



Le Ricerche di Percorsi di secondo welfare

UNA SFIDA QUOTIDIANA, UN EQUILIBRIO INSTABILE.

La conciliazione famiglia-lavoro per le imprenditrici del terziario in provincia di Varese

di

Federico Razetti, Franca Maino e Valentino Santoni

Rapporto di ricerca realizzato per e in collaborazione con



e grazie al contributo di



Una sfida quotidiana, un equilibrio instabile. La conciliazione famiglia-lavoro per le imprenditrici del terziario in provincia di Varese

di Federico Razetti, Franca Maino e Valentino Santoni

Rapporto di ricerca realizzato per e in collaborazione con



e grazie al contributo di



Pubblicazione su www.secondowelfare.it: giugno 2019

ISBN
978-88-94960-15-0

Percorsi di secondo welfare è un Laboratorio di ricerca nato nel 2011 da una partnership tra l'Università degli Studi di Milano e il Centro Einaudi di Torino per ampliare e approfondire il dibattito sulle trasformazioni dello Stato sociale in Italia. Il progetto guarda in particolare alle misure e alle iniziative di secondo welfare realizzate nel nostro Paese, che si contraddistinguono per la loro forte connotazione territoriale e l'impiego di risorse non pubbliche provenienti da attori privati, parti sociali e organizzazioni del Terzo Settore. L'obiettivo è individuare, scoprire e raccontare esperienze capaci di coniugare il ridimensionamento della spesa pubblica con la tutela dei nuovi rischi sociali, offrendo dati e riflessioni sulle dinamiche in atto a livello locale, nazionale e internazionale.

Il Laboratorio diffonde le proprie ricerche attraverso il portale online www.secondowelfare.it (diventato una testata registrata nel 2015), i Rapporti sul secondo welfare in Italia, pubblicati a conclusione dei cicli biennali del progetto, e la collana Working Paper 2WEL. Tali documenti intendono affrontare il tema del secondo welfare da diversi punti di osservazione, approfondendo dinamiche, opinioni ed esperienze che possano favorire la comprensione di questo argomento, per sua natura ampio ed articolato, nelle sue diverse sfaccettature e dimensioni.

Percorsi di secondo welfare oltre alle attività di disseminazione e ricerca istituzionale si occupa di realizzare diverse ricerche *ad hoc* per importanti istituzioni pubbliche e private, organizza momenti di dibattito e riflessione, cura percorsi di accompagnamento per enti interessati a comprendere e realizzare forme di secondo welfare all'interno delle proprie organizzazioni.

Il Laboratorio è realizzato grazie al sostegno di Cisl Lombardia, Compagnia di San Paolo, Edenred Italia, Fondazione Bracco, Fondazione Cariplo, Fondazione CRC, Fondazione Cariparma, Fondazione Cariparo, Forum Ania Consumatori e Inapa - Confartigianato Persone.

© Percorsi di secondo welfare 2019
2WEL ■ ISBN 978-88-94960-15-0
Centro di Ricerca e Documentazione "Luigi Einaudi"
Via Ponza 4, 10121 Torino
www.secondowelfare.it
info@secondowelfare.it

UNA SFIDA QUOTIDIANA, UN EQUILIBRIO INSTABILE.

LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO PER LE IMPRENDITRICI

DEL TERZIARIO IN PROVINCIA DI VARESE

di

Federico Razetti, Franca Maino e Valentino Santoni

Parole-chiave:

Conciliazione famiglia-lavoro, Work-life balance, Imprenditoria femminile, Varese

Gli autori

Federico Razetti è dottore di ricerca in Studi Politici. Dal 2014 collabora come ricercatore con il Laboratorio *Percorsi di secondo welfare*. Attualmente è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università degli Studi di Milano nel quadro del progetto *InnovaCAre - Enhancing Social Innovation in Elderly Care*. Fra le sue pubblicazioni *Welfare bilaterale e secondo welfare: prime considerazioni a partire dalle esperienze regionali nel comparto artigiano* in "Politiche Sociali/Social Policies" (2017) e *Long-term care: riflessioni e spunti dall'UE, fra innovazione e investimento sociale* in "Rivista delle Politiche Sociali" (2019, con F. Maino). Insieme a F. Maino ha scritto *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi* (Giappichelli, 2019).

