

Studio Euregio EWCS La conciliazione vita-lavoro nell'Euregio



Prefazione della Giunta dell'Euregio

L'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino si caratterizza per il fatto di essere promossa e costantemente ampliata da rappresentanti politici, parti sociali, associazioni e dagli stessi cittadini. Avviata nell'ambito della presidenza tirolese dell'Euregio 2019-2021, è stata realizzata una nuova piattaforma di cooperazione euroregionale in collaborazione con l'Euregio, la Camera del Lavoro del Tirolo (Arbeiterkammer Tirol), l'Istituto Promozione Lavoratori dell'Alto Adige (IPL) e l'Agenzia del Lavoro del Trentino per la realizzazione dell'EWCS, l'indagine europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey), la quale rappresenta un importante progetto nel campo della politica del lavoro. Con questa indagine siamo pionieri in Europa:

mai prima d'ora un'euroregione ha condotto un'indagine di questo tipo che abbia coinvolto tutti i propri territori.

Le condizioni di lavoro, così come il mercato del lavoro sono in continua evoluzione. È quindi ancora più importante scoprire fino a che punto i lavoratori percepiscono questi cambiamenti, quali sono le loro esigenze e dove si celano le difficoltà: questo studio fornisce le risposte a queste domande.

Un ringraziamento particolare va ai partner che in questa edizione dello studio hanno analizzato l'importante tema della conciliazione lavoro-vita privata.



La Giunta del GECT Euregio Tirolo - Alto Adige - Trentino (da sx): **Arno Kompatscher** (Presidente della Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige), **Maurizio Fugatti** (Presidente della Provincia Autonoma di Trento e Presidente del GECT Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino), **Anton Mattle** (Capitano del Tirolo).

Prefazione dei Presidenti degli Istituti

Dopo la temporanea caduta per effetto del coronavirus, il tasso di occupazione nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino è tornato a livelli confortanti. Significa che tante persone hanno un lavoro. Ma possiamo anche dire che le persone hanno un buon lavoro? Proprio su questo aspetto, ossia la qualità delle condizioni di lavoro, la presente ricerca punta i suoi riflettori.

Per poter contestualizzare i risultati in scala europea, si è scelto di utilizzare il questionario che Eurofound, la fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di lavoro, usa per la sua indagine EWCS (European Working Conditions Survey).

Il presente rapporto si occupa del tema della conciliazione lavoro-vita privata e contiene, in

particolare, informazioni sul peso dei carichi famigliari, sull'impatto del lavoro sul tempo privato e sull'orario di lavoro desiderato in relazione alle esigenze della conciliazione.

È il terzo approfondimento sulle condizioni di lavoro nell'Euregio, che segue quelli già precedentemente pubblicati sul tema dei carichi di lavoro fisici e psichici e su quello degli orari di lavoro. I tre report hanno come base comune il dataset realizzato dai partner di progetto, effettuando 4.500 interviste telefoniche agli occupati nell'Euregio (1.500 interviste per territorio).



Erwin Zangerl
Presidente Camera del
lavoro del Tirolo



Andreas Dorigoni
Presidente IPL | Istituto
Promozione Lavoratori



Riccardo Salomone
Presidente Agenzia
del lavoro

INDICE

Introduzione	5
1. La conciliazione vita-lavoro	5
1.1. Perché ne parliamo?	5
1.2. Il diritto alla conciliazione	5
2. Le variabili analizzate	6
3. La struttura del mercato del lavoro nell'Euregio	7
4. Il peso dei carichi famigliari	8
4.1. La cura e l'educazione di figli e nipoti	9
4.2. La cura dei parenti anziani o disabili	10
4.3. La cura della casa	12
5. La conciliazione degli orari di lavoro con la vita privata	14
6. L'organizzazione del lavoro	22
7. Il lavoro fuori dagli orari di lavoro	29
7.1. Lavorare nel tempo libero	29
7.2. Stanchezza dopo il lavoro	30
7.3. Preoccupazione per il lavoro	32
7.4. Concentrazione sul lavoro	32
8. L'orario di lavoro desiderato e la conciliazione dei tempi	33
Conclusioni	36
Bibliografia	37
Appendice	38

Per una maggiore leggibilità si rinuncia all'uso contemporaneo della forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire ad entrambi i sessi.



Introduzione

Questo rapporto fa parte di una serie di pubblicazioni tematiche, alcune già pubblicate, che approfondiscono specifici argomenti attinenti al mondo del lavoro nell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino.

Il tema trattato in queste pagine è relativo alla conciliazione vita-lavoro e verrà presentato in termini di confronto tra i tre territori. Come per tutte le pubblicazioni della serie, i dati sono ricavati dall'indagine EWCS (European Working Conditions Survey), un sondaggio sulle condizioni lavorative che l'Agenzia europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro – Eurofound – svolge da anni a livello europeo¹ e che il GECT Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino ha voluto replicare sui tre territori della macroregione.

Le interviste sono state effettuate nel 2021 coinvolgendo più di 4.500 lavoratori complessivi, nel rispetto dei criteri metodologici stabiliti da Eurofound. Il vantaggio di utilizzare un format condiviso a livello europeo risiede principalmente nella confrontabilità dei dati raccolti e quindi nella possibilità di valutare come si posizionano i tre territori su una scala internazionale.

Il target principale dell'analisi rimane comunque l'area Euregio, in quanto l'obiettivo comune delle pubblicazioni è quello di valutare punti deboli e caratteristiche virtuose dei tre territori per proporre spunti di riflessione utili a rendere più omogeneo e attrattivo il mercato del lavoro dell'intera macroregione².

Valorizzare il patrimonio informativo comune è funzionale a raggiungere questo risultato, consente un livello di analisi più dettagliato e migliora il supporto agli interventi di politica attiva del lavoro da attivare nei tre territori.

1. La conciliazione vita-lavoro

1.1 Perché ne parliamo?

L'attenzione sul tema della conciliazione tra la vita privata e il lavoro è cresciuta negli ultimi decenni, in risposta alle trasformazioni sociali che hanno investito le popolazioni dei paesi industrializzati. Allo stesso modo si sono diffuse politiche di conciliazione-vita lavoro all'interno di iniziative di welfare aziendale (Gaiaschi e Mallone, 2017: 93-107) e pratiche di certificazione della qualità dei processi organizzativi legati alle misure di conciliazione famiglia-lavoro come l' "Audit famiglia e lavoro" in Alto Adige e il "Family Audit" nato da una sperimentazione territoriale Trentina e poi diffusosi su base nazionale (cfr. Prandini et al. 2019). L'emergenza Covid ha acuito la tensione tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito (Del Boca et al. 2020: 1001-1017), rinnovando la riflessione collettiva sulle problematiche relative al rapporto tra vita privata e lavoro e dando slancio al cambiamento istituzionale attraverso una serie di misure emergenziali e riforme normative sui sostegni economici per i figli, congedi e servizi (Sabatinelli et al. 2021: 305-326).

Studi recenti confermano che le priorità dei lavoratori sono cambiate e l'esigenza di conciliazione oggi è molto più avvertita rispetto a pochi anni fa (cfr. Ambrosini 2020). La sintesi dei principali risultati del 6° Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale (AA.VV. 2023: 14), indica che la richiesta di rapporti lavorativi che garantiscano migliori opportunità di conciliazione coinvolge il 79,2% dei lavoratori, la stessa percentuale di quanti vorrebbero integrazioni di reddito per spese alimentari.

¹ Dal 1990 Eurofound promuove l'indagine EWCS a livello europeo. Col tempo il numero di Paesi partecipanti è cresciuto, coinvolgendo anche un certo numero di Stati non UE. All'ultima indagine hanno partecipato i 27 Paesi UE e altri nove Stati: Regno Unito, Norvegia, Svizzera, Albania, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedonia del Nord e Serbia.

² I partner del progetto in ambito Euregio sono la Camera del Lavoro del Tirolo, l'Istituto Promozione Lavoratori di Bolzano (AFI-IPL) e l'Agenzia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento.

1.2 Il diritto alla conciliazione

Il problema della “conciliazione” nasce, in Italia come in molti Paesi europei, alla fine degli anni '70, con il progressivo ingresso delle donne nel mercato del lavoro e il passaggio da un modello familiare male breadwinner, ovvero basato su una divisione di ruoli tra i sessi che riservava agli uomini l'impegno esclusivo nel lavoro retribuito e alle donne la responsabilità dei compiti di cura, ad un modello dual earner, in cui entrambi i partner sono impegnati nel lavoro retribuito (cfr. Quadrelli 2012). Sebbene la trasformazione sociale sia comune a tutti i Paesi Europei, le politiche pubbliche implementate a sostegno delle famiglie variano considerevolmente da uno Stato all'altro, risultando quindi da un lato generose nei paesi Scandinavi e in Francia e dall'altro minime in Italia e negli altri Paesi mediterranei, mentre risultano medie in Austria e negli altri Paesi dell'Europa continentale (Saraceno e Keck, 2010: 675-696).

Il concetto di conciliazione è definito dalla Commissione Europea come “l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini” (Commissione Europea 1998: 14).

L'importanza del tema fu sancita dall'introduzione, nel 1998, della tutela della conciliazione all'interno della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (articolo 3, comma 2) che riconosce la centralità di garanzie come il divieto di licenziamento legato alla maternità e il diritto a un congedo parentale dopo la nascita di un figlio.

Nel corso degli anni, la sempre maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro ha favorito la nascita di un movimento di pensiero che ha portato all'introduzione di riforme nazionali orientate alla conciliazione, vista come strumento di integrazione di genere nel mercato del lavoro (cfr. Oliva 2020).

In quest'ottica, il Parlamento europeo assieme al Consiglio dell'Unione Europea hanno emanato la direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. La norma ha prescritto diritti individuali in tema di congedo di paternità, congedo parentale, modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori. L'Italia ha recepito la direttiva attraverso il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, che ha adeguato la previgente normativa nazionale sui permessi retribuiti. Anche l'Austria, in base alle indicazioni della direttiva europea, ha adeguato le normative esistenti in materia di tutela della maternità³ nel 2022 e di congedo parentale per i padri⁴ nel 2020.

2. Le variabili analizzate

Sono molti i parametri che influenzano la capacità di conciliare la sfera lavorativa con quella non lavorativa. Il questionario EWCS, che indaga tutti gli aspetti della condizione lavorativa degli intervistati, propone sull'argomento un set di domande forse non del tutto esaustivo, ma comunque adatto a valutare il fenomeno. Oltre a una domanda specifica sulla conciliazione degli orari, il sondaggio contiene vari quesiti che sono stati utilizzati in questo report per creare un quadro completo della tematica in esame (Tab. 1). Nell'esposizione dei risultati si è cercato di garantire una distinzione delle risposte a livello regionale che permettesse di mettere in evidenza aspetti comuni ed elementi distintivi all'interno dell'area Euregio. Inoltre, per la natura dell'argomento trattato, le risposte sono state esaminate, ove possibile, valorizzando il sesso degli intervistati.

³ Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221/1979 in der geltenden Fassung BGBl. I Nr. 87/2022

⁴ Väter-Karenzgesetz – VKG, BGBl. Nr. 651/1989 in der geltenden Fassung BGBl. I Nr. 153/2020

Tabella 1

I temi della conciliazione trattati nel questionario EWCS

- Conciliazione degli orari di lavoro con gli impegni familiari o sociali
- Lavorare durante il tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro
- Riuscire a prendere una o due ore di permesso durante il normale orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari
- Prendersi cura e/o educare i figli o i nipoti
- Prendersi cura di parenti anziani o disabili
- Cucinare e badare alla casa
- Eccessiva stanchezza dopo il lavoro per svolgere alcuni lavori domestici
- Preoccupazione per il lavoro durante la vita privata
- Difficoltà a concentrarsi sul lavoro a causa delle responsabilità familiari

3. La struttura del mercato del lavoro nell'Euregio

Prima di affrontare il tema della conciliazione presentiamo una panoramica dei profili dei lavoratori dell'Euregio, per caratteristiche principali, come si ricavano dalle risposte degli intervistati. È una premessa necessaria, in relazione al fatto che a differenti profili lavorativi corrispondono differenti tipologie di risposte in

merito alla capacità di bilanciare lavoro e vita privata (Tab. 2).

Le differenze che distinguono uomini e donne che lavorano nella macroregione riguardano soprattutto i tempi di lavoro e il settore economico. Le donne dichiarano più spesso inquadramenti contrattuali part-time sono più presenti in settori che offrono maggiori possibilità conciliative (come l'Istruzione o la Sanità), soprattutto quando sono incardinati nel comparto pubblico. Gli uomini risultano più

Tabella 2

Occupati nell'Euregio per sesso, territorio e caratteristiche (% colonna)	Uomini	Donne	Tirolo	Alto Adige	Trentino	Totale Euregio
Comparto privato	75	58	63	73	66	67
Comparto pubblico	17	33	22	22	29	24
Altro	8	9	15	5	5	8
Agricoltura	6	3	4	7	4	5
Attività manifatturiere	19	8	14	13	14	14
Costruzioni	12	3	9	7	9	8
Commercio	14	15	17	18	8	14
Alloggio e ristorazione	5	11	9	9	5	8

Istruzione	7	16	10	10	14	11
Sanità e assistenza sociale	4	16	12	9	8	10
Altri settori	39	32	30	34	43	36
Lavoratori dipendenti	80	87	87	80	81	83
Lavoratori autonomi	20	13	13	20	19	17
Orario part time	9	42	26	23	22	24
Orario a tempo pieno	91	58	74	77	78	76
Professioni intellettuali e scientifiche	22	27	25	27	29	27
Impiegati d'ufficio e professioni affini	10	22	16	11	20	16
Prof. nelle attività commerciali e nei servizi	11	21	18	17	11	15
Professioni tecniche intermedie	17	12	14	17	12	14
Artigiani e operai specializzati	17	3	8	10	13	10
Altre professioni	24	16	19	18	15	17

(N=4564)

Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

occupati nel settore secondario – in particolare nel manifatturiero e nelle costruzioni – ed esercitano più frequentemente attività autonome. Per territorio le differenze risultano meno evidenti: si registra un maggiore peso del lavoro pubblico in Trentino e del privato in Alto Adige. Il Trentino si distingue per avere meno occupati in attività del commercio, mentre il Tirolo è caratterizzato da una modesta quota di lavoro autonomo.

4. Il peso dei carichi famigliari

Anche nella vita privata esistono fattori che incidono sulla possibilità di conciliare. Ciò vale, in particolare, sul fronte delle responsabilità

famigliari, impegni che i lavoratori e le lavoratrici devono far convivere con i tempi del lavoro retribuito. Nell'ambito dell'analisi di un tema complesso e articolato come quello della conciliazione vita-lavoro è opportuno sgomberare subito il campo da eventuali pregiudizi e valutare le risposte sulla base di dati oggettivi. Quindi, come si distribuiscono oggi i carichi di cura all'interno della famiglia tra uomini e donne? E poi, esistono rilevanti differenze tra i tre territori dell'Euregio? Per dare una risposta utilizziamo tre distinti quesiti previsti per questo scopo nell'indagine EWCS.

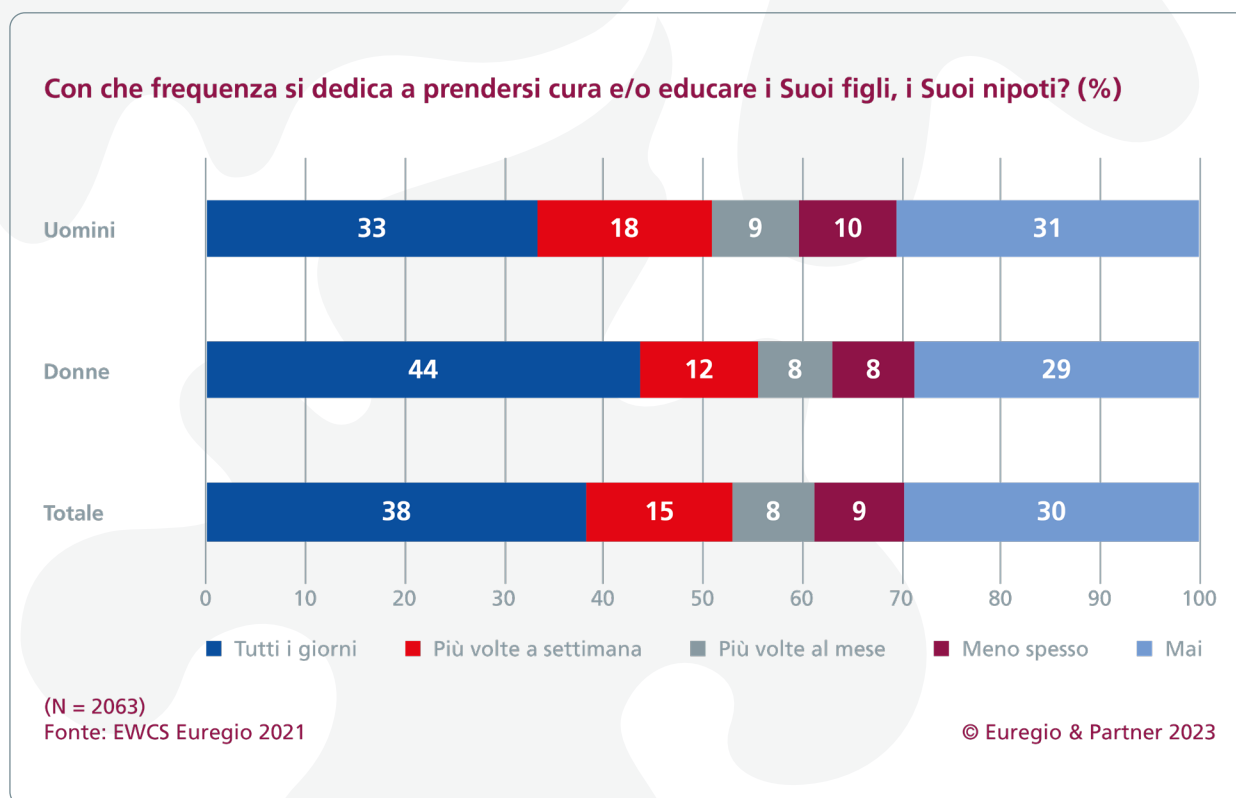
4.1 La cura e l'educazione di figli e nipoti

Una delle domande del questionario indaga la frequenza dell'impegno dedicato alla cura dei figli e dei nipoti, anche se non conviventi (Fig. 1). Di queste attività sono le donne (madri o nonne, in questo caso) che sopportano il carico maggiore, mentre gli uomini seguono a poca distanza. Le prime si dedicano ai figli molto frequentemente ("tutti i giorni" o "più volte alla settimana") nel 55% dei casi, a fronte del 51% degli uomini, mentre lo fanno "meno spesso" o "mai", rispettivamente il 37% e il 40% degli intervistati. Risulta invece uguale tra uomini e donne la risposta "più volte al mese". Tuttavia, si osserva una sostanziale differenza nell'area dell'impegno continuativo: il 44% delle donne

dichiara un carico di cura quotidiano, contro il 33% degli uomini. L'impegno aumenta nella fascia dei 35-55enni, dove il 68% delle donne e il 61% degli uomini si dedica alle attività di cura/educazione con frequenza quotidiana o settimanale.

