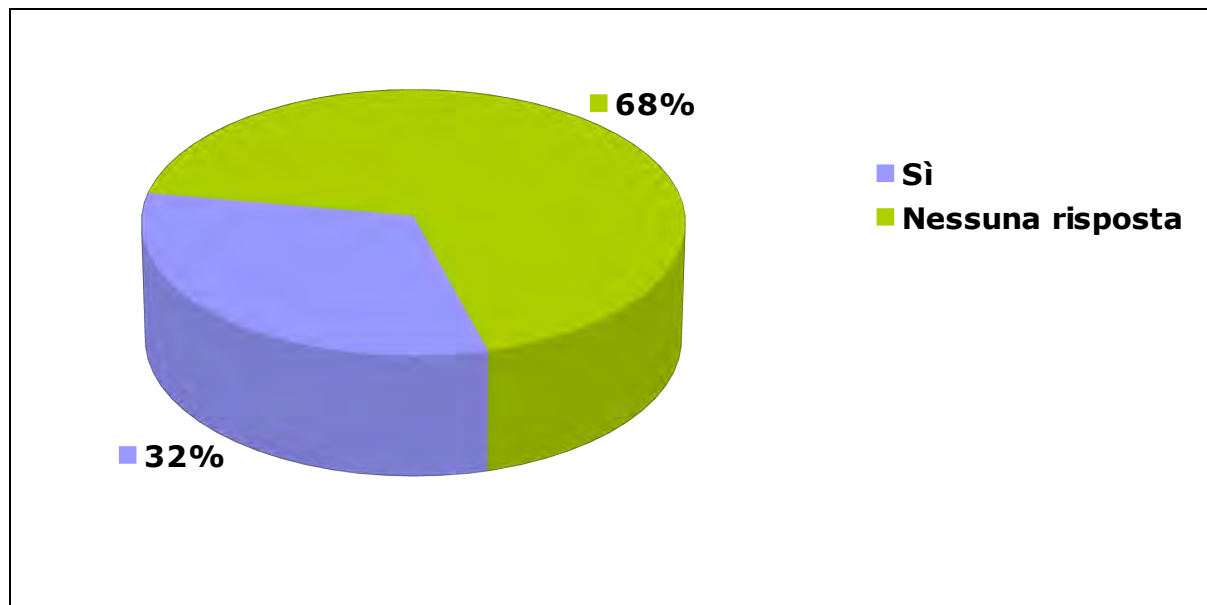
### IL 39% HA DATO I SEGUENTI SUGGERIMENTI:

Telelavoro	19%
Più part -time o maggiore flessibilità	14%
Ferie a ore	1%
G.a.s. o convenzioni	1%
Possibilità di usufruire del parcheggio interno	2%
Riparo o antifurto per le bici	1%
Maggior dialogo con i dirigenti	1%

## E' SODDISFATTO DELL'ORARIO DI LAVORO PERSONALIZZATO?



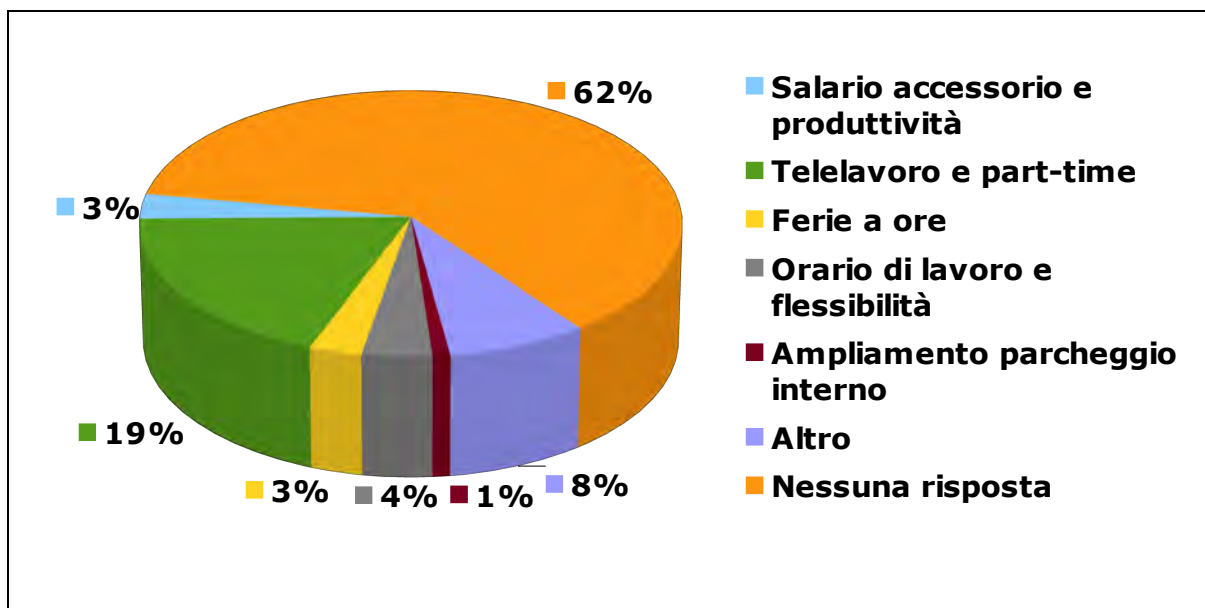
## VUOLE INDICARE NUOVE FORME DI ARTICOLAZIONE ORARIA?