Franca Maino è Direttrice del Laboratorio di ricerca *Percorsi di secondo welfare* ed è Ricercatrice presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università degli Studi di Milano, dove insegna "Politiche Sociali e del Lavoro" e "Social Innovation e Welfare Mix". È membro del Comitato di redazione di "Stato e Mercato" e della "Rivista Italiana di Politiche Pubbliche". È membro del Comitato scientifico della Fondazione Welfare Ambrosiano e del Comitato scientifico di Assoprevidenza. Fa parte del Gruppo di Ricerca del progetto *InnovaCAre*. Ha recentemente pubblicato il volume *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi* con F. Razetti (Giappichelli, 2019).

Valentino Santoni è ricercatore presso il Laboratorio *Percorsi di secondo welfare*, dove si occupa principalmente di ricerca e formazione in materia di welfare aziendale, contrattazione e lavoro. Tra il 2017 e il 2018 ha partecipato a numerose ricerche riguardanti il tema del welfare aziendale. Tra queste si segnalano il lavoro promosso dalla Regione Emilia Romagna *Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro in Emilia Romagna*, e la ricerca commissionata dalla Fondazione CRC *Impresa possibile. Welfare aziendale in provincia di Cuneo*. Recentemente ha pubblicato gli articoli *Gli investimenti, le opportunità e i rischi della digital health nel campo del welfare aziendale* per "Politiche Sociali/Social Policies" e *Reti d'impresa e accordi territoriali per il welfare aziendale: i tratti distintivi delle esperienze italiane* per "Sociologia del Lavoro".

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY	5
PREMessa	9
1. INTRODUZIONE	10

PARTE I - IL CONTESTO

2. I DILEMMI DELLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO IN ITALIA	13
2.1 Il quadro di policy nazionale	13
2.2 Gli strumenti a disposizione per conciliare famiglia e lavoro	15
2.2.1 Congedi, permessi e flessibilità oraria	15
2.2.2 I servizi, pubblici e privati	18
2.2.3 I trasferimenti monetari	21
2.2.4 Le agevolazioni fiscali	23
2.3 Imprenditoria femminile e conciliazione: quali nessi?	24
3. ECONOMIA, LAVORO E POPOLAZIONE IN PROVINCIA DI VARESE	26
3.1 Il quadro socio-economico: struttura produttiva e dinamiche occupazionali	26
3.2 Le caratteristiche socio-demografiche della popolazione	30

PARTE II - CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO IN PROVINCIA DI VARESE

4. SERVIZI E MISURE PER LA FAMIGLIA DISPONIBILI NEL TERRITORIO	34
4.1 L'offerta di servizi	34
4.1.1 Prima e seconda infanzia	34
4.1.2 Persone con disabilità e anziani non autosufficienti	36
4.2 Le sperimentazioni attivate in provincia di Varese	40
4.2.1 Le Alleanze per la conciliazione	41
4.2.2 Altre iniziative di Regione Lombardia	50
5. LA SURVEY FRA LE IMPRENDITRICI DI TERZIARIO DONNA VARESE	55
5.1 Nota metodologica	55
5.1.1 Il questionario	55
5.1.2 La somministrazione	56
5.2 Il profilo dei rispondenti: le imprese e le imprenditrici	58

5.2.1 Le imprese	58
5.2.2 Le imprenditrici	60
5.3 Le risposte delle imprenditrici	63
5.3.1 La cura dei figli	63
5.3.2 La cura delle persone anziane e non autosufficienti	69
5.3.3 La cura delle persone con disabilità	73
5.4 Soddisfazione, problemi e priorità	76
5.4.1 Qualità percepita dei servizi e tempo dedicato alla cura dei familiari	76
5.4.2 Il grado di soddisfazione delle imprenditrici	77
5.4.3 I problemi più rilevanti riscontrati dalle imprenditrici	79
5.4.4 Gli interventi prioritari	81
5.4.5 Il contributo e il ruolo di Confcommercio-Uniascom Varese e degli Enti Bilaterali Territoriali	82
6. CONCLUSIONI: COME EVITARE CHE L'EQUILIBRIO SI RIVELI INSTABILE?	87
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	91

UNA SFIDA QUOTIDIANA, UN EQUILIBRIO INSTABILE.

LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO PER LE IMPRENDITRICI

DEL TERZIARIO IN PROVINCIA DI VARESE

EXECUTIVE SUMMARY

L'iniziativa "Una sfida quotidiana, un equilibrio instabile. La conciliazione famiglia-lavoro per le imprenditrici del terziario in provincia di Varese", realizzata dai ricercatori del Laboratorio *Percorsi di secondo welfare* su incarico di e in collaborazione con Confcommercio-Uniascom Provincia di Varese e Terziario Donna Varese e grazie al contributo degli Enti Bilaterali del Commercio e del Turismo di Varese, si è posta l'obiettivo di:

- indagare l'offerta di servizi per la famiglia e la conciliazione famiglia-lavoro presenti sul territorio della provincia di Varese;
- comprendere i carichi di cura delle imprenditrici associate a Terziario Donna Varese;
- valutare il loro grado di soddisfazione rispetto alla possibilità di trovare un equilibrio fra vita familiare e professionale.