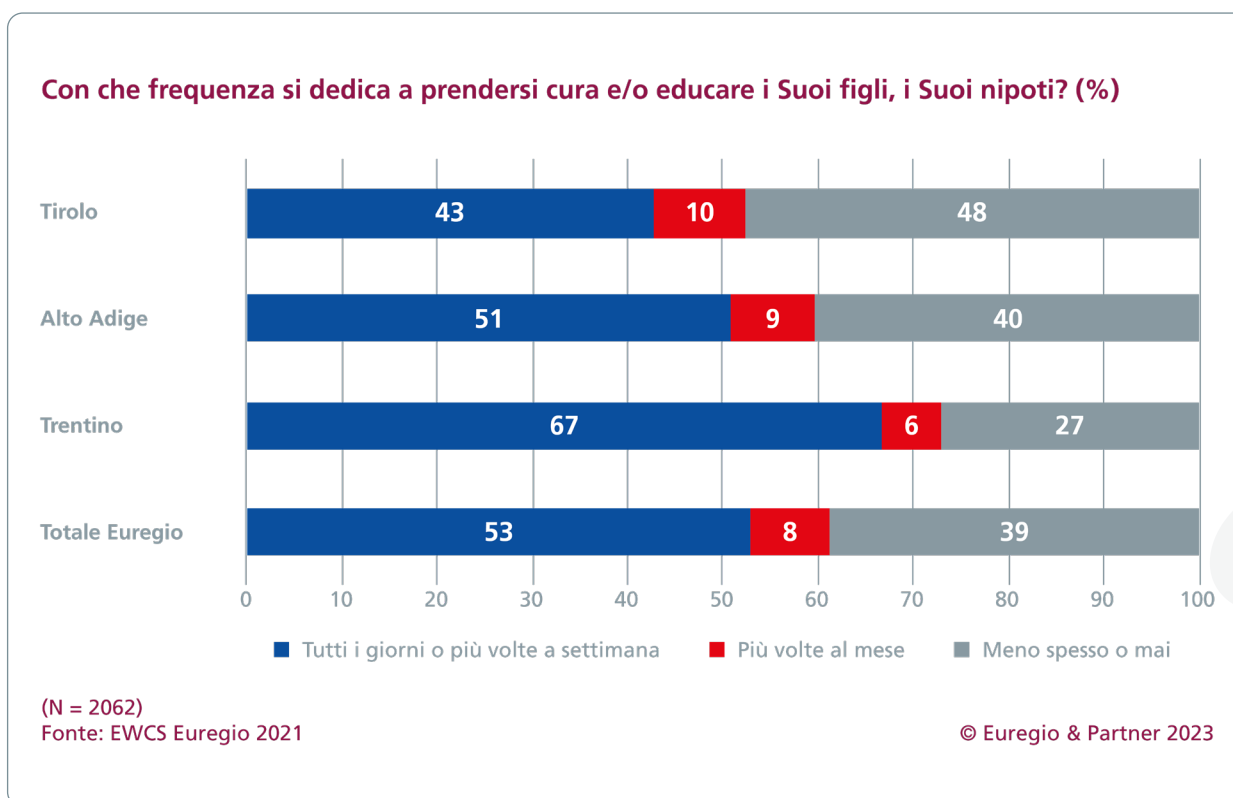
Le differenze più rilevanti sembrano legate all'articolazione dell'orario lavorativo, visto che la quota di chi segue i figli tutti i giorni o quasi è del 64% tra i lavoratori part time e solo del 49% tra chi lavora a tempo pieno. Trattandosi di una modalità di lavoro che coinvolge soprattutto le donne, è tra loro che si misura un gap più significativo: il 68% tra le lavoratrici a tempo parziale si dedica alla cura dei figli tutti i giorni o quasi, mentre tra quelle a tempo pieno la percentuale scende al 46%.

Figura 1



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 2



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Anche il confronto tra i territori Euregio mostra apprezzabili differenze (Fig. 2). La frequenza con cui i lavoratori si dedicano a prendersi cura e/o a educare i propri figli e/o nipoti risulta molto alta in Trentino, dove circa due terzi degli intervistati vi si dedicano “tutti i giorni” o “più volte a settimana”. La percentuale scende invece al 51% in Alto Adige e al 43% in Tirolo.

4.2 La cura dei parenti anziani o disabili

Sempre in tema di assistenza ai familiari, abbiamo esaminato le risposte alla domanda “Con che frequenza si dedica a prendersi cura di parenti anziani o disabili?”. Anche in questo caso sono compresi eventuali soggetti non conviventi (Fig. 3).

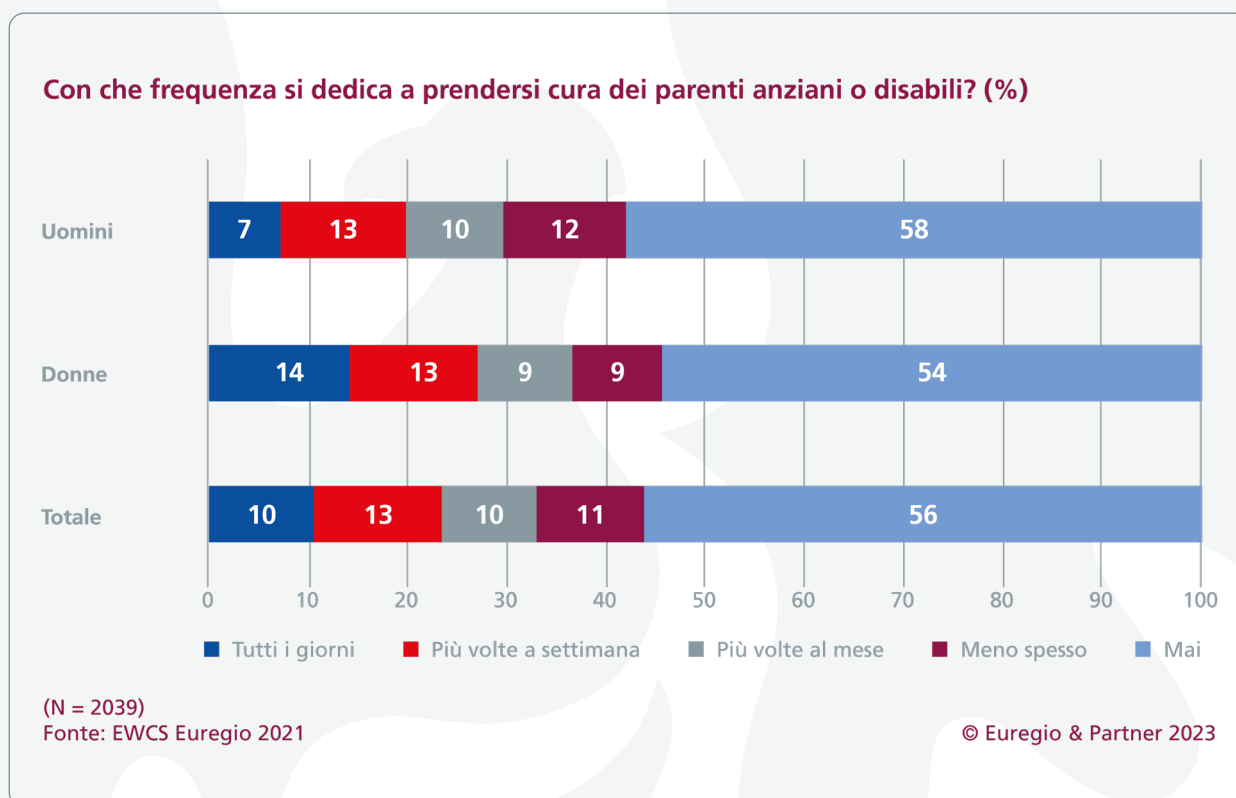
L’impegno complessivo assorbito dalla cura di questi familiari risulta meno oneroso rispetto a quello derivante dalla cura/educazione dei figli, tanto che nella maggioranza dei casi gli intervistati hanno risposto di non prendersi cura mai (56%) o raramente (“meno spesso” 11%)

di queste persone. Anche in questa circostanza le donne svolgono il ruolo principale, con il 27% che dichiara un impegno giornaliero o di più giorni a settimana, a fronte del 20% degli uomini. La differenza si concentra nell’impegno quotidiano dove si colloca il 14% delle risposte femminili e solo il 7% di quelle maschili. Percentuali, queste, destinate ad aumentare negli anni a venire, a fronte dell’inevitabile invecchiamento della popolazione. Infatti, l’allungamento della durata media di vita e la compressione della morbilità verso età elevate fanno sì che i soggetti più coinvolti nelle attività di cura dei familiari anziani (“tutti i giorni” o “più volte a settimana”) siano soprattutto gli adulti in età 35-55 anni (25%) e le persone oltre i 56 anni (27%).

Le risposte relative ad un’assistenza quotidiana o settimanale degli anziani ammontano al 29% tra gli occupati part time, ma scendono al 21% nel gruppo dei full time, a conferma di quanto già osservato per la cura dei figli.

Come per la cura dei figli, anche le valutazioni raccolte in tema di cura di anziani o disabili

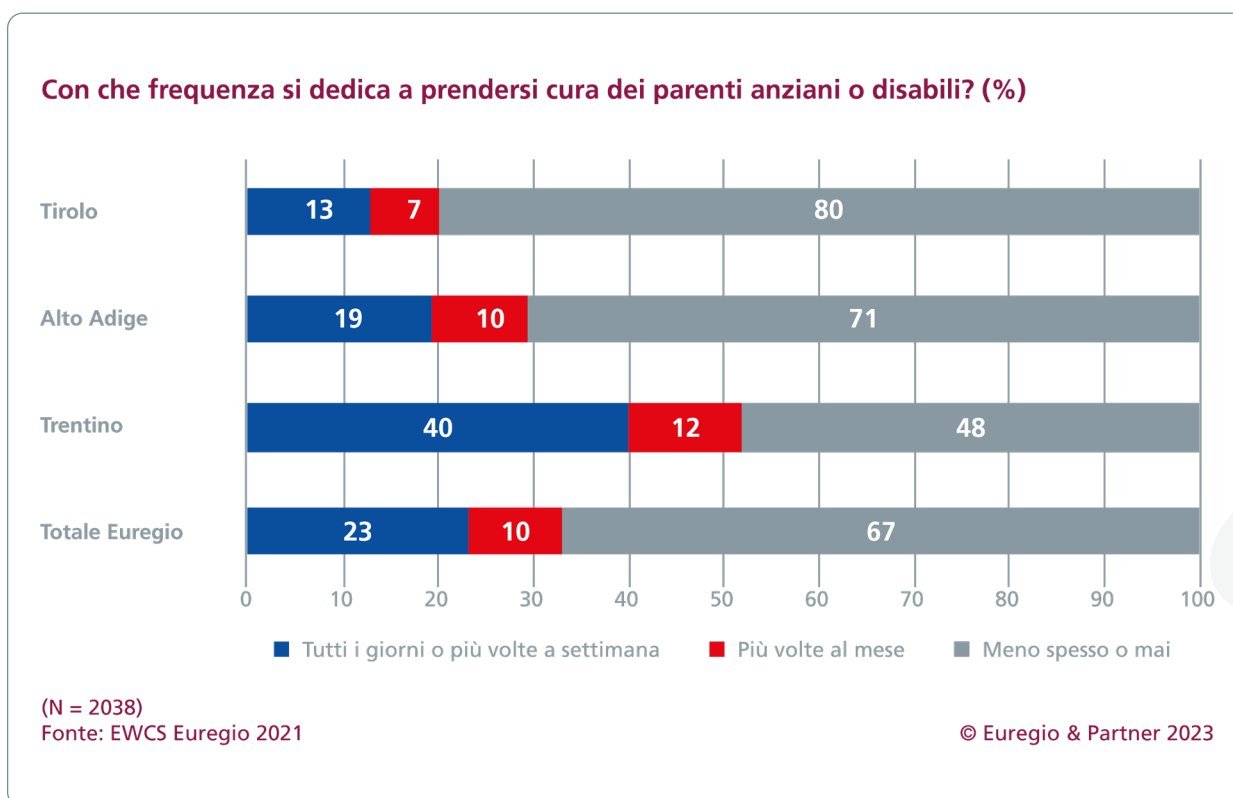
Figura 3



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti



Figura 4



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

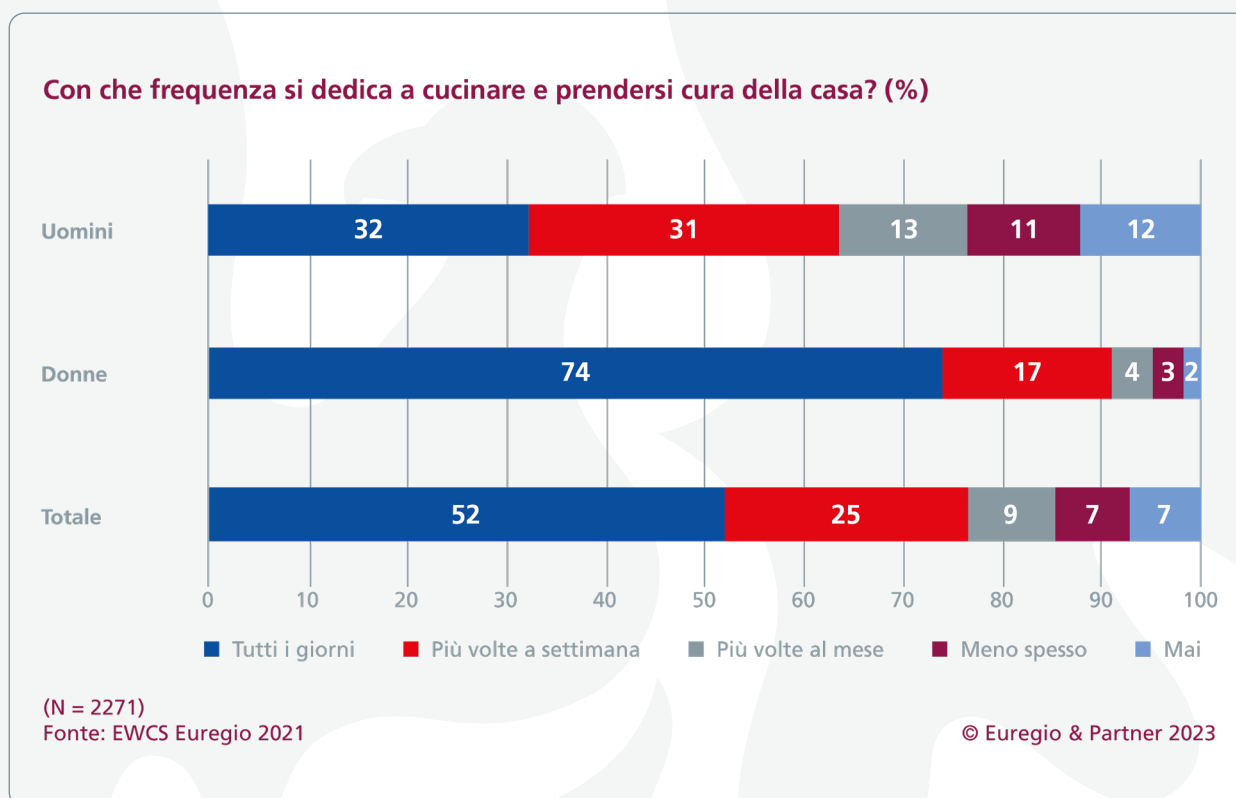
mostrano sensibili differenze territoriali (Fig. 4). I lavoratori trentini affermano di dedicarvici un impegno quotidiano o almeno settimanale nel 40% dei casi a fronte del 19% in Alto Adige e del 13% in Tirolo. Il Trentino è anche l'unico territorio dove la maggioranza delle persone intervistate dichiara di dedicarsi ad assistere parenti anziani o disabili con frequenza quotidiana o quasi quotidiana (52%).

Lo squilibrio aumenta quando la donna risulta occupata a tempo parziale. In questo caso la frequenza quotidiana degli impegni casalinghi è dichiarata dall'82% delle donne. Se si conteggiano anche le risposte riguardanti un impegno di alcuni giorni alla settimana, la percentuale raggiunge il 96%. Solo una donna part time su 100 afferma di non dedicarsi mai a cucinare o alla cura della casa.

4.3 La cura della casa

Un terzo quesito sui carichi familiari valuta la frequenza con cui l'intervistato si dedica a cucinare e a badare alla casa. Si tratta di attività con cadenza quasi sempre quotidiana e il divario tra uomini e donne in questo caso è netto: tre donne su quattro svolgono i compiti casalinghi tutti i giorni, tra gli uomini solo uno su tre. Inoltre, quasi un quarto di questi dichiara di non dedicarsi mai alla casa o di farlo poche volte al mese, condizione che tra le donne ricorre solo nel 5% dei casi (Fig. 5).