### IL 32% HA PROPOSTO LE SEGUENTI ARTICOLAZIONI ORARIE:

5 giorni da 7,12 ore	1%
3 giorni da 8,40 ore e 2 giorni da 5 ore	1%
3 giorni da 7 ore e 2 giorni da 7,30 ore	1%
2 giorni da 7,30 ore, 2 giorni da 6 ore e 1 giorno da 9 ore	1%
Possibilità di 6 giorni lavorativi	3%
Entrata anticipata	4%
Orario estivo e orario invernale	3%
Riduzione pausa pranzo	3%
Maggiore flessibilità oraria	12%
Altro	3%

## QUALI INTERVENTI RITIENE CHE LA R.S.U. DOVREBBE PROPORRE?



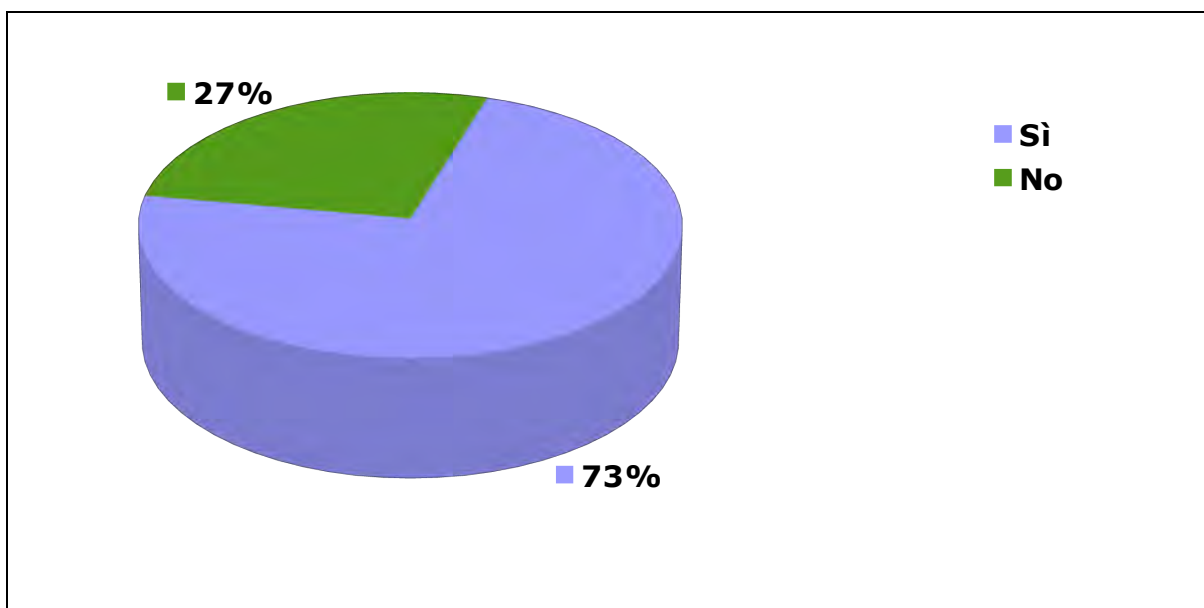
Nell'ottica di conseguire la soddisfazione del personale dando adeguato rilievo al tema della conciliazione famiglia-lavoro e migliorare il clima organizzativo, dal 2010 questa Camera di Commercio ha introdotto l'orario personalizzato, dando perciò la possibilità di scelta tra quattro diverse tipologie di orario.

Ben l'85% del personale si dichiara soddisfatto di questa novità, segnale forte che indica la necessità di continuare ad improntare l'orario di lavoro verso criteri di flessibilità.

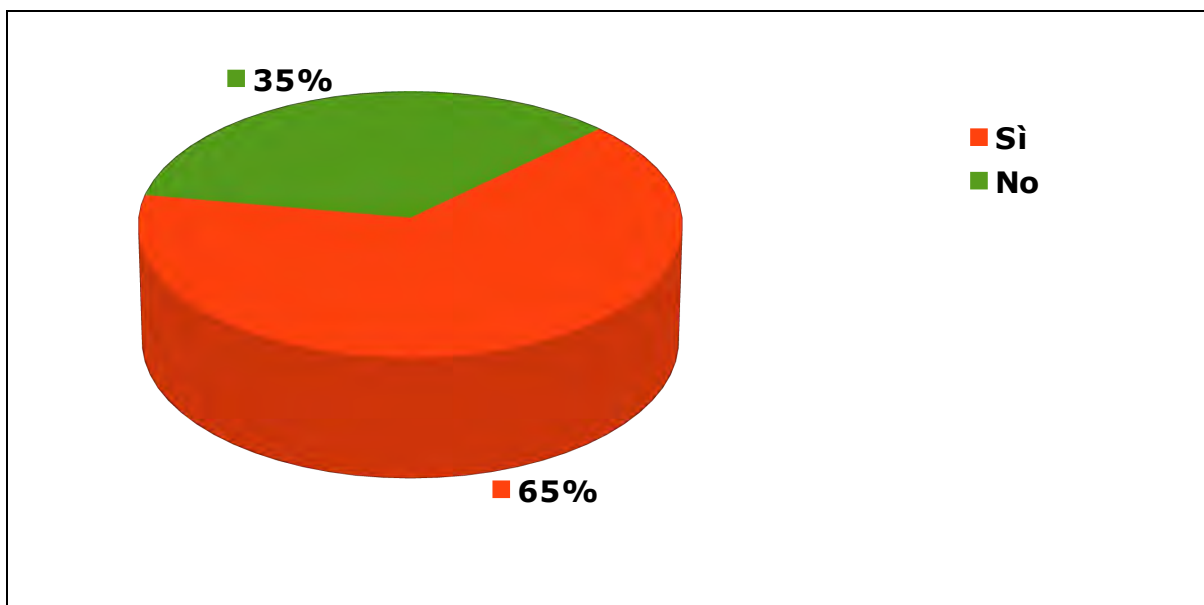
Attualmente effettuano un orario diverso, rispetto allo standard, 75 dipendenti (quasi il 50%): 31 dipendenti hanno scelto l'orario personalizzato, 36 usufruiscono del part-time, solo 8 applicano una diversa fascia di flessibilità al proprio orario standard.