Attraverso l'indagine si è voluta realizzare un'analisi dei principali servizi disponibili nel territorio provinciale di Varese rivolti all'infanzia, alla cura degli anziani (in particolare se non autosufficienti) e delle persone con disabilità. Inoltre, è stato realizzato e diffuso un questionario – compilabile *on-line* o in versione cartacea nelle sedi territoriali di Confcommercio-Uniascom Varese – rivolto alle imprenditrici associate a Terziario Donna Varese. Inviato ai 2.597 contatti di imprese associate a Terziario Donna con sede in provincia di Varese, il questionario ha raccolto 654 risposte.

Prima di illustrare i principali risultati ottenuti è necessario sottolineare alcuni dati di contesto:

- a livello economico la provincia di Varese risulta essere una delle più ricche di tutto il Paese. Anche il mercato del lavoro si trova sostanzialmente in una congiuntura favorevole: questo è vero anche se si guarda al tasso di occupazione femminile, il quale risulta di oltre 10 punti percentuali superiore alla media italiana;
- allo stesso tempo, però, la provincia di Varese risente dei *trend* demografici che caratterizzano il contesto nazionale: si registra quindi un forte aumento della componente di persone anziane (con 65 anni o più), cui si accompagnano bassi e decrescenti livelli di natalità;

- dall'analisi riguardante i servizi, emerge una provincia capace di offrire prestazioni e interventi di natura socio-sanitaria e assistenziale che assicurano una copertura sostanzialmente omogena del territorio;
- risultato, questo, raggiunto anche grazie alla realizzazione di progetti di livello locale che, stimolando la creazione di partenariati pubblico-privato come le Alleanze per la Conciliazione, hanno dato vita a nuove risposte per i bisogni di conciliazione famiglia-lavoro del territorio.

Alla luce di questo quadro di contesto l'analisi realizzata grazie ai dati raccolti tramite la *survey* ha evidenziato che:

- le imprenditrici del terziario della provincia di Varese dedicano una parte importante della propria giornata al lavoro: la maggior parte di loro sono infatti occupate full-time e lavorano per oltre 40 ore a settimana;
- 3 rispondenti su 4 hanno un figlio; anche a causa dell'età media piuttosto avanzata, quasi la metà di queste ha un figlio di 19 anni o più;
- anche per tale ragione, la risposta più frequente alla domanda "*Abitualmente chi si prende cura dei suoi figli quando lei è al lavoro?*" è stata "*Sono abbastanza grandi per stare da soli*". Sono comunque molto diffuse le soluzioni di "welfare fai da te", come "*Nonni e altri parenti*" e "*Li porto in ufficio o in negozio con me*";
- nel complesso, la valutazione delle rispondenti per i servizi per la prima e la seconda infanzia appare positiva. Se non emergono differenze staticamente significative né su base settoriale né su base territoriale, è possibile evidenziare che, a livello generale, la valutazione tra le imprenditrici divorziate o separate appare significativamente meno positiva che fra quelle sposate o conviventi;
- in merito ai compiti di cura nei confronti delle persone anziane, circa il 30% del campione ha affermato di avere familiari anziani da assistere; perlopiù si tratta di genitori di età molto avanzata (80 anni e più); circa 1/3 di coloro che assistono familiari anziani afferma che fra di essi vi sono persone non autosufficienti;
- anche i servizi rivolti agli anziani sono valutati in larga misura come buoni o discreti. Vi sono però due aree valutate in maniera tendenzialmente negativa: si tratta degli interventi di natura più strettamente sanitaria e relativi ai servizi ospedalieri e di pronto soccorso e a quelli di trasporto. Al contrario, si segnalano come valutate particolarmente positivamente per la loro qualità le strutture residenziali presenti nel territorio;
- la risposta più frequente alla domanda "Oltre a lei, abitualmente chi si prende cura dei familiari anziani" è stata "*Assistente familiare/colf*", a riprova della prevalenza della centralità delle soluzioni autogestite e della marginalità delle politiche pubbliche, messe in evidenza dalle principali ricerche sul tema;