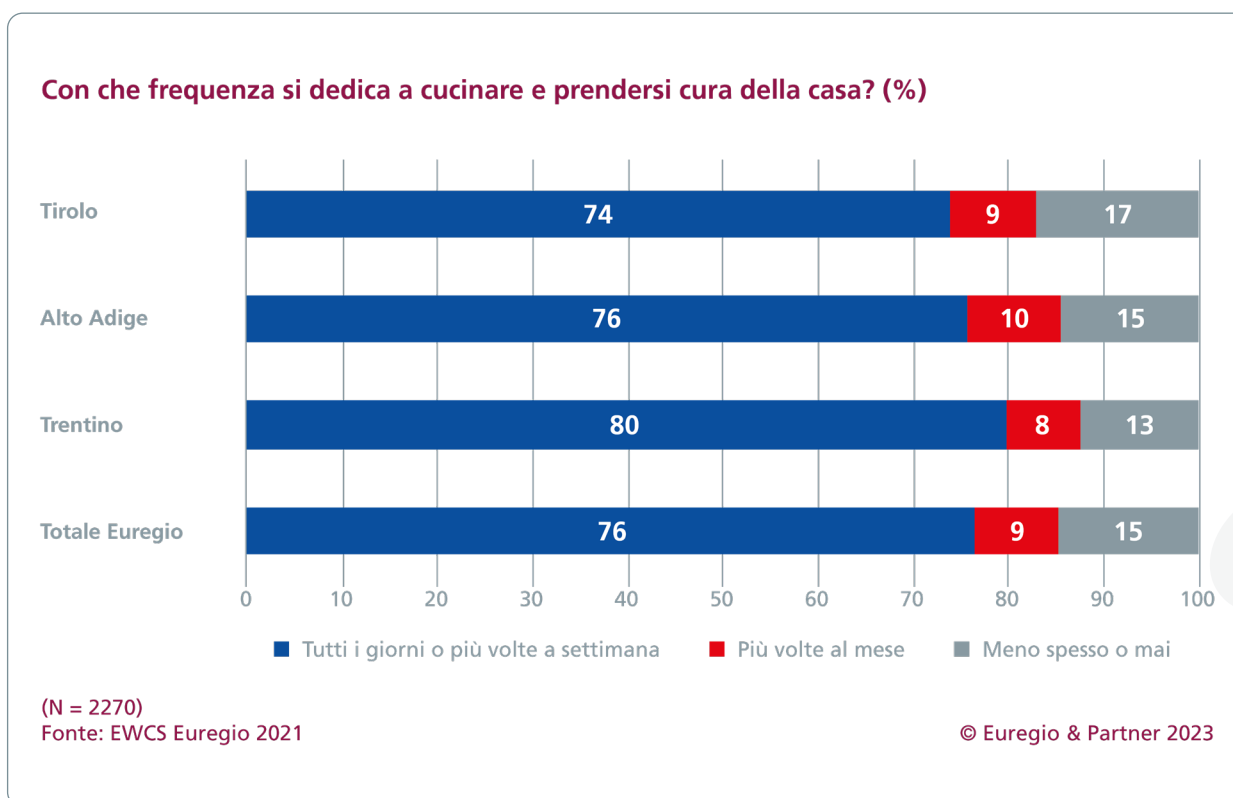
Figura 5



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti



Figura 6



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Non si osservano particolari differenze nelle risposte date nei tre territori Euregio. In tutte le aree, infatti, tre quarti degli intervistati (80% in Trentino) hanno affermato di dedicarsi alla casa tutti i giorni o almeno alcuni giorni a settimana. Il Tirolo riporta la quota più elevata di persone che non si dedicano mai o quasi mai a questo tipo di impegni (17%) (Fig. 6).

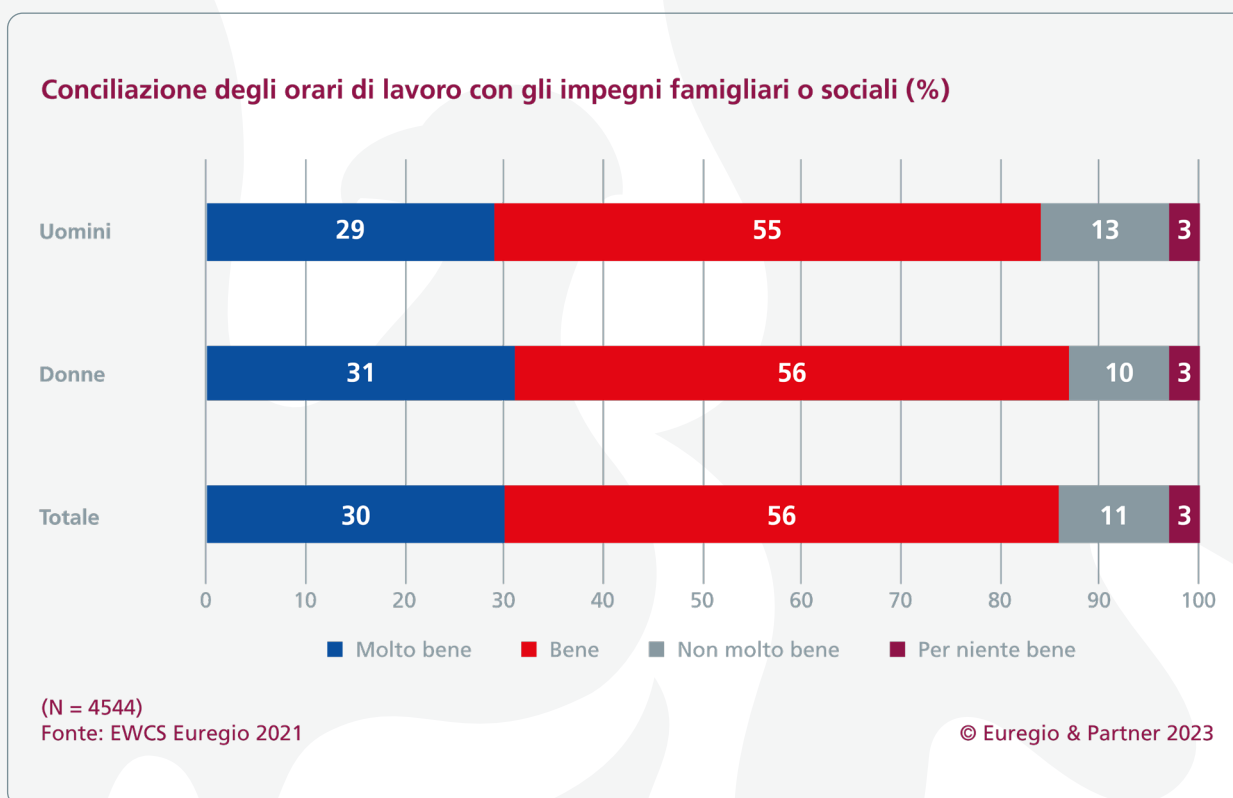
5. La conciliazione degli orari di lavoro con la vita privata

Alla domanda più diretta in tema di conciliazione ("Come si conciliano i Suoi orari di lavoro con i Suoi impegni famigliari o sociali?") il parere complessivo è stato sostanzialmente positivo: il 30% dei lavoratori Euregio ha risposto "molto bene" e il 56% "bene". La restante parte ha dichiarato di riuscire a bilanciare i due contesti "non molto bene" (nell'11% dei casi) o "per niente bene" (3%).

Le differenze di genere sono modeste, con le donne che esprimono un giudizio positivo ("molto bene" o "bene") nell'87% dei casi, contro l'84% dei maschi. Il fatto che la valutazione femminile si riveli più favorevole di quella maschile dipende da una serie di fattori che saranno analizzati in seguito, il più influente dei quali è riconducibile alla diversa modulazione dell'orario di lavoro retribuito per renderlo compatibile con il tempo da dedicare agli impegni familiari e sociali (Fig. 7).



Figura 7



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

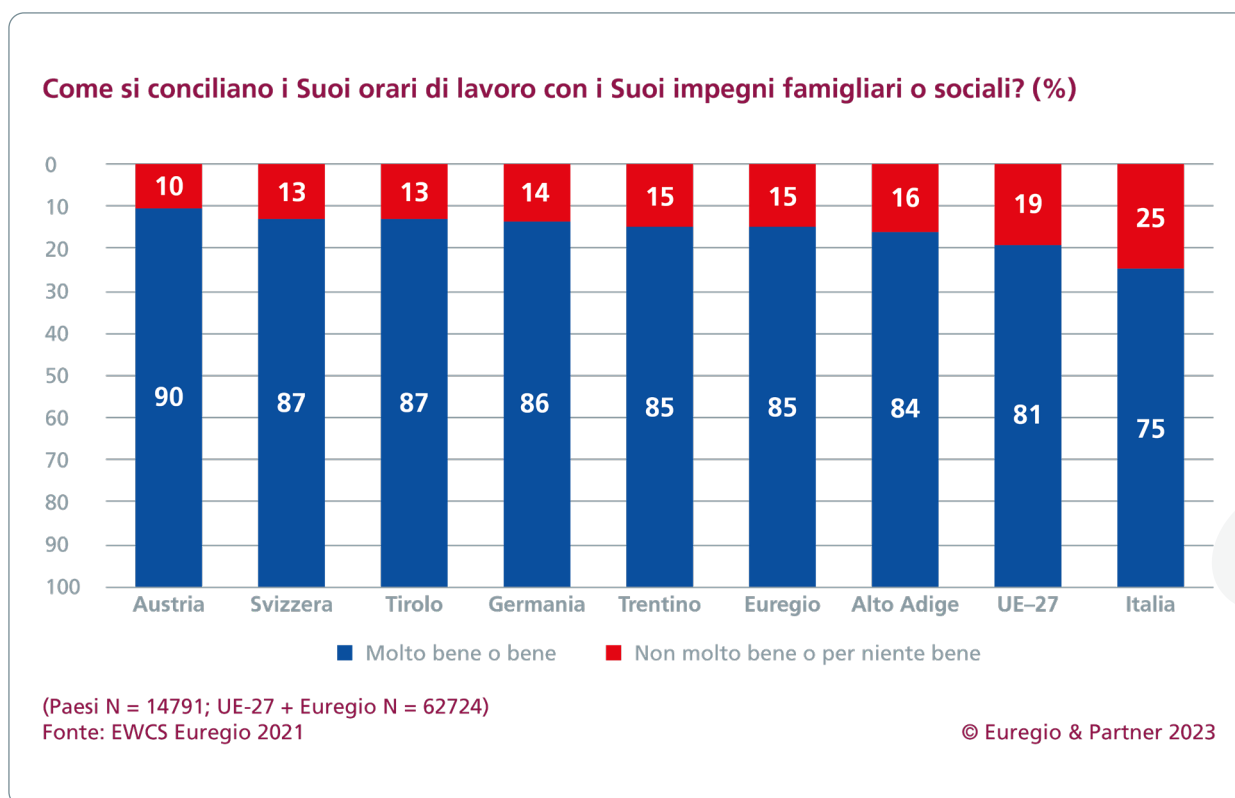
La valutazione sulla conciliazione espressa nell'Euregio Tirolo - Alto Adige - Trentino è migliore rispetto alla media europea. Tra i 27 Paesi UE a questa domanda ha risposto positivamente ("molto bene" o "bene") l'81% delle persone intervistate. Le donne lo hanno fatto nell'83% dei casi e gli uomini nell'80%. Tra i Paesi con i quali l'Euregio si confronta direttamente, i lavoratori austriaci risultano i più soddisfatti: nove su dieci giudicano di riuscire a conciliare "molto bene" o "bene". Il più elevato livello di criticità si registra, invece, in Italia, dove un quarto degli intervistati ha risposto negativamente alla domanda.

I tre territori dell'Euregio presentano livelli di conciliazione molto vicini tra loro. In Tirolo le risposte positive sono state l'87%, quota che si porta all'85% in Trentino e all'84% in Alto Adige (Fig. 8).

In tema di work-life balance l'età anagrafica sembra avere meno peso, dato che le risposte dei lavoratori più giovani si discostano poco da quelle dei soggetti adulti, ma va osservato che la domanda sulla conciliazione degli orari implica una valutazione complessiva che comprende anche gli impegni di natura sociale. È plausibile che questi ultimi interessino in particolare le classi più giovani (15-34 anni) e compensino in certa misura i minori carichi familiari, che rappresentano invece l'onere più rilevante per i lavoratori della fascia media (35-55 anni). I dati non consentono di distinguere i due fattori, che per molti intervistati sicuramente coesistono. Nei fatti, l'85% dei soggetti di entrambe le fasce di età dichiara di conciliare "molto bene" o "bene". Tra i lavoratori ultra 55enni, che si distinguono per il più intenso ricorso al lavoro part time (29%), la percentuale di risposte positive sale all'88%⁵.

⁵ Si ricorda che all'indagine partecipano solo persone occupate, quindi sono esclusi i soggetti inattivi per pensionamento, i quali non hanno necessità di contemperare impegni lavorativi e non lavorativi.

Figura 8



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

I singoli territori dell'Euregio non presentano importanti differenze tra loro, tuttavia il Tirolo si distingue per un grado di conciliazione particolarmente elevato tra gli ultra 55enni, dove le risposte positive raggiungono il 92%. Di seguito, per tratteggiare un profilo realistico sulla conciliazione percepita, proponiamo un focus sulle risposte per gruppi di lavoratori con caratteristiche comparabili.

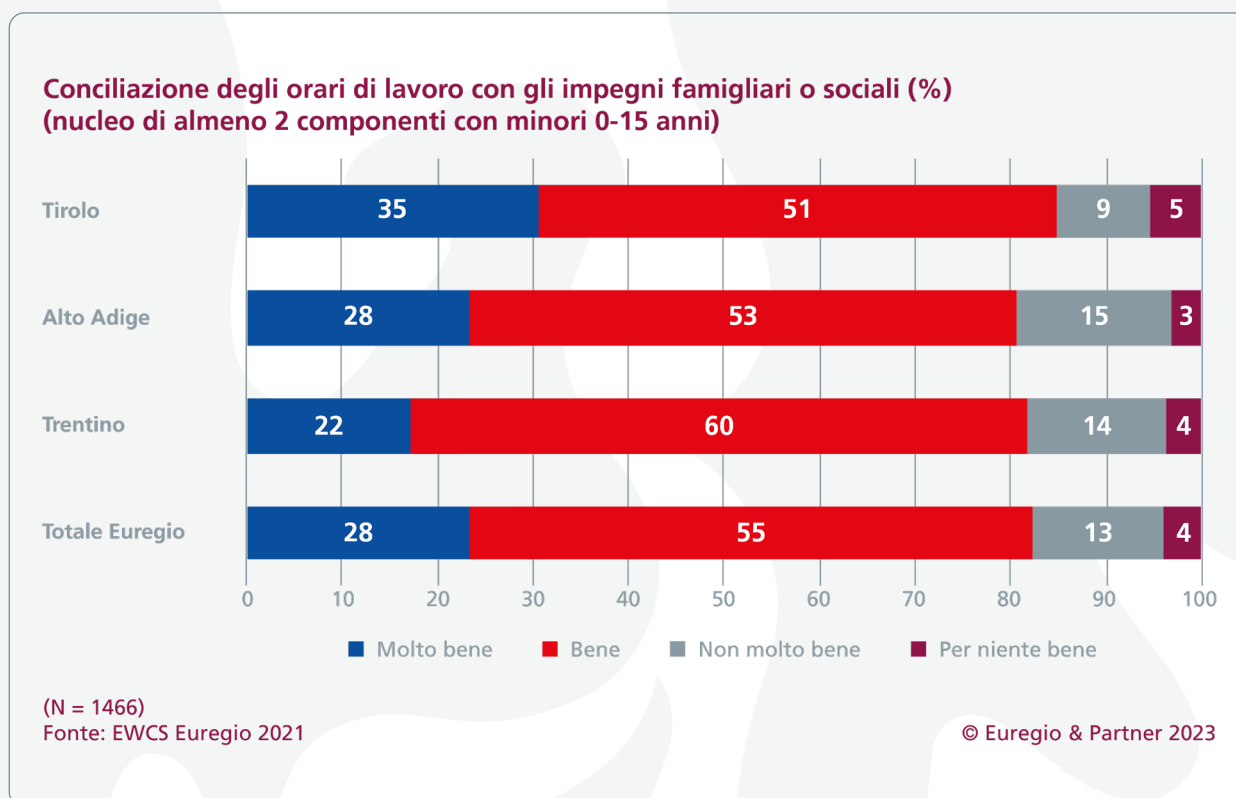
Innanzitutto è opportuno distinguere le risposte sulla base della composizione dei nuclei familiari, perché è lecito attendersi che il tempo assorbito dalla famiglia risenta della presenza o meno di soggetti che richiedono attività di cura o di assistenza. Il questionario EWCS 2021 consente di verificare questa ipotesi in relazione alla presenza o meno di soggetti minori, di età compresa tra zero e 15 anni⁶.

Sotto questo profilo, nei due gruppi, la maggioranza dei rispondenti riconosce un buon livello ("bene") di conciliabilità dei tempi:

chi è inserito in nuclei con minori dichiara un grado di conciliazione non soddisfacente nel 17% dei casi, a fronte del 12% espresso dall'altro gruppo (Figg. 9 e 10). Si osservano differenze anche a livello territoriale, con il Tirolo che presenta una quota più ampia di lavoratori altamente soddisfatti, a prescindere dalla composizione familiare. L'Alto Adige è in posizione intermedia e il Trentino presenta invece una minore percentuale di rispondenti che dichiarano di riuscire a conciliare molto bene gli orari di lavoro con gli impegni familiari.