Il 23% dei dipendenti usufruisce del part-time, ma le richieste sono superiori rispetto ai posti disponibili; per questo motivo, alle rappresentanze sindacali si chiede di continuare a favorire la flessibilità oraria, l'accesso al part-time, quando possibile, e la sperimentazione del telelavoro. Questo sistema potrebbe contribuire infatti ad un miglioramento nell'organizzazione del lavoro e del benessere aziendale.

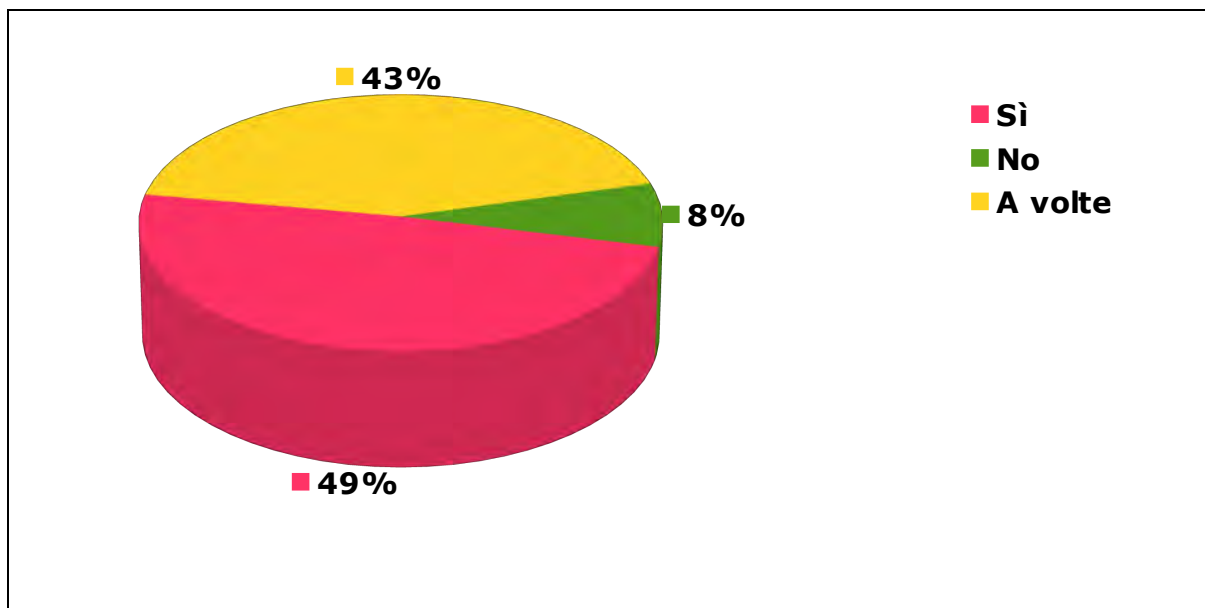
## RITIENE ADEGUATO IL SISTEMA DI COMUNICAZIONE AZIENDALE?



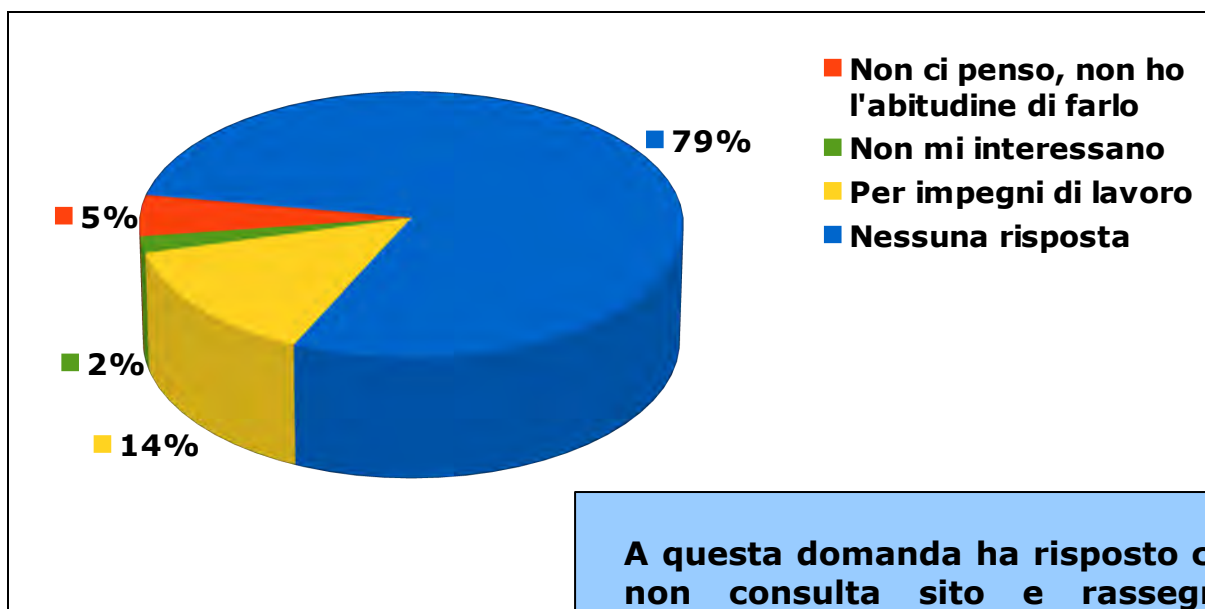
## RITIENE NECESSARI INTERVENTI DI CONSULENZA PREVIDENZIALE?