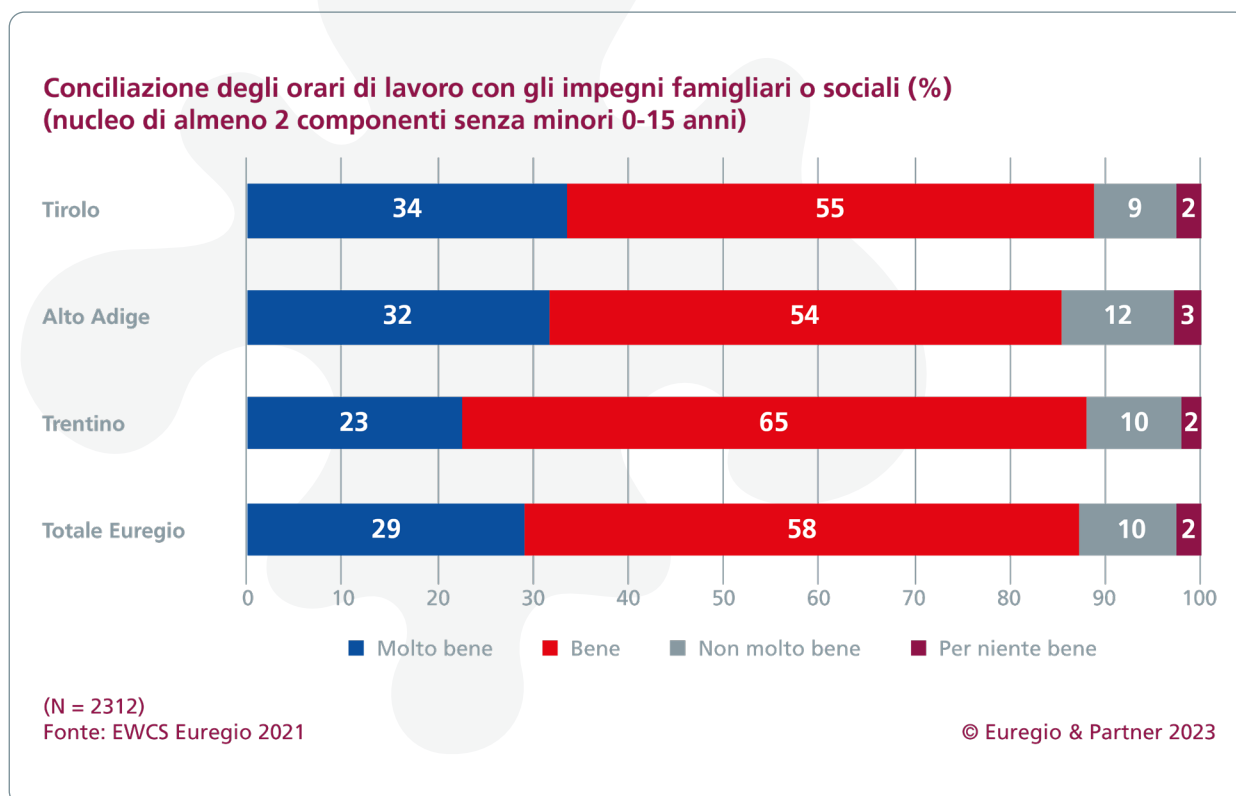
⁶ Il questionario EWCS somministrato nel 2021 risente della concomitante pandemia di Covid. Il numero delle domande di questa edizione è stato ridotto per permettere di effettuare interviste telefoniche anziché di persona.

Figura 9



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 10



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

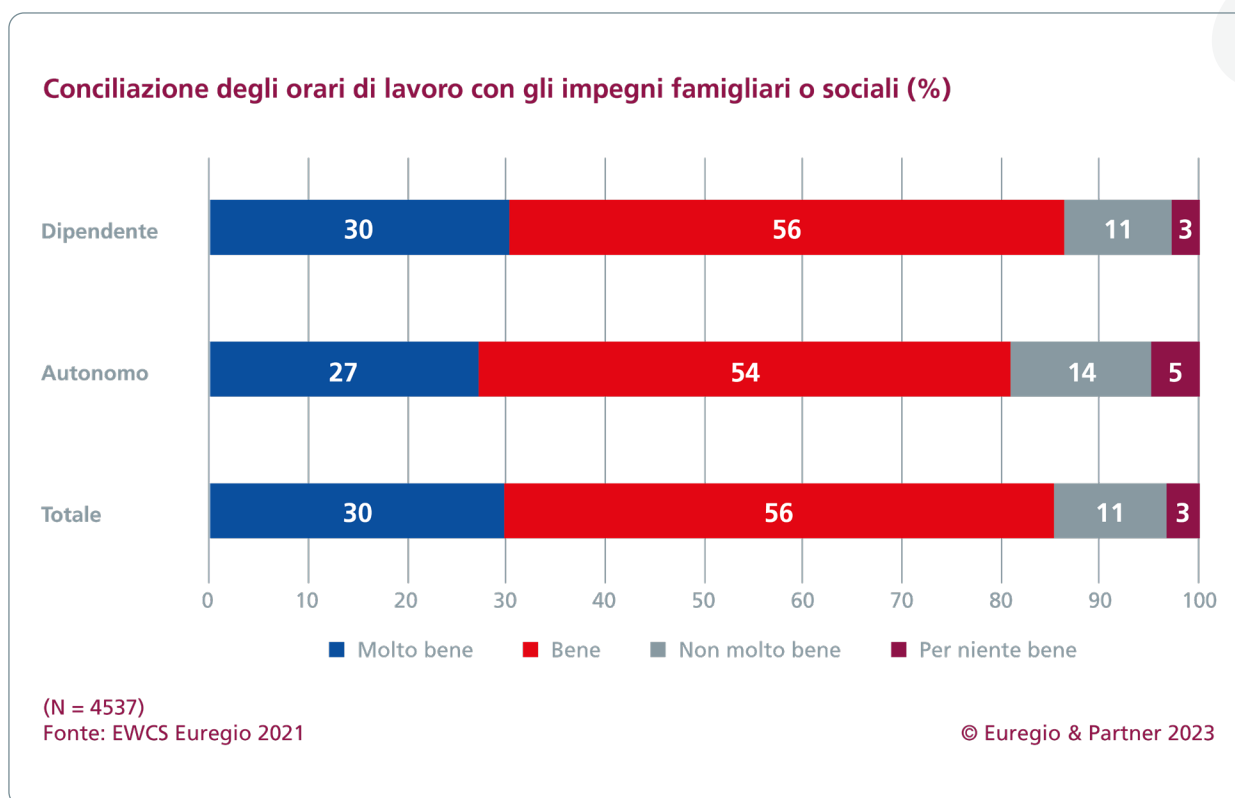
Sul versante dell'inquadramento lavorativo è possibile isolare più tipi di fattori rilevanti. La posizione professionale è uno di questi e distingue il lavoro dipendente e quello autonomo.

Il lavoro dipendente, caratterizzato da un orario lavorativo più stabile e da un insieme di tutele contrattuali, assicura margini di conciliazione leggermente più ampi. Tra i dipendenti la percentuale di risposte positive raggiunge l'86% contro l'81% dei lavoratori autonomi (Fig. 11). La valutazione degli uomini appare appena più cauta, soprattutto nel lavoro autonomo, dove i

giudizi favorevoli scendono al 79%. Le donne manifestano un giudizio favorevole più ampio, con l'87% di risposte positive in entrambe le posizioni professionali. Va considerato però che solo il 13% delle donne svolgeva un lavoro indipendente, a fronte del 20% degli uomini.

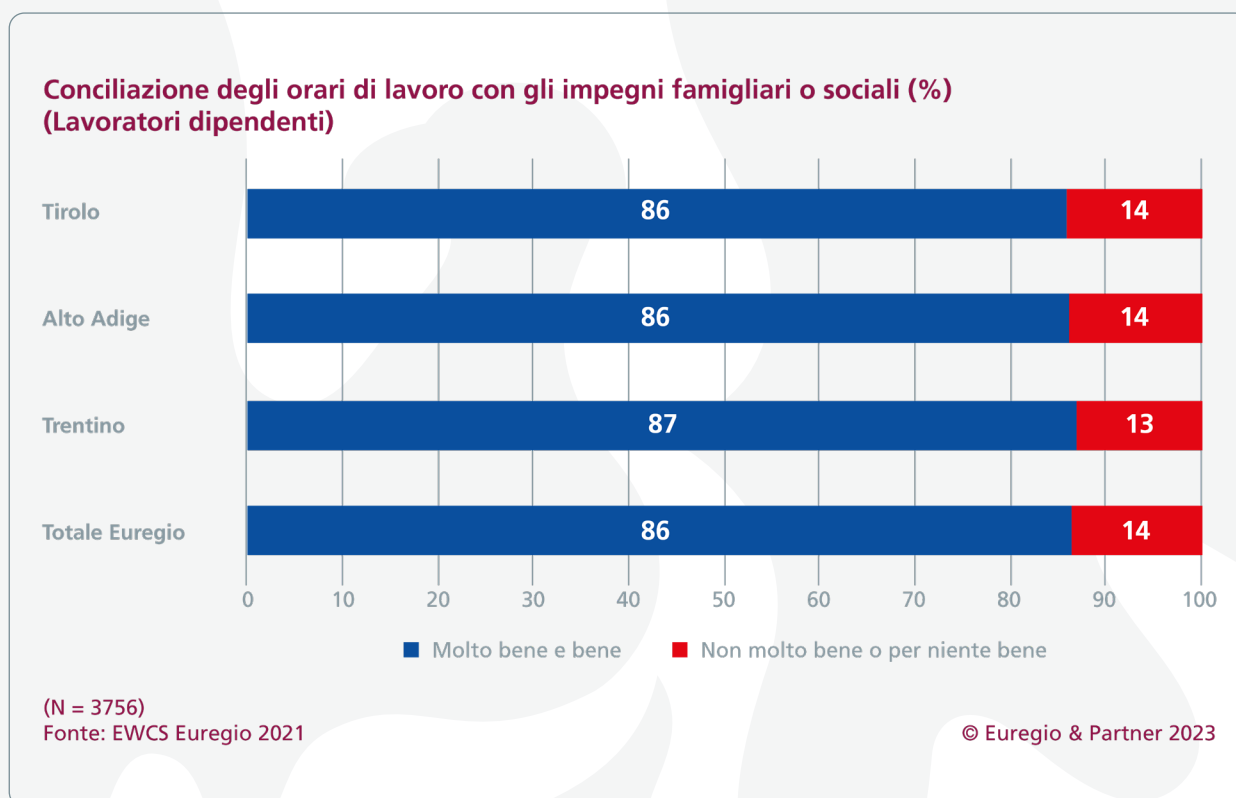
I tre territori dell'Euregio non manifestano distinzioni sul fronte del lavoro dipendente, dove ognuno di essi si attesta sulla media delle valutazioni. Tra i lavoratori autonomi, il Tirolo evidenzia una percentuale considerevolmente maggiore di persone soddisfatte (Figg. 12 e 13).

Figura 11



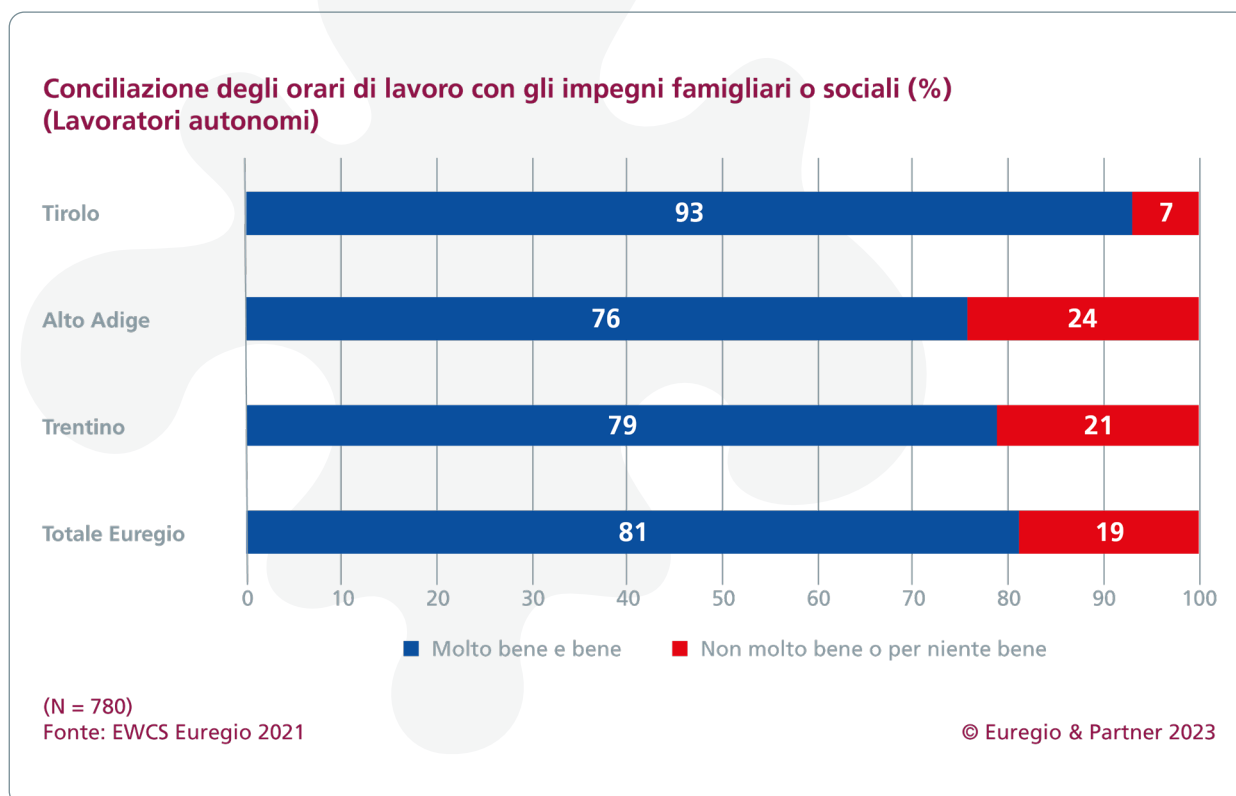
Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 12



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 13

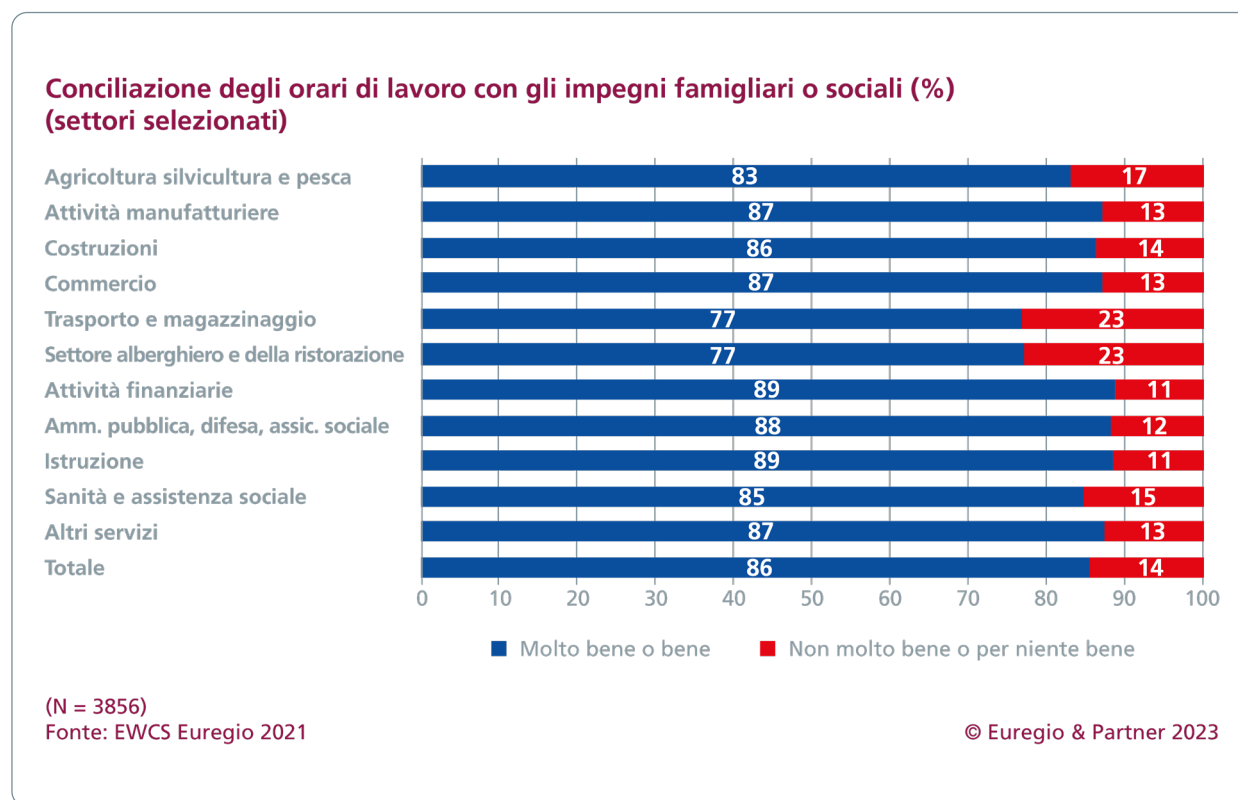


Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Anche distinguendo i lavoratori per settori di attività, emerge qualche spunto di riflessione, visto che l'impegno richiesto in alcuni comparti determina problemi di conciliazione particolarmente pesanti. Sotto questo profilo si distinguono negativamente il trasporto e magazzinaggio, le attività del settore alberghiero e della ristorazione, così come l'agricoltura. Si tratta di attività differenti, ma che sono caratterizzate da orari mediamente più lunghi e che possono richiedere prestazioni lavorative anche in orari serali, notturni e durante i fine settimana. Rispetto a una media di 38,5 ore lavorate a settimana, vengono dichiarate 40,9 ore nel settore dei trasporti, 42,5 ore nel settore alberghiero e della ristorazione e 48,2 ore in agricoltura (che per gli uomini salgono rispettivamente a 43,5, 48,9 e 49,3 ore). Le

attività del settore alberghiero/della ristorazione e quelle agricole si distinguono anche per una distribuzione settimanale delle giornate lavorate poco favorevole in termini conciliativi: nel primo caso due terzi dei lavoratori lavorano sei o anche sette giorni alla settimana, mentre la quota sale a tre quarti in agricoltura. Una situazione che grava soprattutto sui lavoratori ma non risparmia le lavoratrici, impegnate nella settimana lunga nel 60% dei casi in agricoltura e nel 61% nell'ambito dell'alberghiero e della ristorazione. Le valutazioni più favorevoli provengono da alcune attività del comparto pubblico, come l'amministrazione pubblica, la difesa, l'assicurazione sociale. Anche l'Istruzione ottiene un positivo riscontro, nonostante in certi casi possa trattarsi di lavori svolti nel privato (Fig. 14).