## CONSULTA IL SITO CAMERALE O LEGGE LA RASSEGNA STAMPA?



## PER QUALE MOTIVO NON CONSULTA IL SITO CAMERALE O NON LEGGE LA RASSEGNA STAMPA?



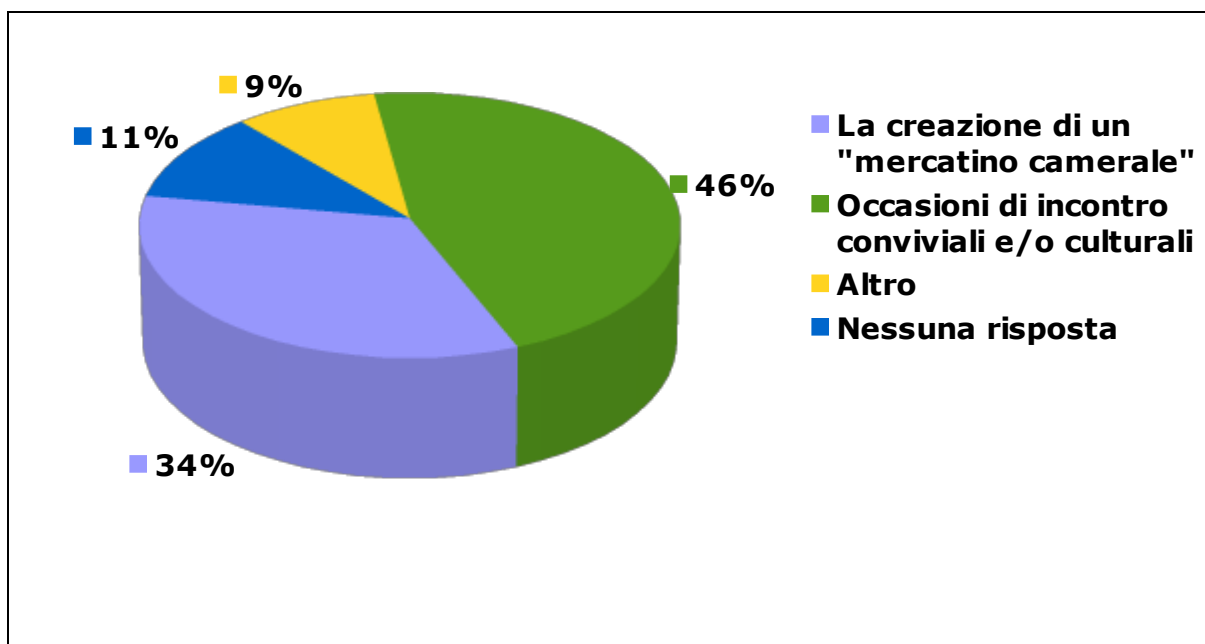
A questa domanda ha risposto chi non consulta sito e rassegna stampa.



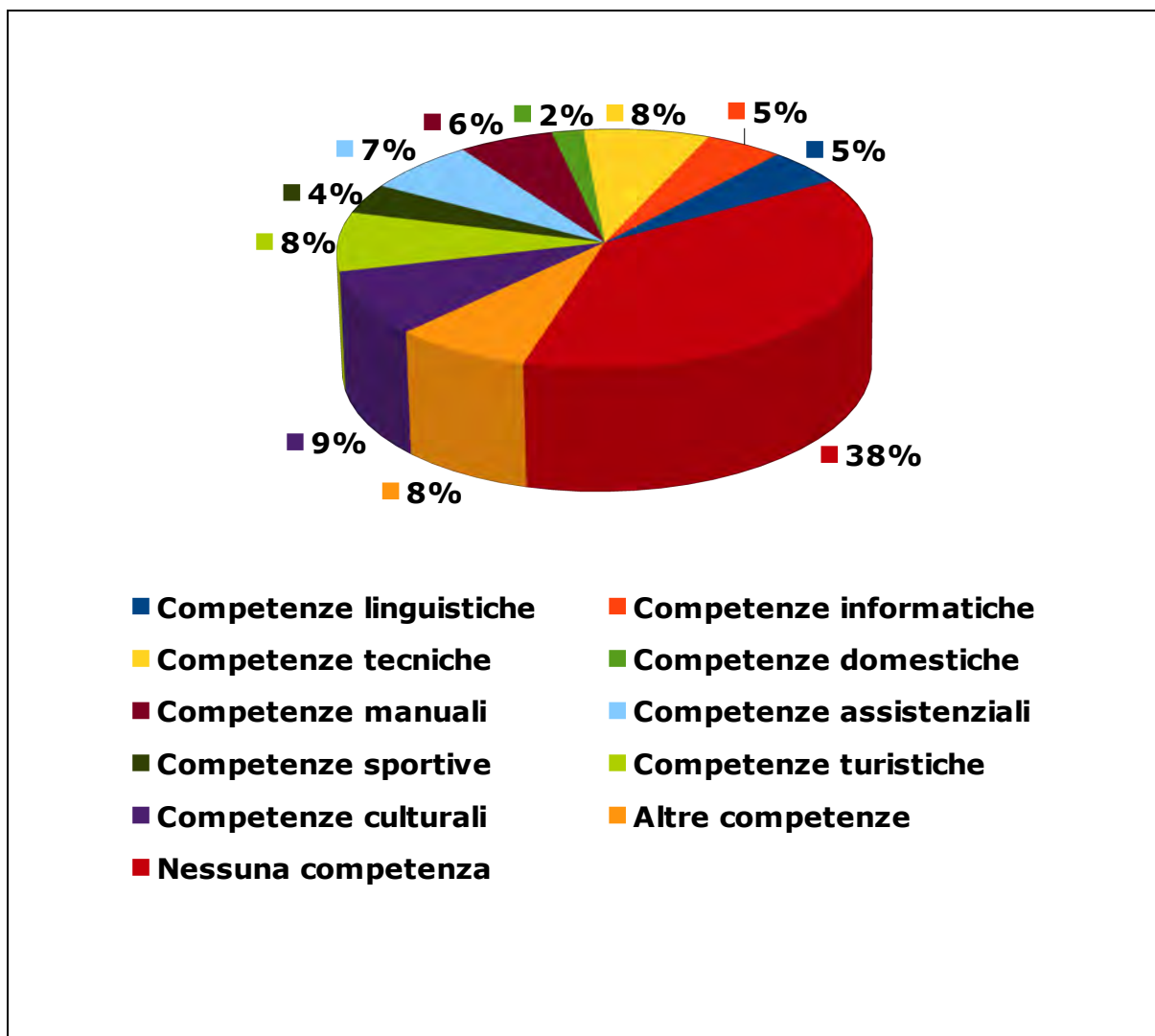
**I tre quarti dei dipendenti ritengono adeguato il sistema di comunicazione all'interno della Camera di Commercio e consultano abitualmente o occasionalmente il sito istituzionale o la rassegna stampa dell'ente. Chi non si serve di questi strumenti, lo fa per scarsità di tempo o per mancanza di abitudine. Sulla scia dell'apprezzamento del sito internet, si potrebbe introdurre un sistema di intranet aziendale per le comunicazioni interne, con cui accedere a documenti, prenotare sale, scaricare moduli.**

**Per completare il sistema di comunicazione e di conoscenza, il personale riterrebbe necessario attivare interventi di consulenza previdenziale.**

### **QUALE SOLUZIONE RITIENE UTILE SE INTRODOLTA SUL LUOGO DI LAVORO?**



## QUALI COMPETENZE SAREBBE DISPOSTO A SCAMBIARE SE SI ISTITUISSE UNA "BANCA DEL TEMPO"?



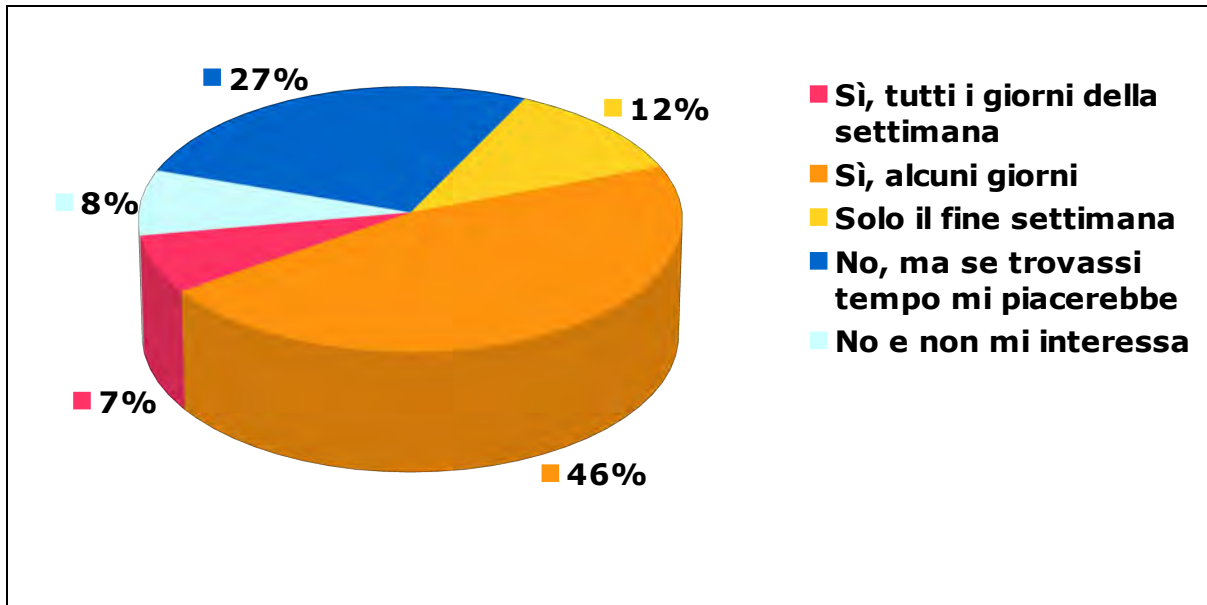
**Emerge la volontà di aumentare le occasioni di socialità e incontro tra colleghi al di fuori dell'ambiente lavorativo.**