Figura 14



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

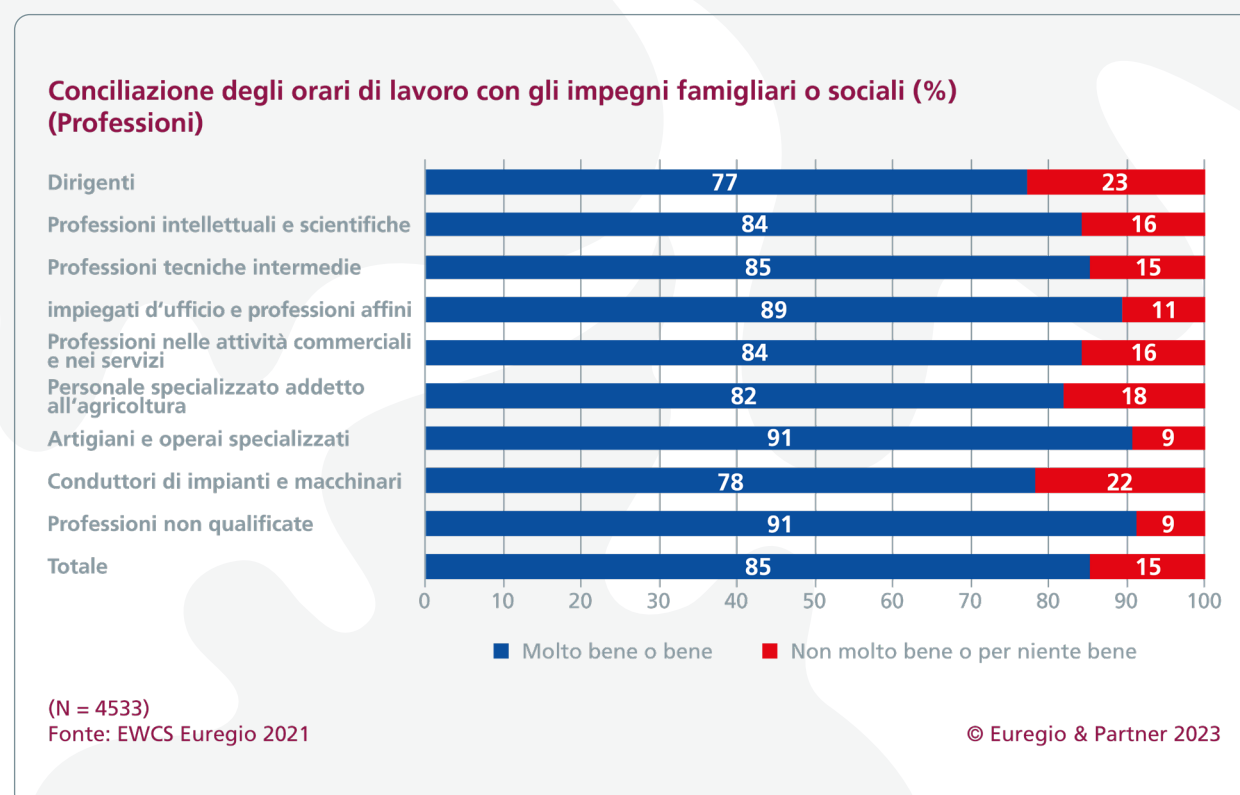
A livello di territori Euregio si confermano sostanzialmente i livelli di giudizio già osservati, ad eccezione del Tirolo, dove una quota di lavoratori più elevata della media esprime un giudizio positivo (91%) nell'ambito del settore agricolo.

In relazione alle professioni svolte, le risposte più critiche si registrano tra i dirigenti (23%) seguiti dai conduttori di macchinari (22%), in questo caso giustificate forse anche dalla

distribuzione dell'orario su turni. Al contrario, le professioni che garantiscono un migliore compromesso vita-lavoro sono quelle svolte dagli artigiani, dagli operai specializzati e quelle non qualificate. Con l'89% di valutazioni positive si mantengono sopra la media anche gli impiegati d'ufficio (Fig. 15).

Nel gruppo dei dirigenti e in quello degli artigiani le donne manifestano maggiori problemi di conciliazione, mentre la valutazione appare più favorevole per tutte le altre figure professionali.

Figura 15



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

In conclusione, analizziamo una domanda relativa al reddito (“Considerando il reddito totale mensile familiare, la Sua famiglia riesce a far quadrare i conti?”) che nella sua formulazione non considera solo le entrate da lavoro, ma ogni tipo di risorsa.

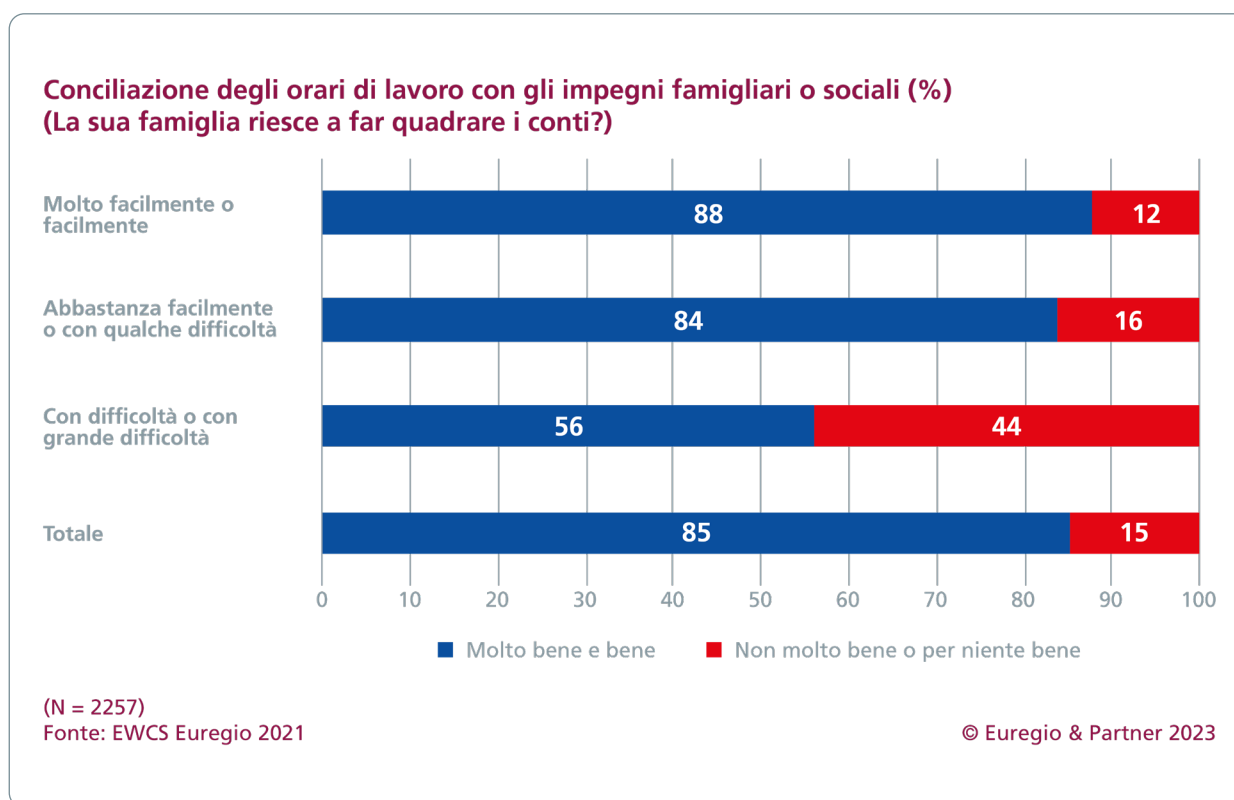
Le risposte indicano una correlazione tra capacità di spesa e facilità di bilanciamento lavoro-vita privata (Fig. 16). Ciò è motivato dal fatto che famiglie con disponibilità elevate o almeno nella media possono procurarsi più facilmente servizi privati a supporto delle attività domestiche e di assistenza, sia all’interno dell’abitazione (babysitter, colf, badanti), che all’esterno (asili nido privati, servizi di lavanderia, case di riposo). È interessante verificare che chi fatica ad arrivare a fine mese, quasi in un caso su due valuta negativamente la propria capacità di conciliare. Questo giudizio però non è concorde tra donne e uomini. Le prime esprimono una valutazione favorevole alla conciliazione nel 64% dei casi anche in situazioni di difficoltà economica, mentre per gli uomini la quota si ferma al 48%.

A livello territoriale c’è una buona uniformità di giudizio, soprattutto quando non vi sono particolari difficoltà economiche (quadrare i conti “molto facilmente” o “facilmente”). In questo caso, giudizi su una conciliazione favorevole (buona o molto buona) sono espressi da più di otto intervistati su dieci in Alto Adige e Trentino e più di nove su dieci in Tirolo.

6. L’organizzazione del lavoro

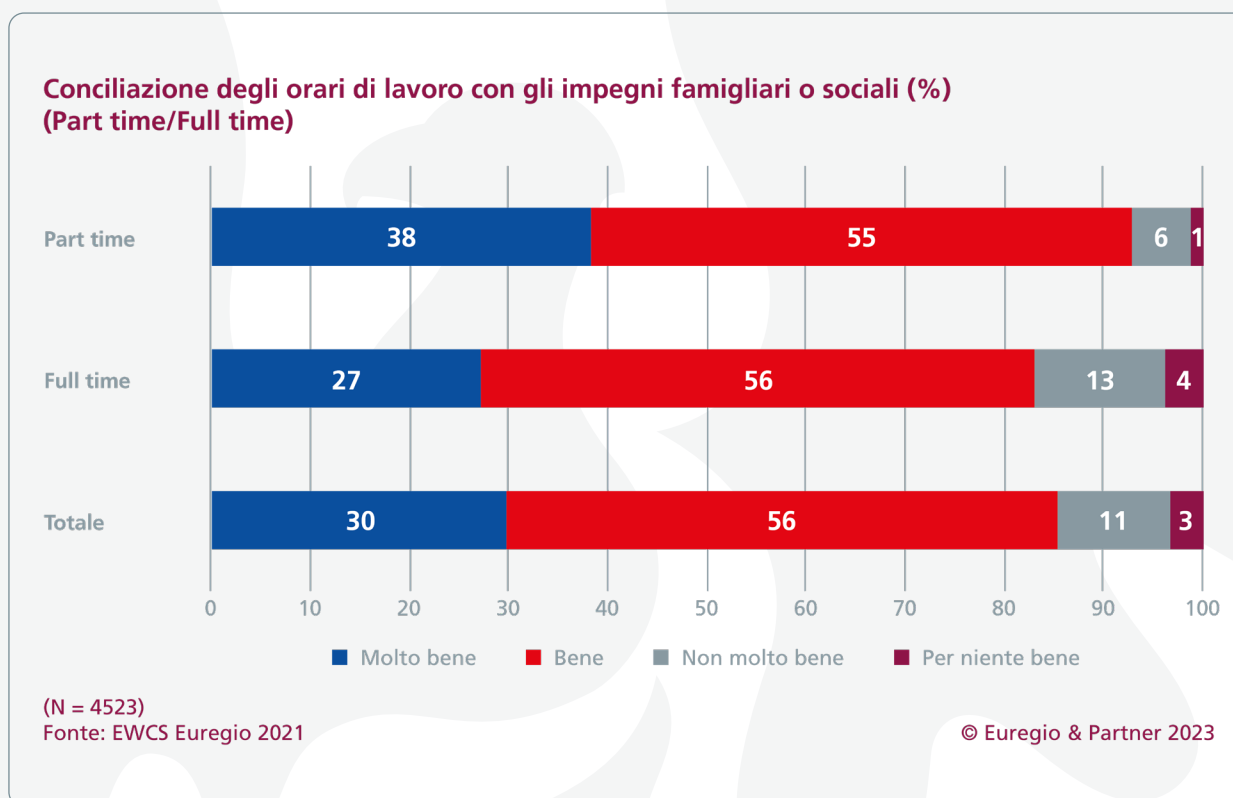
L’indagine EWCS esamina una serie di fattori che attengono all’organizzazione aziendale e all’ambiente di lavoro. Quelli che più si prestano a condizionare il grado percepito di conciliazione sono: il ricorso al lavoro a tempo parziale, la distribuzione settimanale dell’orario lavorativo, la necessità di prestare ore di lavoro straordinario e la facilità nell’assentarsi dal lavoro per qualche ora a causa di impegni privati.

Figura 16



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 17



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Tra questi, l'elemento più influente è rappresentato dal ricorso al part time che, quando rappresenta un'effettiva scelta del lavoratore, svolge una funzione conciliativa attraverso la compressione dell'orario di lavoro. Ricorrere al part time comporta indubbiamente anche conseguenze negative, ad esempio in termini retributivi e di carriera, delle quali tuttavia non si tratterà in questa sede in quanto estranee all'obiettivo della ricerca.

L'asimmetria nell'impiego di questo modello lavorativo è ancora oggi molto evidente. Nell'Unione Europea - rispetto a una media del 17% - le donne lavorano a tempo parziale nel 23% dei casi contro il 10% degli uomini. Differenze che si amplificano nell'ambito dell'Euregio, dove il lavoro a tempo parziale coinvolge il 42% delle donne e solo il 9% degli uomini, a fronte di una media del 24%.

Anche la distanza che separa i singoli Paesi è rilevante: si va dal 44% di rapporti part time

dei Paesi Bassi fino al 7% della Romania⁷. Italia e Austria si pongono nel mezzo con quote rispettivamente del 16% e del 27%. Più omogenea la distribuzione nei tre territori dell'Euregio, con il Tirolo che ne fa un uso leggermente più intenso (26%), seguito dall'Alto Adige (23%) e dal Trentino (22%). In merito all'idoneità del part time a bilanciare lavoro e vita privata, le valutazioni degli intervistati sono rappresentate in Fig. 17.

⁷I dati presentati in questo paragrafo derivano dall'indagine EWCS, non dagli Istituti di statistica nazionali.

Dalla figura emerge un dato atteso: l'area legata alla percezione di una "buona conciliazione" (molto bene o bene) è più sviluppata quando il lavoro è svolto ad orario ridotto (93%, contro 83% tra i lavoratori a tempo pieno). La differenza si concentra tra le risposte più favorevoli, che riflettono un'idea di conciliazione molto buona per il 38% dei lavoratori part time e per il 27% degli occupati a tempo pieno. Anche tra i soggetti per niente soddisfatti si nota un discreto differenziale, ma si tratta di numeri assai più modesti.

Il confronto per genere evidenzia valutazioni assai omogenee. Le lavoratrici riproducono esattamente lo schema appena visto,

caratterizzato dal 93% di risposte positive nel primo gruppo e dall'81% nel secondo. Per gli uomini cala leggermente il peso di chi si considera soddisfatto, ma solo tra gli occupati part time, dove si ferma al 91%.

Anche a livello territoriale il gruppo dei lavoratori part time manifesta livelli di conciliabilità buona o molto buona nell'ordine di circa dieci punti percentuali in più rispetto ai lavoratori a tempo pieno, con minime differenze tra i tre territori. Nell'Euregio Tirolo - Alto Adige -Trentino, per entrambi i regimi orari, si riscontra un gradimento più elevato rispetto alla media UE (Tab. 3).

Tabella 3

Risposta: Molto bene o bene	Part time	Full time	Totale
Tirolo	93	85	87
Alto Adige	92	82	84
Trentino	94	83	85
Euregio	93	83	85
Germania	92	84	86
Austria	94	88	90
Italia	85	73	75
UE-27	89	81	82
Svizzera	90	86	87

(Paesi: N = 14739; UE-27 + Euregio: N = 62286)
Fonte: EWCS Euregio 2021

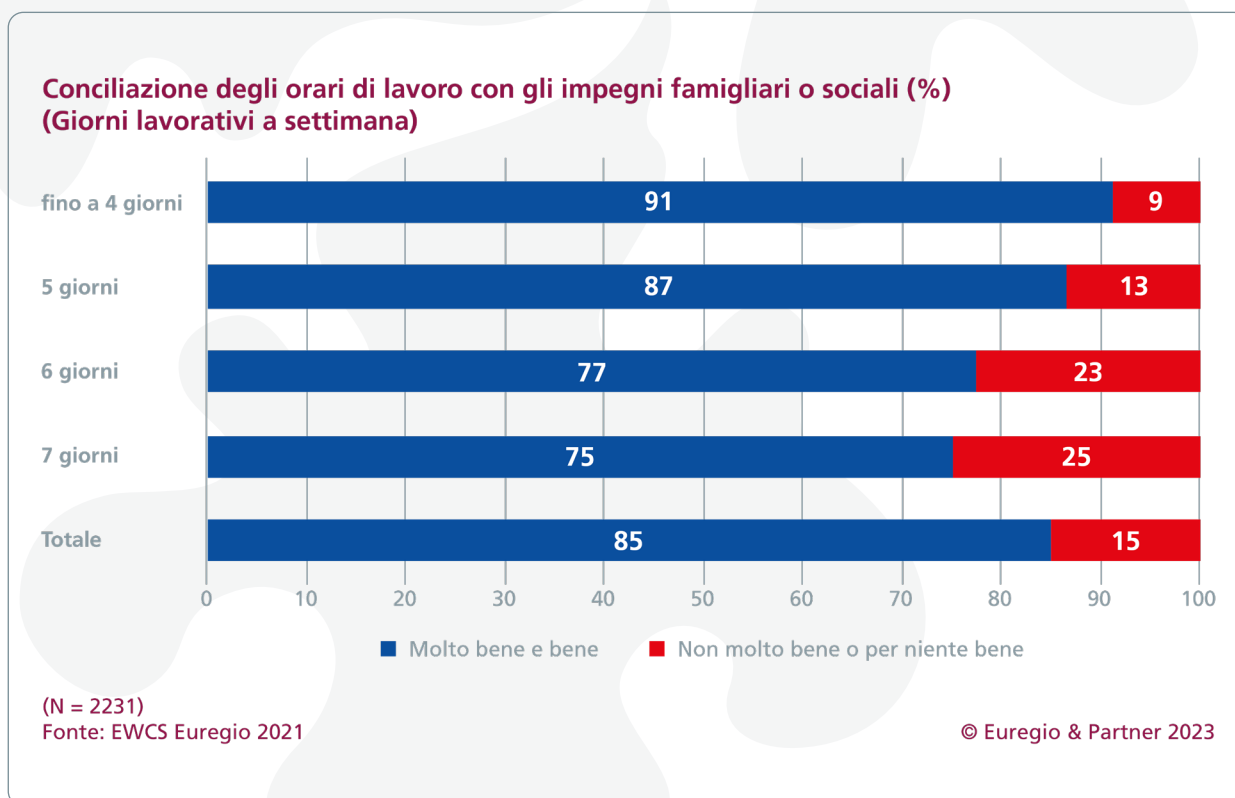
© Euregio & Partner 2023

Sempre in materia di articolazione dell'orario lavorativo, abbiamo verificato quanto si modifica la percezione sulla conciliazione vita-lavoro in funzione della distribuzione degli orari di lavoro su base settimanale. Di norma, una distribuzione del lavoro particolarmente dilatata, come nel caso di prestazioni su sei o addirittura sette giorni settimanali, determina difficoltà ulteriori sul piano della conciliazione con la propria vita privata. A prescindere dalla quantità di ore prestate, il fatto di allontanarsi dal modello settimanale standard (che si attesta sulle cinque giornate) può comportare problemi di coordinamento all'interno della famiglia, ma anche difficoltà sul piano sociale. All'aumentare del numero di giornate lavorate, diminuisce la percentuale di rispondenti che dichiarano di riuscire a conciliare bene o molto bene gli orari

di lavoro con gli impegni famigliari o sociali (Fig. 18).