**Inoltre, la creazione di un mercatino camerale potrebbe facilitare lo scambio, tramite l'utilizzo di strumenti informatici (quali e-mail o schede compilate dai dipendenti) di beni nuovi o usati divenuti superflui per alcuni ma che possono ancora essere usati da altri.**

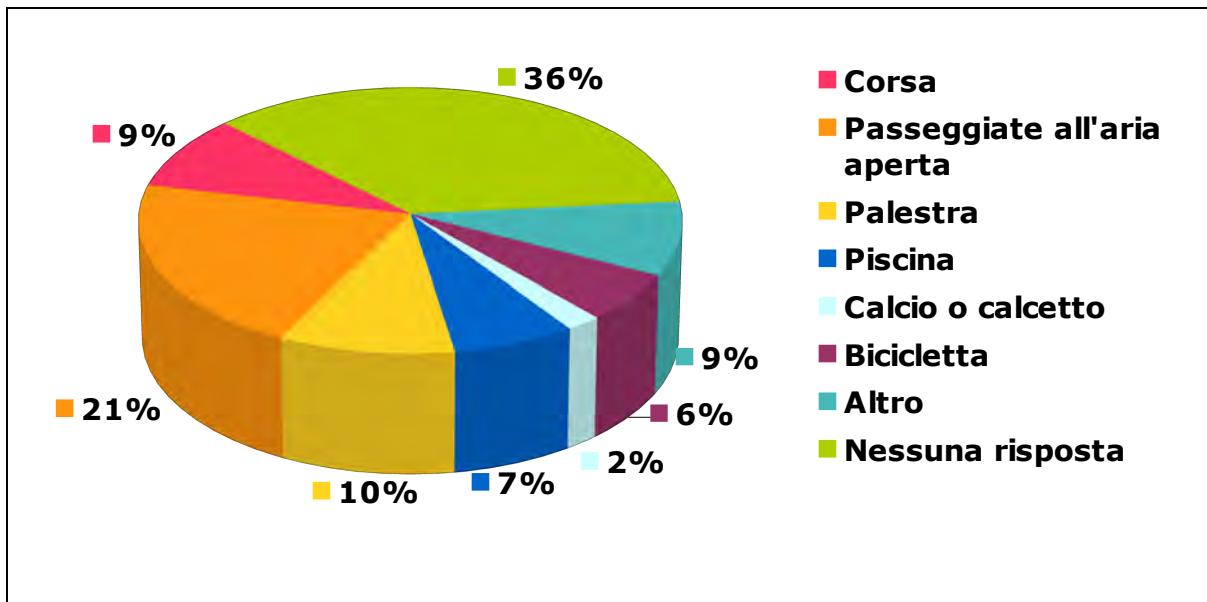
**Allo scambio di servizi e competenze, fa riferimento invece la proposta di costituire all'interno della Camera di Commercio una Banca del Tempo. Per Banca del Tempo s'intende un luogo virtuale in cui i soci attuano reciproci scambi, mettendo a disposizione le proprie abilità e ricevendo ciò di cui si ha bisogno.**

## ATTIVITA' EXTRA

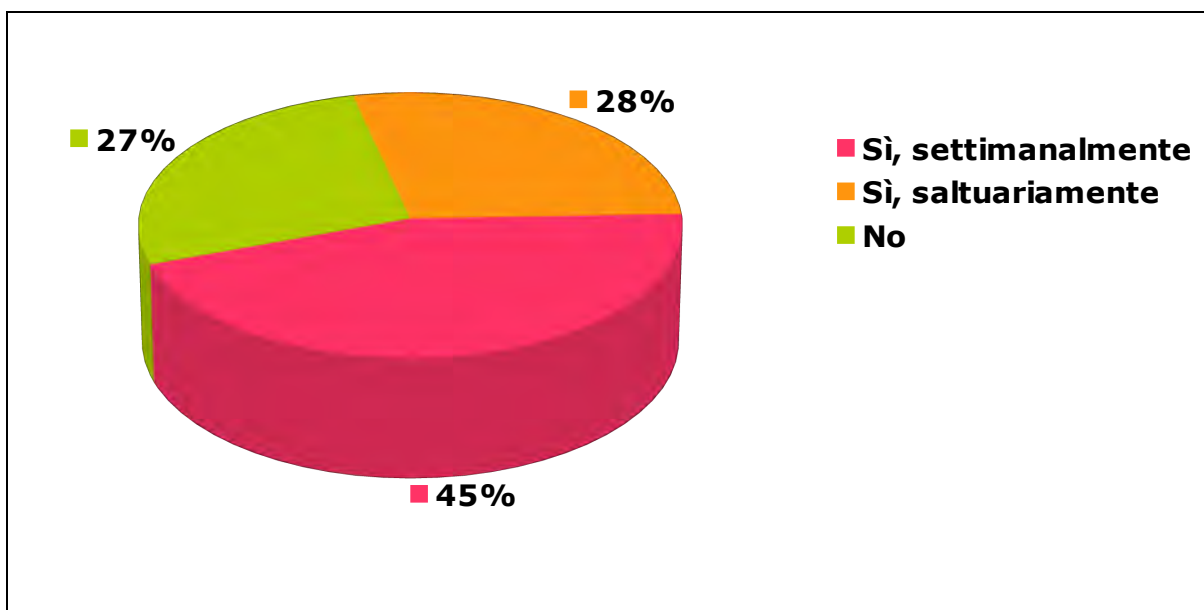
### PRATICA ATTIVITA' FISICA?