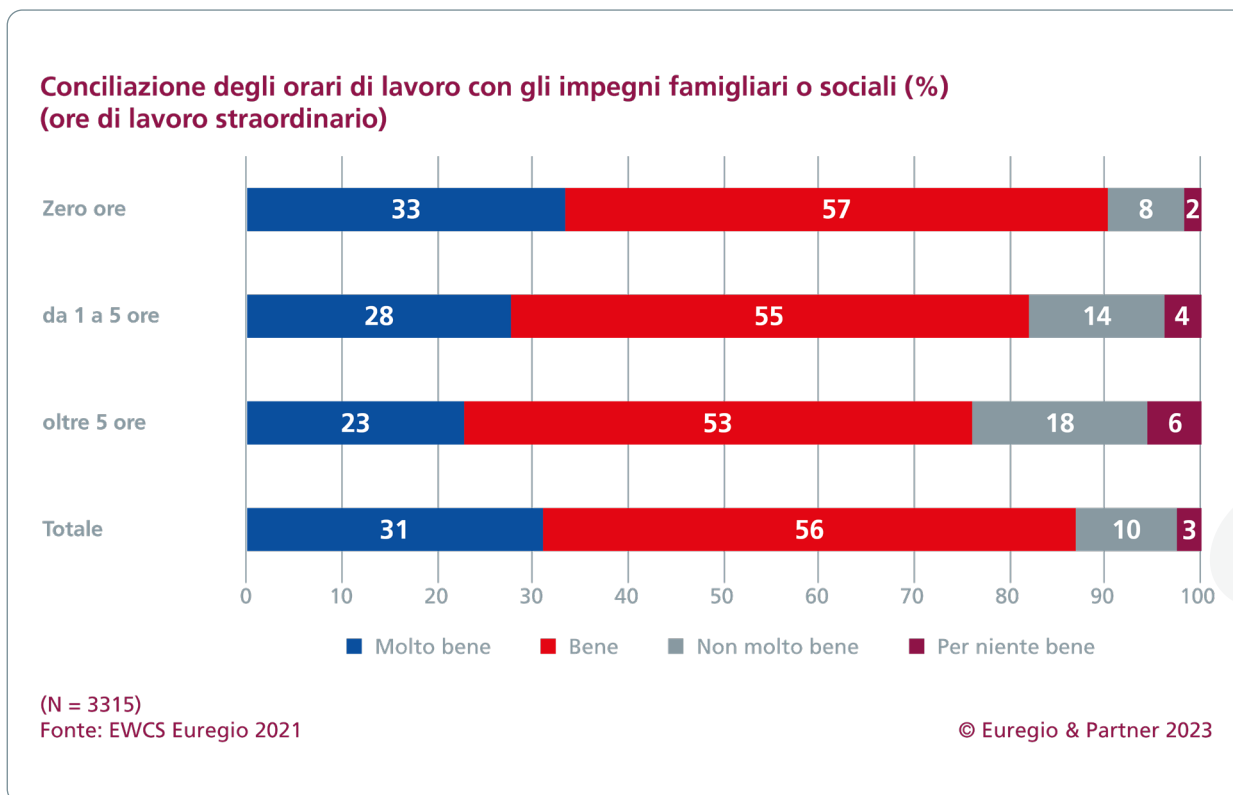
Le risposte confermano che la capacità di garantire un equilibrio tra la sfera lavorativa e quella privata segue questa dinamica. In particolare si nota una percentuale doppia di insoddisfatti tra coloro che svolgono la prestazione su sette giorni rispetto a chi lavora cinque giorni a settimana. Va chiarito, nondimeno, che l'orario lavorativo distribuito su sette giorni coinvolge una percentuale limitata di lavoratori (circa il 5%) e tende ad interessare pochi settori, tra i quali l'agricoltura, l'alberghiero/ristorazione, le attività artistiche sportive e di intrattenimento. Talvolta, anche se non sempre, è legato ad attività di tipo stagionale.

Figura 18



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 19



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Nella maggioranza dei casi non si rilevano particolari differenze di valutazione basate sul genere, sebbene in casistiche limitate la valutazione espressa dagli uomini risulti lievemente più critica. Accade nelle fattispecie lavorative di sei o sette giorni, dove la quota di insoddisfatti maschi sale rispettivamente al 26% e al 29%.

Nel confronto territoriale il giudizio espresso a Trento e a Bolzano conferma la gradualità già osservata. Il Tirolo esprime sempre giudizi di conciliazione più favorevoli rispetto al dato medio.

Manteniamo l'attenzione sul fattore "orario di lavoro", esaminando le risposte in funzione della necessità o meno di garantire prestazioni di lavoro straordinario. Bisogna infatti considerare che lavorare oltre i limiti contrattuali non comporta solamente un impegno temporale aggiuntivo, ma può alterare la stabilità degli

equilibri sui quali si imposta l'organizzazione del tempo privato.

Anche in questa circostanza le valutazioni positive e negative si modulano in funzione dell'entità della prestazione straordinaria richiesta⁸. La massima frequenza di giudizi favorevoli alla conciliazione (90%) è associata ai casi in cui non viene prestato abitualmente lavoro straordinario. Percentuale che scende all'82% tra coloro che prestano in media da 1 a 5 ore di lavoro straordinario e al 76% tra coloro che prestano oltre 5 ore di lavoro straordinario. Il giudizio degli uomini è perlopiù sovrapponibile a quello complessivo indicato in Fig. 19 anche perché questi sono più spesso coinvolti in prestazioni di lavoro straordinario. L'unica lieve differenza si riscontra per gli orari particolarmente impegnativi (oltre le cinque ore), dove "solo" il 72% degli uomini esprime un positivo giudizio sulla conciliazione ("molto bene" o "bene"), contro una media del 76%.

⁸ I dati sono ricavati come differenza tra l'orario contrattualmente stabilito e l'orario abituale e si riferiscono quindi ai soli lavoratori dipendenti. Non viene considerato il lavoro straordinario saltuario ma solo quello percepito come parte del lavoro abituale.

Anche nel paragone territoriale si osservano più similitudini che differenze, in particolare quando a rispondere sono i lavoratori che non svolgono abitualmente lavoro straordinario (Tab. 4). In Trentino sembra pesare maggiormente la necessità di svolgere prestazioni lavorative supplementari, visto che la quota dei “molto soddisfatti” risulta inferiore a quella dell’Alto Adige e del Tirolo. Si recupera parzialmente in termini di conciliazione “buona”, ma nel

complesso le risposte positive si mantengono meno numerose che altrove. Ciò può essere legato al fatto che il Trentino è il territorio dove il ricorso allo straordinario è meno frequente. Nel 75% dei casi i lavoratori trentini dichiarano di non svolgere ore di lavoro aggiuntive rispetto a quelle contrattuali, mentre in Tirolo e in Alto Adige la percentuale si ferma rispettivamente al 68% e al 63%.

Tabella 4

Conciliazione in funzione della presenza di ore di straordinario (%)		Molto bene o bene	Non molto bene o per niente bene
Tirolo	con straordinario	81	19
	senza straordinario	90	10
Alto Adige	con straordinario	82	17
	senza straordinario	90	10
Trentino	con straordinario	75	25
	senza straordinario	91	9
Totale Euregio	con straordinario	80	20
	senza straordinario	90	10

(N = 2282)
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

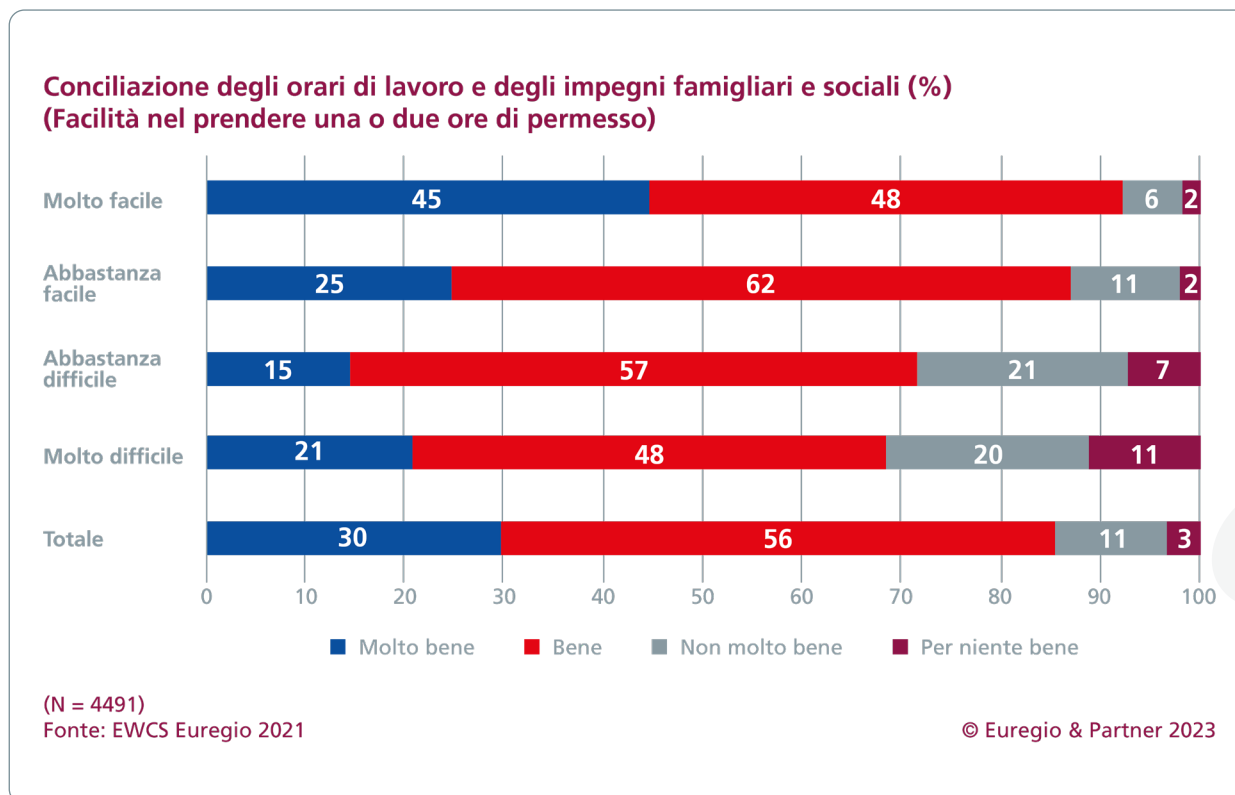
Un'altra domanda del questionario attinente all'organizzazione del lavoro che risulta utile per valutare il profilo dei lavoratori in termini di conciliazione è la seguente: “Direbbe che per Lei riuscire a prendere una o due ore di permesso per occuparsi di questioni personali o familiari sia...” [risposte: da “molto facile” a “molto difficile”].

Il quesito assume rilevanza per la nostra analisi in quanto chiama in causa specificamente il nesso tra lavoro e sfera privata dell'intervistato. Da un lato, un contesto lavorativo attento alle esigenze del lavoratore (nel lavoro dipendente) o caratterizzato da una buona flessibilità nell'organizzazione del lavoro (nel

lavoro dipendente e autonomo) migliora la conciliazione vita-lavoro. Dall'altro lato, alcune professioni impongono un livello di rigidità non comprimibile.

Le risposte raccolte mostrano una relazione tra questo tipo di flessibilità e il grado di conciliazione. La conciliazione “buona” o “molto buona” è massima (92%) tra coloro che dichiarano di potersi assentare molto facilmente. Scende gradualmente nei restanti casi, per ridursi al 68% tra coloro che trovano molto difficile allontanarsi dal lavoro anche per poco tempo. Se a rispondere è una donna, il livello di soddisfazione risulta superiore alla media per ognuna delle quattro opzioni.

Figura 20



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

In merito alla distinzione delle risposte tra i tre bacini geografici dell'Euregio, si osserva una sostanziale confrontabilità tra i dati dei due territori italiani. Il Tirolo si distingue anche in questo frangente e mostra un profilo complessivamente più favorevole. In particolare, coloro che dichiarano di potersi assentare senza

problemi esprimono una valutazione positiva ("bene" e "molto bene") nel 93% dei casi, un livello superiore di cinque punti rispetto ai giudizi registrati negli altri due territori Euregio (Tab. 5).



Tabella 5

Conciliazione in funzione della facilità nel prendere una o due ore di permesso (%)		Molto bene o bene	Non molto bene o per niente bene
Tirolo	Molto facile o abbastanza facile	93	7
	Abbastanza difficile o molto difficile	71	29
Alto Adige	Molto facile o abbastanza facile	88	12
	Abbastanza difficile o molto difficile	68	32
Trentino	Molto facile o abbastanza facile	88	12
	Abbastanza difficile o molto difficile	72	28
Totale Euregio	Molto facile o abbastanza facile	89	11
	Abbastanza difficile o molto difficile	70	30

(N = 4490)
Fonte: EWCS Euregio 2021

© Euregio & Partner 2023

7. Il lavoro fuori dagli orari di lavoro

La questione del bilanciamento tra la sfera lavorativa e quella privata è legata anche ad un confine tra le due dimensioni che talvolta si rivela permeabile. Non sempre gli impegni lavorativi rimangono sul luogo di lavoro e talvolta le preoccupazioni private limitano la concentrazione sul lavoro. Questi aspetti vengono affrontati nell'indagine EWCS attraverso quattro domande che vogliamo esaminare qui di seguito.

7.1 Lavorare nel tempo libero

Ai lavoratori, dipendenti e autonomi, è stato chiesto con che frequenza, negli ultimi 12 mesi, abbiano lavorato nel tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro.

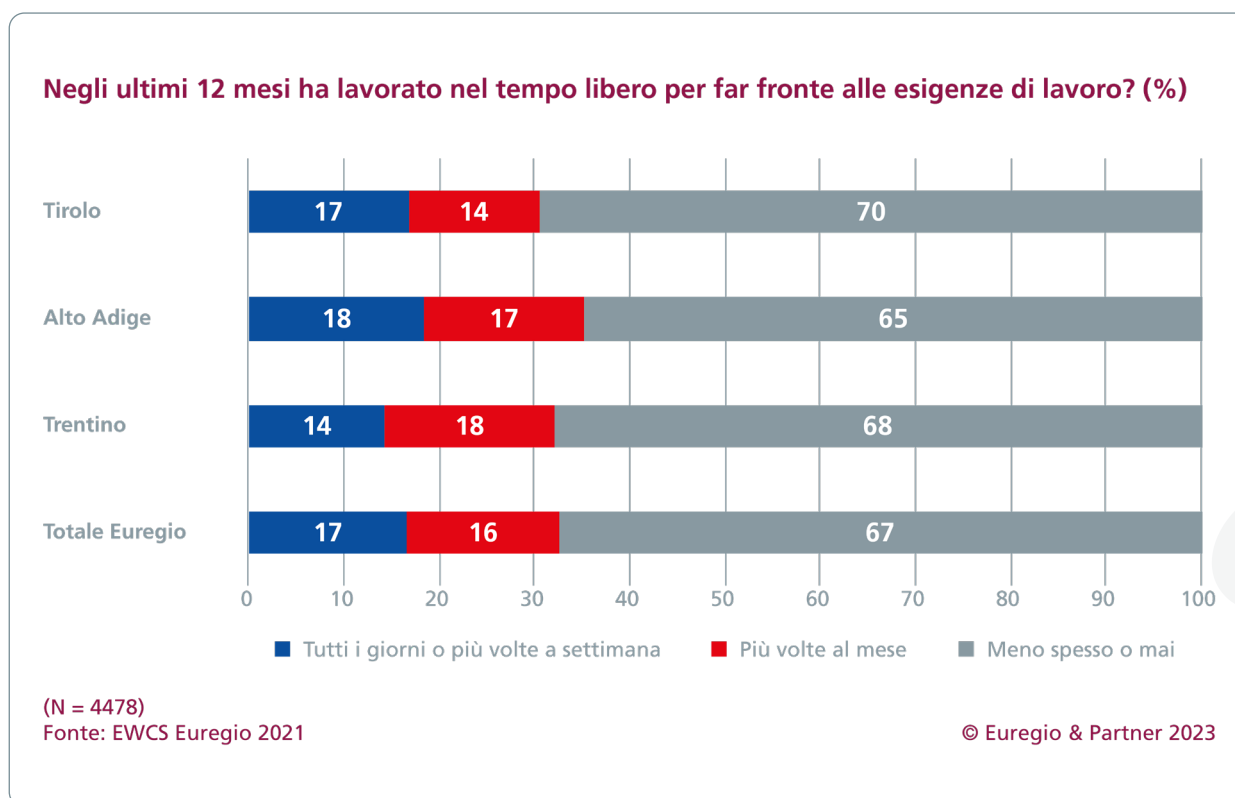
Le risposte tra donne e uomini risultano essere molto simili: alle prime non è mai capitato di "portarsi il lavoro a casa" nel 70% dei casi, agli uomini nel 65%. Tra le persone che

hanno risposto affermativamente, gli uomini presentano una frequenza più elevata: ha lavorato a casa dopo l'orario lavorativo, tutti i giorni o alcune volte a settimana il 18% di loro, contro il 14% delle donne.

A livello di territorio i dati sono abbastanza allineati, anche se emerge nuovamente un livello di impegno lavorativo più intenso in Alto Adige. Qui si trova la percentuale più bassa di persone che non hanno mai lavorato nel tempo libero (65%) e la più alta di quanti hanno lavorato "tutti i giorni" o "più volte a settimana" (Fig. 21).

Una delle cause di questa (modesta) differenza potrebbe dipendere dal maggior peso del lavoro autonomo in Alto Adige, visto che sono soprattutto questi lavoratori a lamentare lo "sconfinamento" degli impegni di lavoro nel tempo privato. Esaminando solo questa componente, le percentuali di risposte "tutti i giorni" o "più volte a settimana" si attestano al 34% in Tirolo, al 42% in Alto Adige e al 33% in Trentino.