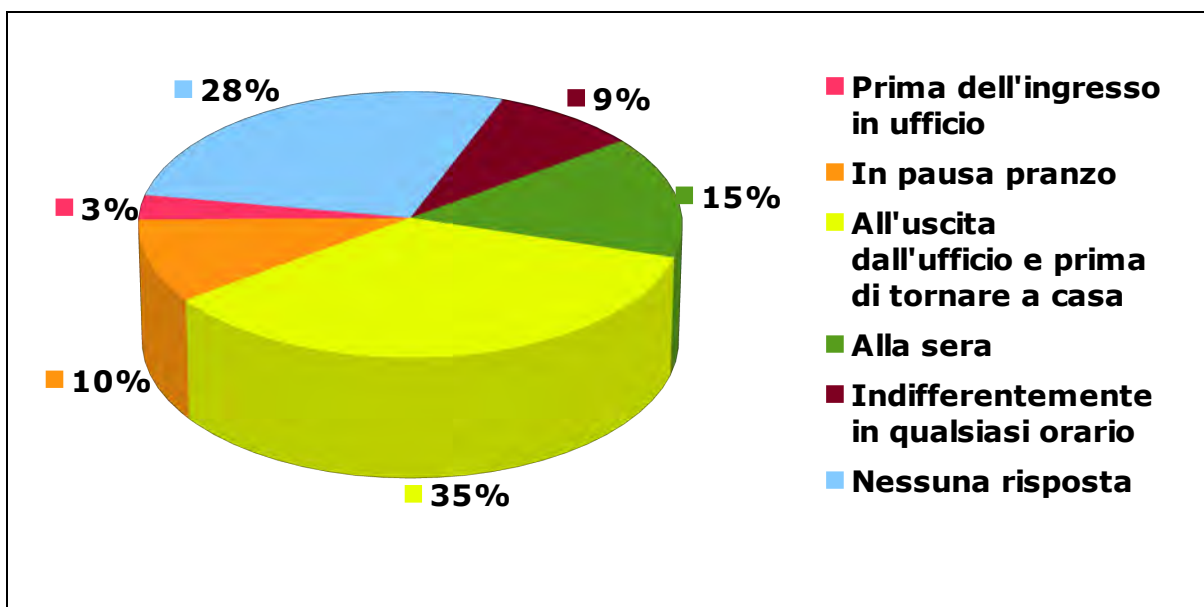
### SE PRATICA ATTIVITA' FISICA, CHE TIPO DI ATTIVITA'?



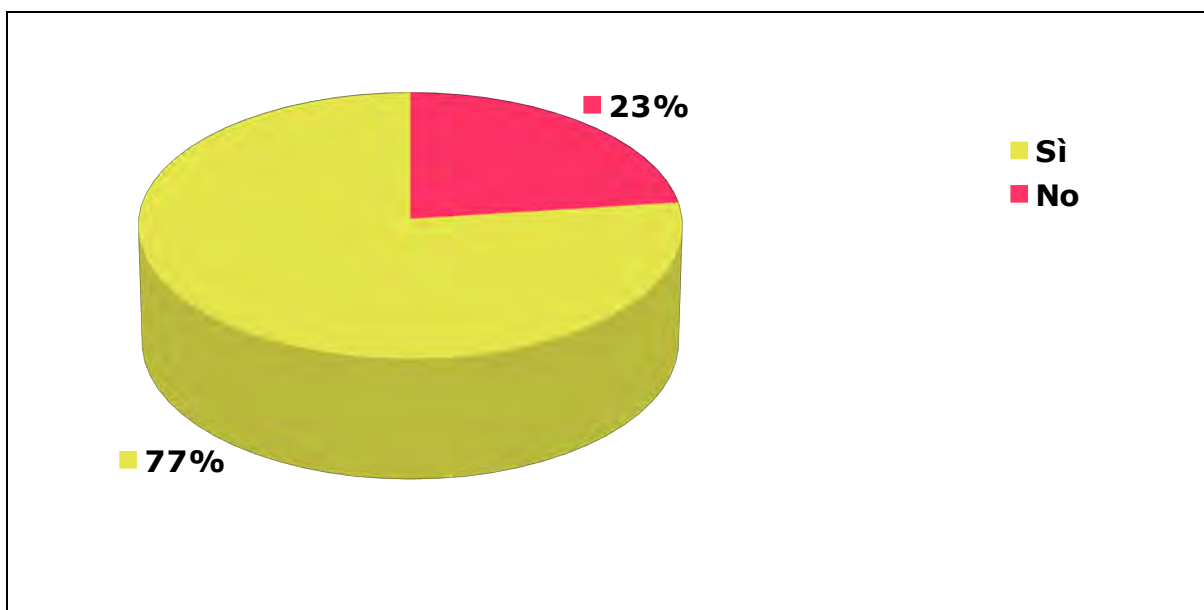
## SE LA CAMERA DI COMMERCIO OTTENESSE AGEVOLAZIONI, SVOLGEREBBE ATTIVITA' FISICA?