Figura 21



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

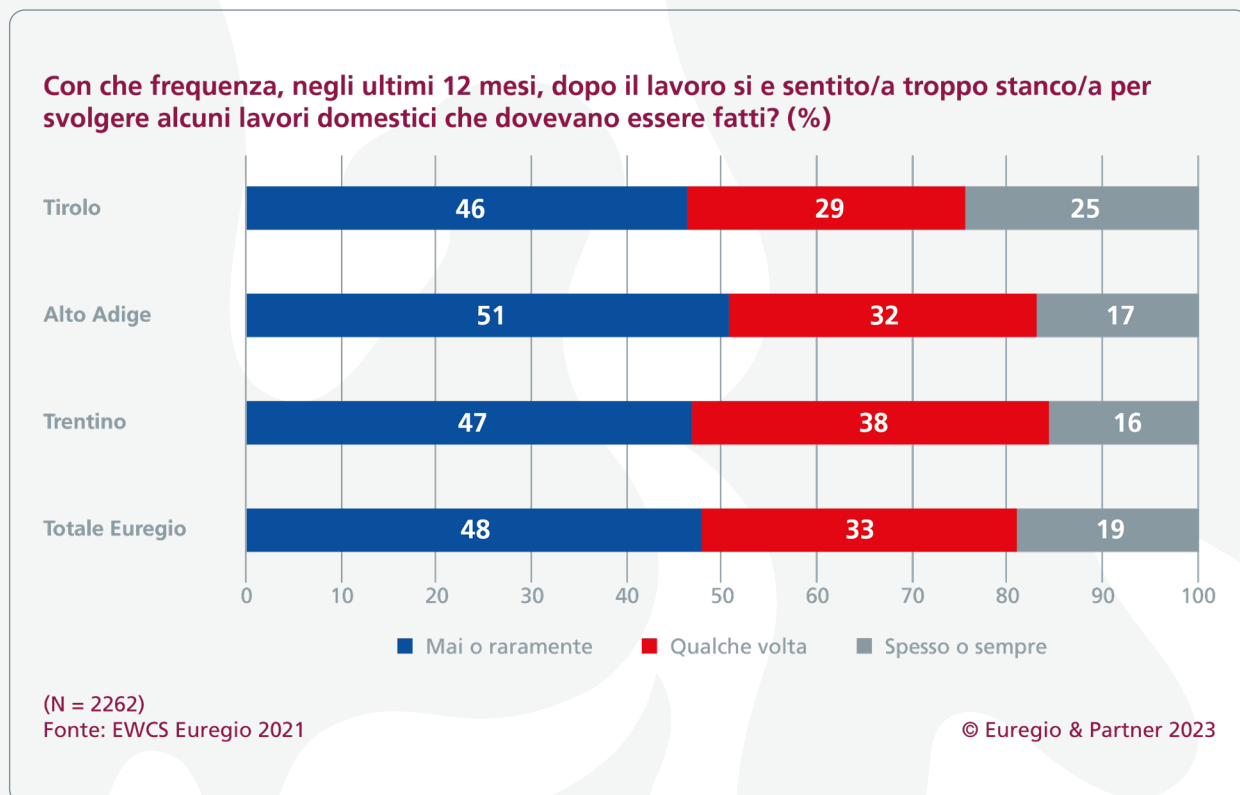
7.2 Stanchezza dopo il lavoro

Anche il fattore “stanchezza” rappresenta talvolta una conseguenza negativa del lavoro che si trasferisce nella dimensione domestica. Su questo punto il questionario propone un quesito specifico: “Con che frequenza, negli ultimi 12 mesi, dopo il lavoro si è sentito/a troppo stanco/a per svolgere alcuni lavori domestici che dovevano essere fatti?” (Fig. 22). Circa un quinto degli intervistati ha denunciato di sentirsi “spesso o sempre” troppo stanco dopo il lavoro per dedicarsi alla cura della casa. Nonostante l’impegno nel lavoro retribuito sia maggiormente spostato sugli uomini, per loro la percentuale si ferma al 16%, contro il 23% delle donne. È plausibile che sul dato pesi la differente percezione che uomini e donne hanno dell’impegno di cura della casa, dei figli e dei familiari anziani e disabili che, come appena visto, coinvolge molto meno i primi rispetto alle seconde.

In Alto Adige, dove il carico di lavoro è giudicato particolarmente pesante, più della metà degli

intervistati afferma comunque di non sentirsi mai stanco per svolgere lavori domestici o di esserlo raramente. Il Tirolo si distingue per il motivo opposto: un quarto dei lavoratori si sente spesso o sempre stanco. Su questo punto si osserva che il Tirolo vanta un alto numero di lavoratori nelle due professioni più soggette al fattore “stanchezza”: i dirigenti e gli addetti alle attività commerciali. I primi, che nel 24% dei casi denunciano di sentirsi sempre o spesso stanchi, rivestono un peso doppio rispetto all’Alto Adige e triplo rispetto al Trentino.

Figura 22



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti



7.3 Preoccupazione per il lavoro

Le ripercussioni degli impegni lavorativi si misurano indubbiamente anche sul piano psicologico. Uno dei fattori che è stato indagato durante l'indagine riguarda la frequenza con la quale il lavoratore continua a preoccuparsi del lavoro nel tempo extra lavorativo.

Uomini e donne sono accomunati da un'ampia percezione di scarsa inquietudine ("mai", "raramente", "qualche volta"), dichiarata dai primi nell'81% delle risposte e dalle seconde nel 79%. Meno omogenea la fotografia per territorio, che mostra le due regioni italiane più soggette al problema rispetto al Tirolo (Fig. 23). In Trentino un quarto dei lavoratori si è dichiarato spesso o sempre preoccupato per il lavoro negli ultimi 12 mesi e un altro terzo lo è stato qualche volta.

Ancora una volta sono i lavoratori autonomi a manifestare il maggiore livello di disagio, con una percentuale di soggetti sempre o spesso preoccupati pari al 30%, che sale al 39% nel territorio trentino.

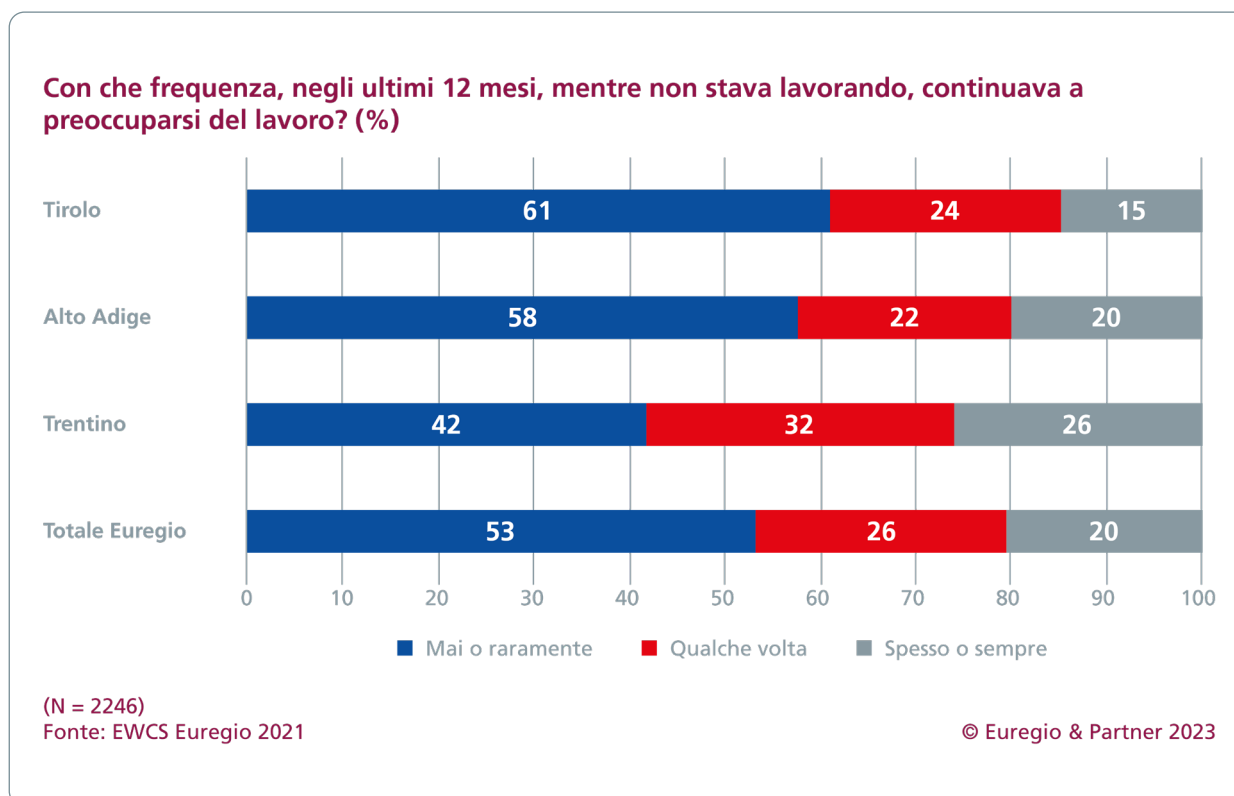
7.4 Concentrazione sul lavoro

Anche le dinamiche extra lavorative producono effetti che non sempre rimangono confinati nella sfera privata. È esperienza comune il fatto che le ansie originarie nel privato si ripercuotano anche sull'efficienza lavorativa. L'indagine restringe la casistica e sonda questo aspetto con un quesito che si focalizza solo sulle interazioni indotte dalle "responsabilità famigliari" sul livello di concentrazione al lavoro.

Si tratta di una problematica poco avvertita in generale. Quasi tre intervistati su quattro dichiarano di aver sofferto raramente o mai, negli ultimi 12 mesi, di cali di concentrazione per motivi famigliari (Fig. 24). Solo il 6% ammette di avere avuto difficoltà "spesso o sempre".

Il profilo che deriva dalle risposte risulta molto simile per uomini e donne. Le lavoratrici dichiarano di non avere "mai" avuto problemi di concentrazione meno frequentemente rispetto ai lavoratori uomini. A livello territoriale si nota un certo disallineamento della condizione rilevata in Tirolo rispetto ai due territori italiani. Il Tirolo denuncia, infatti, una quota anomala

Figura 23



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

(11%) di lavoratori che nell'ultimo periodo hanno riscontrato problemi di concentrazione, fatto che non sembra correlabile ad un qualche profilo lavorativo tipico del territorio.

8. L'orario di lavoro desiderato e la conciliazione dei tempi

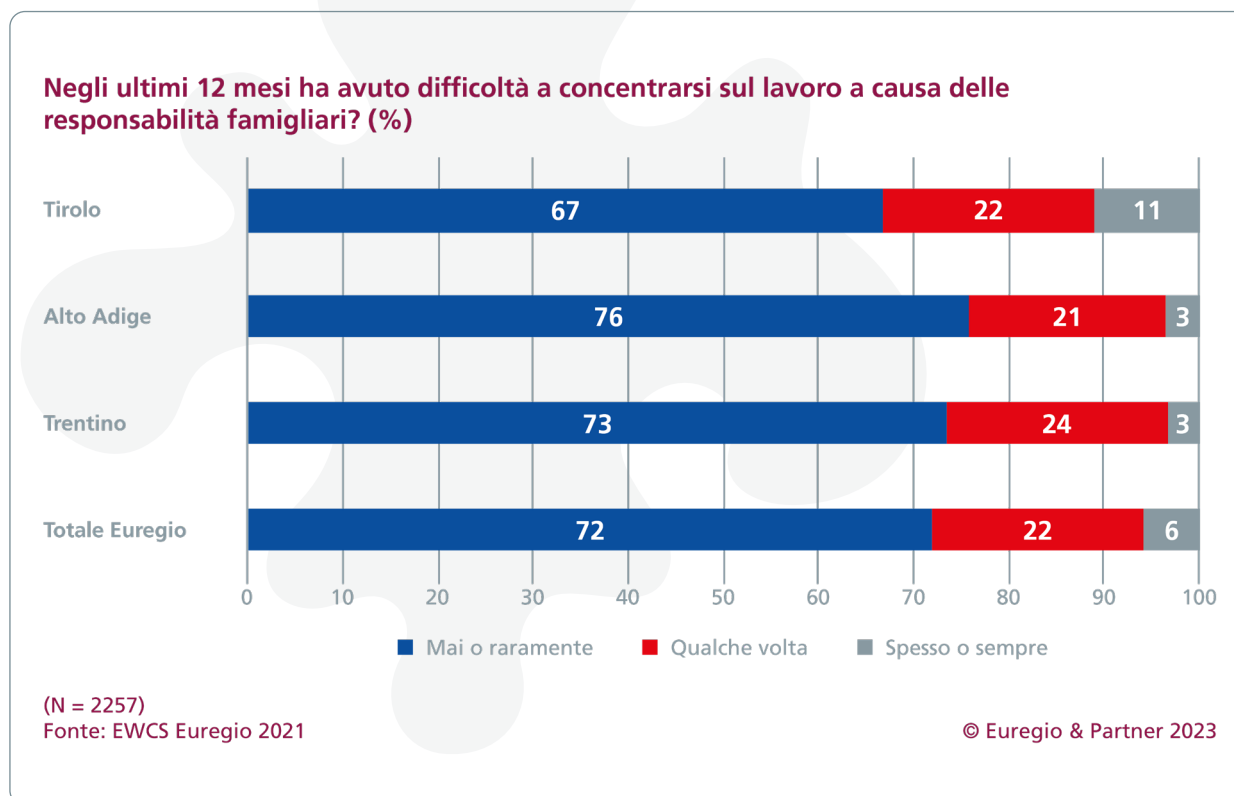
Per concludere questa panoramica sul grado di conciliazione espresso dai lavoratori dell'Euregio, presentiamo alcuni dati sintetici che mostrano l'apprezzamento degli intervistati in merito al proprio orario di lavoro. Questo ci servirà per verificare se esiste una correlazione tra la capacità di conciliare e il desiderio di modificare l'orario abituale di lavoro.

Il questionario affronta il tema dell'orario lavorativo sotto vari profili e prevede anche una domanda specifica sull'orario desiderato: "Se potesse scegliere le Sue ore lavorative e tenendo conto della necessità di guadagnarsi da vivere, quante ore settimanali preferirebbe

lavorare attualmente?". Abbiamo raggruppati le risposte in tre categorie – meno ore di adesso, come adesso, più ore di adesso – che consentissero di delineare un macro-profilo degli intervistati relativo alla volontà o meno di cambiare la propria condizione. La specificazione inserita nella domanda sul vincolo di "guadagnare un reddito utile per vivere" garantisce che le risposte rispettino un criterio di fattibilità.

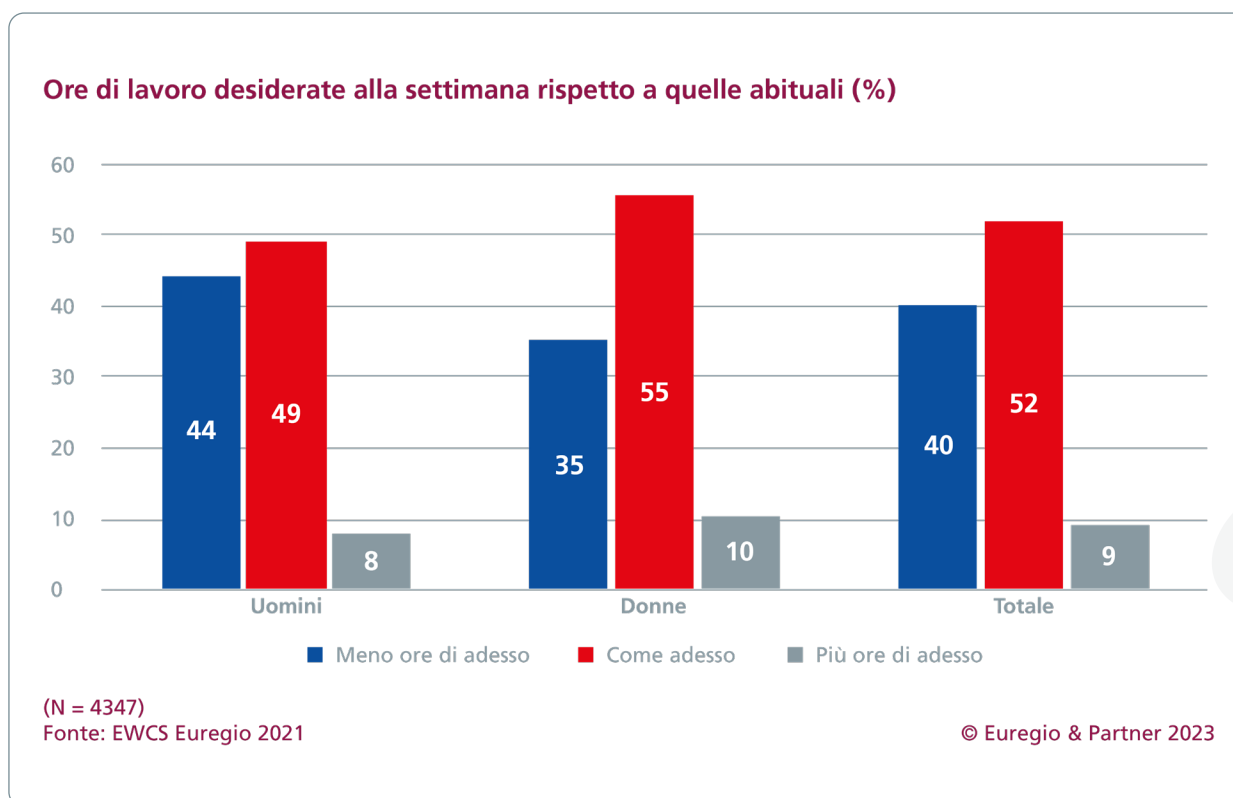
La maggioranza degli intervistati (52%) ritiene che l'articolazione abituale dell'orario lavorativo sia conforme alle proprie esigenze, tenuto conto degli eventuali risvolti reddituali. Si osserva poi una sostanziosa quota di lavoratori (40%) che, potendo, lavorerebbe meno ore, mentre un'esigua minoranza aspira ad accrescere il carico orario (9%) (Fig. 25). Sono le donne a dimostrarsi le più soddisfatte dell'orario attuale, forse anche perché rappresenta già il frutto di una ricerca di compromesso, come visto in precedenza. Quindi anche il peso di chi vorrebbe lavorare meno è inferiore a quello registrato tra gli uomini.