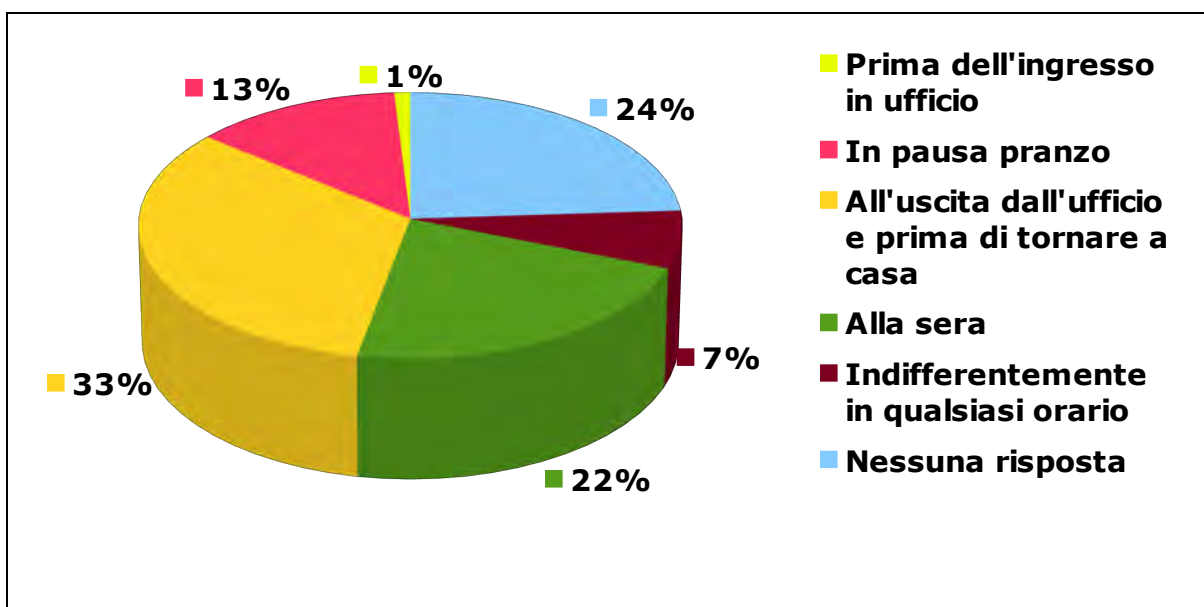
## IN QUALE ORARIO SVOLGEREBBE ATTIVITA' FISICA?



## SE LA CAMERA DI COMMERCIO STIPULASSE CONVENZIONI, SAREBBE INTERESSATO AD ATTIVITA' CULTURALI E FORMATIVE?



## IN QUALE ORARIO SAREBBE INTERESSATO AD ATTIVITA' CULTURALI O FORMATIVE?



**Il 65% del personale della Camera di Commercio svolge attività fisica in maniera regolare o saltuaria durante la settimana e per lo più si dedica a passeggiate e corsa (30%), palestra (10%) e piscina (7%). Aumenta invece la percentuale delle persone che svolgerebbero attività fisica se la Camera di Commercio ottenesse agevolazioni. Allo stesso modo, il 77% sarebbe interessato a prendere parte a iniziative di carattere culturale o formativo se ci fossero convenzioni attive. Le attività fisiche e culturali sarebbero svolte all'uscita dall'ufficio o in orario serale.**

**Per poter ottenere agevolazioni, sia con associazioni sportive che culturali, ma anche per poter favorire interventi utili alla conciliazione, i dipendenti stessi potrebbero costituire un C.r.a.l. che, unitamente ad altri C.r.a.l. attivi, potrebbe usufruire di convenzioni già in essere o ricercare agevolazioni per servizi diversi (asili nido, teatri, palestre, negozi...).**

## **CONCLUSIONI FINALI**

La lettura e l'analisi dei dati emersi dal questionario, consentono quindi di focalizzare l'attenzione su alcune tematiche e di dare indicazioni concrete:

- mobilità: diminuire l'uso dell'auto privata e favorire altri mezzi con un impatto ambientale notevolmente inferiore (mezzo pubblico, bicicletta bike/car sharing, car pooling);
- orario di lavoro: continuare con la flessibilità oraria e gli orari personalizzati, molto apprezzati dai dipendenti. Per rispondere ancora di più alle necessità di conciliazione vita/lavoro, emerge la possibilità di sperimentare il telelavoro;
- convenzioni: sia per le attività del tempo libero, che per quelle legate alla cura della famiglia, nasce la richiesta di attivare convenzioni al fine di ottenere agevolazioni per alcuni servizi o per l'acquisto di beni. Convenzioni o agevolazioni potrebbero essere chieste direttamente dai dipendenti attraverso la costituzione di un'associazione (Cral), anche attraverso l'unione ad altri gruppi già attivi;
- socialità: aumentare le occasioni di incontro al di fuori dell'ufficio, adibire uno spazio all'interno della Camera di Commercio adeguato per il pranzo, costituire un mercatino camerale o una banca del tempo.

Le opinioni riportate in questo questionario ed i suggerimenti evidenziati rappresentano un valido contributo ed uno stimolo importante per la concreta realizzazione di interventi positivi finalizzati al raggiungimento di un equilibrio tra vita privata e professionale.