Figura 24



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 25



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

La maggiore incidenza di persone propense a mantenere l'orario attuale si manifesta tra i lavoratori part time (63%), con un picco tra le donne dove il livello raggiunge il 66%. Il dato è legato a un'idea di gradimento della condizione raggiunta, ma va osservato assieme al peso di quanti vorrebbero lavorare di più, anch'esso molto più alto della media. Il 20% delle donne part time, che arriva al 23% contando anche gli uomini, vorrebbe lavorare più ore, indicando che lavorare ad orario ridotto non è sempre il frutto di una scelta spontanea. Tra quanti vorrebbero lavorare meno ore si distinguono i dirigenti (61%).

Le risposte per territorio indicano orientamenti differenti (Fig. 26). In Trentino due lavoratori su tre dichiarano di non voler cambiare orario, anche se ve ne fosse la possibilità. Si tratta di un'opinione condivisa sia a livello settoriale che professionale; le categorie che più si discostano da questo valore sono il settore dell'alberghiero e della ristorazione (55%) e il gruppo dei dirigenti (57%). In Tirolo, il numero di chi vorrebbe mantenere le stesse ore corrisponde

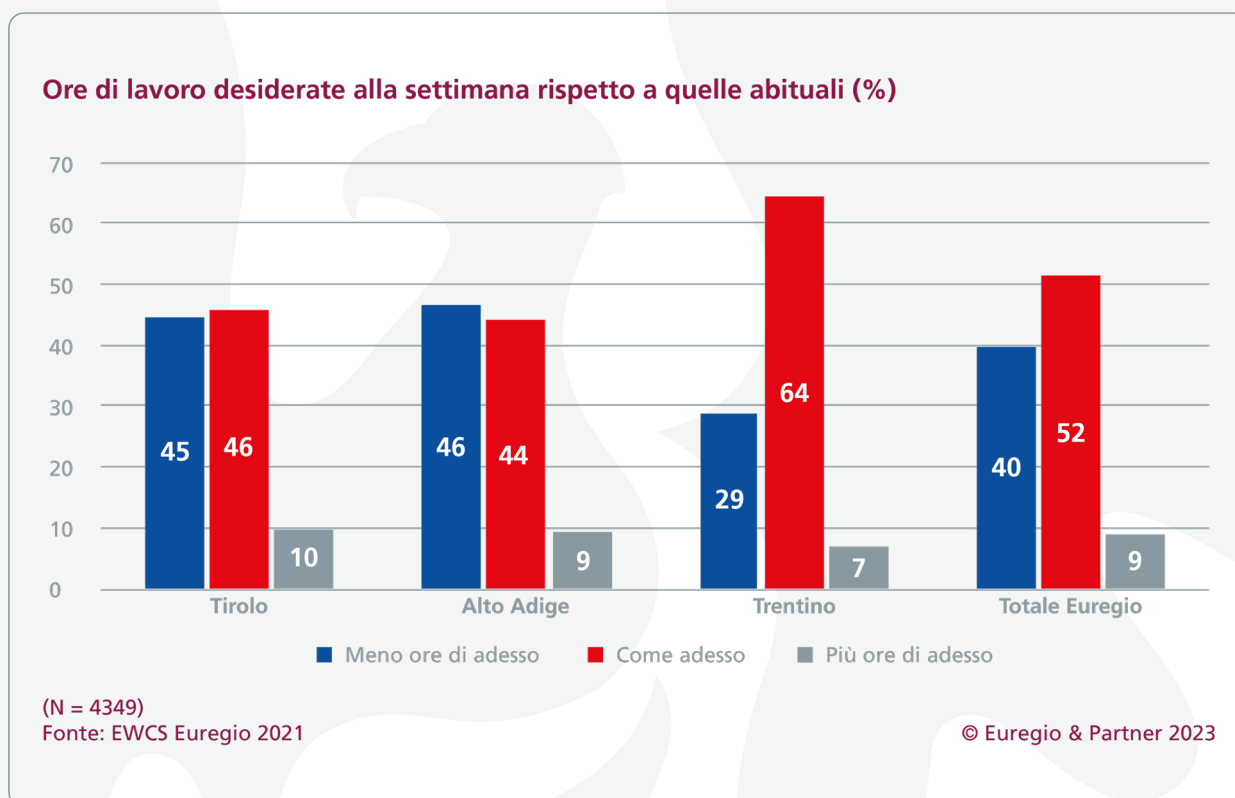
praticamente a quello di quanti sceglierebbero di lavorare meno. Anche in Alto Adige le due opzioni si bilanciano, ma prevale leggermente il desiderio di lavorare meno ore (quota che nel settore dei trasporti raggiunge il 62%).

Il gruppo di chi aspira ad un orario più esteso si mantiene attorno alla media complessiva del 9%, con minime differenze.

Incrociando questi risultati con quelli visti in precedenza, si può affermare che ad elevati livelli di conciliabilità si associa un basso desiderio di variare l'impegno lavorativo e viceversa. In altre parole, se l'orario di lavoro abituale garantisce un buon compromesso in termini di conciliazione, non è il caso di cambiarlo.

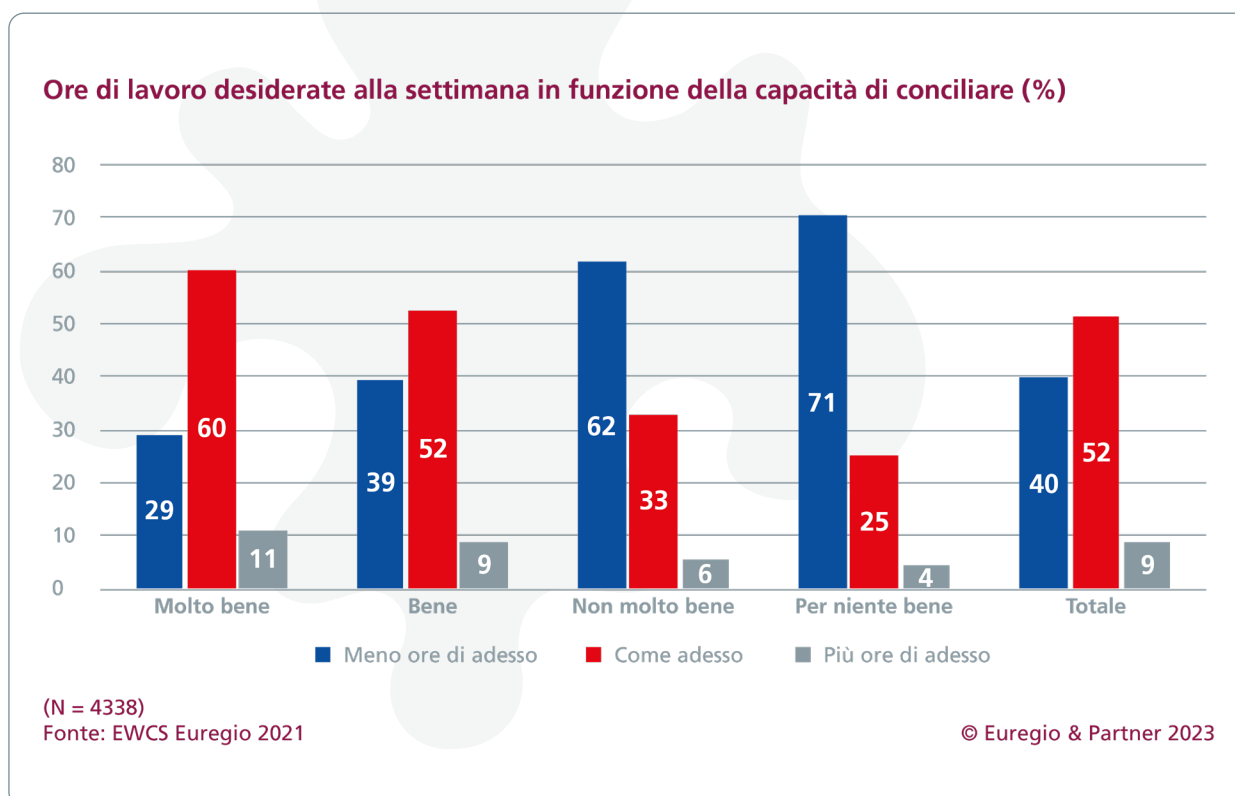
La rappresentazione grafica di questo concetto è indicata nella Fig. 27, dove si coglie il legame tra i due fattori. Più cala il gradimento percepito in tema di conciliazione, più cresce la volontà di agire sulla leva dell'orario per raggiungere un compromesso più soddisfacente. E ciò si esprime sia nel caso – prevalente – di riduzione dell'orario, sia in quello – residuale – di incremento.

Figura 26



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Figura 27



Somme non corrispondenti sempre a 100, a causa degli arrotondamenti

Conclusioni

La tematica della conciliazione tra vita professionale e vita privata è fonte di un dibattito sociale che da molti anni investe il mondo del lavoro a livello globale. Tra le nuove generazioni ha preso piede il principio secondo cui il lavoro non deve essere solo "remunerativo", ma funzionale al benessere della persona e rispettoso delle risorse del pianeta. Un movimento di pensiero che è stato indubbiamente rafforzato dagli eventi della pandemia, che hanno rivalutato la sfera privata delle persone.

Questa tematica è presente anche nell'indagine EWCS, che per la prima volta è disponibile anche per i territori dell'Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino. Abbiamo analizzato i giudizi espressi su questo argomento dagli intervistati e ne abbiamo ricavato alcune conclusioni valide per l'intera macroregione.

I lavoratori dell'Euregio sono in generale soddisfatti della propria conciliazione

Più di otto lavoratori su dieci (85%) esprimono giudizi positivi, una percentuale che si pone al di sopra della media UE (81%). Le donne sono leggermente più soddisfatte degli uomini, nonostante i maggiori carichi famigliari. Ciò dipende da più cause, tra le quali pesa un compromesso basato sull'orario: meno tempo al lavoro, più tempo in famiglia.

I lavoratori del Tirolo sono i più appagati quando si parla di conciliazione, con una media di giudizi positivi pari all'87%.

I carichi famigliari si condividono in parte

Gli uomini passano più tempo al lavoro, ma partecipano comunque alla condivisione delle responsabilità famigliari. Il tempo dedicato alla cura e all'educazione dei figli e all'assistenza a parenti anziani non eguaglia ancora quello delle donne e si discosta soprattutto per la frequenza dell'impegno continuativo. Ciò nonostante, è presente un ambito in cui l'apporto per genere risulta essere di gran lunga maggiormente asimmetrico: cucinare e curare la casa, che rappresenta un impegno quotidiano per nove donne su dieci e solo per sei uomini su dieci.

Il lavoro part time come strumento di conciliazione

Sotto ogni punto di vista lavorare ad orario ridotto rende più favorevole la conciliazione tra lavoro e vita privata. I lavoratori part time, un quarto del totale nell'Euregio, dichiarano un grado di conciliazione superiore agli altri (93% di risposte positive contro 83%). Tuttavia, l'asimmetria nel suo utilizzo risulta ancora più accentuata rispetto alla media UE, con una percentuale del 42% tra le donne e del 9% tra gli uomini.

Più lavoro, meno conciliazione

In generale il tempo assorbito dal lavoro è tempo sottratto agli impegni e agli interessi personali. Un carico di lavoro particolarmente impegnativo può implicare conseguenze nella sfera privata a livello di stanchezza fisica e mentale. A certe professioni o settori si associa una maggiore possibilità di svolgere ore di lavoro straordinario o di lavorare nel tempo libero. Di questo si lamentano soprattutto i lavoratori autonomi e quelli che svolgono professioni molto impegnative, come i dirigenti.

Turismo e agricoltura sono i settori più critici

A parità di altri fattori, il settore lavorativo condiziona il livello di conciliazione percepito. Lavorare nel settore finanziario o in quello assicurativo, così come in quello dell'istruzione garantisce margini di conciliazione più ampi rispetto ad altri comparti, in particolare l'agricoltura e le attività alberghiere e della ristorazione. Non incide solo il carico lavorativo in sé, ma anche la distribuzione delle giornate nell'arco della settimana, il livello di flessibilità concesso ed altri fattori.

Cambiare orario di lavoro? Dipende...

La soddisfazione avvertita per il proprio livello di conciliazione influenza il desiderio di cambiare orario di lavoro. Tra i lavoratori che dichiarano un grado di conciliazione molto buono, sei su dieci non intendono cambiare, tre desiderano lavorare meno e uno vorrebbe lavorare più ore. L'aspirazione a lavorare meno cresce proporzionalmente all'insoddisfazione rispetto alla capacità di conciliare. Tra quanti ritengono di non riuscire a farlo per niente bene, sette

lavoratori su dieci desidererebbero lavorare meno.

E' possibile migliorare il grado di conciliazione?

La risposta è affermativa, nonostante il grado di soddisfazione espresso dai lavoratori dell'Euregio. Nei luoghi di lavoro va promosso un ulteriore potenziamento del welfare aziendale e delle esperienze di Audit, per intervenire sulla riorganizzazione dei tempi e

dei processi. Sul territorio può essere estesa la capillarità dell'offerta dei servizi conciliativi pubblici per raggiungere un maggior numero di lavoratori presenti anche nelle aree più decentrate. Su tutto deve prevalere la consapevolezza del cambiamento culturale in corso, che vede crescere velocemente la richiesta di una dimensione personalizzata del rapporto di lavoro, più compatibile non solo con gli impegni familiari ma anche con le esigenze e gli interessi privati.

Bibliografia

Gaiaschi, C., e Mallone, G. (2017). Welfare contrattuale e politiche di conciliazione, tra uguaglianza di genere e tempo per la cura. *Rivista delle Politiche Sociali*, 2, 93-107.

Prandini, R., & Malfer, L. (Eds.). (2019). *Welfare aziendale e benessere della persona: Primo Rapporto sulla politica nazionale Family Audit*. FrancoAngeli.

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18, 1001-1017.

Sabatinelli, S., & Pavolini, E. (2021). Le politiche familiari fra servizi all'infanzia e conciliazione famiglia-lavoro ai tempi del Covid-19. *Social Policies*, 8(2), 305-326.

Ambrosini M. (2020), *La conciliazione tra lavoro, famiglia e altre sfere della vita: una sfida di società. (Studi interdisciplinari sulla famiglia)*. In: *Famiglia e lavoro: intrecci possibili* / [a cura di] C. Manzi, S. Mazzucchelli. - Milano: Vita e Pensiero.

Saraceno, C. (2003), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia* (pp. 7-276). il Mulino.

Quadrelli I. (2012), *Osservatorio Nazionale sulla Famiglia, Promuovere la conciliazione tra responsabilità familiari e impegno lavorativo nei luoghi di lavoro*, Working Paper 2.

Saraceno, C., & Keck, W. (2010). Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies*, 12(5), pp. 675-696.

Commissione Europea (1998), *100 parole per la parità: Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini*, Commissione europea - Direzione generale «Occupazione, relazioni industriali e affari sociali» p. 14.

Secondowelfare - Luca Oliva (2020). *Politiche di conciliazione vita-lavoro: qual è lo stato dell'arte in Europa?* Ultimo accesso il 01.03.2023 sul sito <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/politiche-di-conciliazione-vita-lavoro-qual-lo-stato-dellarte-in-europa/>

Appendice

Tabelle (Chi quadrato) Segno caratteristico analizzato	Somma quadrato	Gradi di libertà df	Significatività p<
Figura 1: Cura/educazione dei figli (%)	29,65	4,00	0,00
Figura 2: Cura/educazione dei figli, per territorio (%)	114,31	8,00	0,00
Figura 3: Cura dei parenti anziani o disabili (%)	29,26	4,00	0,00
Figura 4: Cura dei parenti anziani o disabili per territorio (%)	174,10	8,00	0,00
Figura 5: Cura della casa (%)	417,74	4,00	0,00
Figura 6: Cura della casa, per territorio (%)	30,13	8,00	0,00
Figura 7: Conciliazione per sesso (%)	11,71	3,00	0,01
Figura 8: Conciliazione per territorio - Paesi (%)	267,00	6,00	0,00
Figura 8: Conciliazione per territorio - UE27 + Euregio (%)	1116,68	29,00	0,00
Figura 9: Conciliazione per nuclei con minori (%)	28,47	6,00	0,00
Figura 10: Conciliazione per nuclei senza minori (%)	33,32	6,00	0,00
Figura 11: Conciliazione per „Dipendente/autonomo“ (%)	18,03	3,00	0,00
Figura 12: Conciliazione per „Dipendente“ e territorio (%)	44,56	6,00	0,00
Figura 13: Conciliazione per „Autonomo“ e territorio (%)	42,25	6,00	0,00
Figura 14: Conciliazione per settori (%)	60,84	30,00	0,00
Figura 15: Conciliazione per professioni (%)	72,12	27,00	0,00
Figura 16: Conciliazione per reddito (%)	216,24	15,00	0,00

Figura 17: Conciliazione per „Part time/Full time“ (%)	90,71	3,00	0,00
Tabella 3: Conciliazione per „Part time/Full time“ e territorio - Paesi (%)	176,98	1,00	0,00
Tabella 3: Conciliazione per „Part time/Full time“ e territorio - UE + Euregio (%)	326,52	1,00	0,00
Figura 18: Conciliazione per giorni alla settimana (%)	59,19	9,00	0,00
Figura 19: Conciliazione per ore di straordinario (%)	86,01	6,00	0,00
Tabella 4: Conciliazione con ore di straordinario, per territorio (%)	26,03	6,00	0,00
Tabella 4: Conciliazione senza ore di straordinario, per territorio (%)	32,88	6,00	0,00
Figura 20: Conciliazione per ore di permesso (%)	455,79	9,00	0,00
Tabella 5: Conciliazione per ore di permesso, Tirolo (%)	218,28	9,00	0,00
Tabella 5: Conciliazione per ore di permesso, Alto Adige (%)	144,91	9,00	0,00
Tabella 5: Conciliazione per ore di permesso, Trentino (%)	147,73	9,00	0,00
Figura 21: Lavoro nel tempo libero per territorio (%)	91,36	8,00	0,00
Figura 22: Stanchezza dopo il lavoro per territorio (%)	67,35	8,00	0,00
Figura 23: Preoccupazione durante il lavoro per territorio (%)	83,59	8,00	0,00
Figura 24: Concentrazione sul il lavoro per territorio (%)	146,67	8,00	0,00
Figura 25: Ore desiderate alla settimana per sesso (%)	54,71	4,00	0,00
Figura 26: Ore desiderate alla settimana per territorio (%)	156,91	8,00	0,00
Figura 27: Ore desiderate alla settimana in funzione della capacità di conciliare (%)	344,92	12,00	0,00