- per quanto riguarda l'assistenza a persone con disabilità con meno di 65 anni, solo il 3,6% delle intervistate ha evidenziato necessità rivolte in questa direzione. Pur non rappresentando una porzione ampia del campione, è interessante sottolineare come in questi casi emerge la centralità della famiglia come erogatrice diretta di assistenza;
- la valutazione espressa dalle imprenditrici sulla qualità dei singoli servizi messi a disposizione dal territorio per la disabilità è mediamente bassa; tuttavia si sottolinea la bassa numerosità delle risposte;
- tra le partecipanti vi è, in generale, un grado positivo di soddisfazione rispetto alle esigenze di *work-life balance*. Si deve sottolineare però che vi è una soddisfazione media più alta soprattutto tra le coorti più anziane (con 65 anni o più), verosimilmente gravate da meno oneri familiari; le classi di età 25-44 e 45-54 fanno registrare valori medi tendenzialmente più bassi;
- il livello di soddisfazione rispetto alla conciliazione vita-lavoro varia inoltre al variare del carico di lavoro espresso in numero di ore mediamente lavorate alla settimana: la soddisfazione è significativamente maggiore fra le imprenditrici che dichiarano un orario inferiore alle 40 ore, rispetto a quelle che sono mediamente occupate più di 40 ore;
- il "peso" del tempo eccessivo dedicato all'attività lavorativa è confermato anche dal fatto che il problema di conciliazione vita-lavoro maggiormente evidenziato dalle lavoratrici riguarda la mancanza di tempo libero da dedicare allo svago personale; seguono poi "*Orari dei servizi incompatibili con quelli di lavoro*", "*Servizi troppo costosi*" e "*Mancanza di informazioni sui servizi esistenti*";
- si sottolinea che circa il 75% delle rispondenti si è detta favorevole all'implementazione di servizi di natura integrativa rispetto a quelli offerti dal territorio da parte di Confcommercio-Uniascom Varese. Tra le prestazioni più interessanti secondo le imprenditrici vi sono: forme di agevolazioni per l'acquisto di servizi, sportelli informativi riguardanti i servizi locali e misure di rimborso di prestazioni di natura socio-sanitaria e assistenziale;
- la conoscenza delle misure assistenziali offerte degli Enti Bilaterali Territoriali appare modesta: il 54% delle intervistate afferma di non essere al corrente di questi interventi; allo stesso tempo, quasi l'84% di chi afferma di conoscere sostiene di non averne mai fatto uso;
- nel complesso, la ricerca mette in luce la prevalenza di un modello di gestione degli oneri famiglia-lavoro impenrito, per la prima e la seconda infanzia, sull'aiuto ricevuto dai familiari (i nonni) e sulla disponibilità di servizi valutati positivamente, anche se spesso economicamente onerosi, e sul ricorso alle assistenti familiari per quanto riguarda la cura degli anziani non più autosufficienti.

Alla luce delle tendenze in atto dal punto di vista demografico (invecchiamento della popolazione) e del mercato del lavoro (allungamento della vita lavorativa e riduzione della popolazione in età da lavoro) appare auspicabile un investimento prima di tutto sotto il profilo informativo e comunicativo per accrescere tra le associate la consapevolezza delle sfide che conciliare oneri di cura e lavoro (senza dimenticare la sfera personale e del tempo libero) comporta e sempre più comporterà nel futuro. E possibilmente anche sotto il profilo aggregativo promuovendo reti tra micro-imprese per la realizzazione e condivisione di piani di welfare aziendale che contribuiscano a diffondere servizi e misure di *work life-balance*. Senza dimenticare che investire in conciliazione potrebbe rivelarsi un'opportunità anche per il commercio (oggi alle prese con la sfida della digitalizzazione) per creare nuovi posti proprio nel settore dei servizi.

PREMessa

Abbiamo capito chi sono le donne lavoratrici del Varesotto; abbiamo registrato le loro esigenze; abbiamo preso atto della loro età media (50 anni); abbiamo constatato che, nonostante la conciliazione sia una "pratica" poco applicata e ancor meno conosciuta, in poche la reclamano e in poche si lamentano. Sarà forse il risultato del fatto che molte delle intervistate hanno ormai figli grandi, ma è anche il risultato di una rassegnazione nei confronti di qualcosa che si dovrebbe avere, ma che non c'è mai stata.

Ecco perché, per Terziario Donna di Confcommercio provincia di Varese, lo studio condotto dai ricercatori del Laboratorio *Percorsi di secondo welfare* diventa un importante inizio per invertire questo processo di rassegnazione e di disinformazione.

Lo strumento individuato, per compiere almeno un piccolo passo che vada nella direzione di fornire un'offerta di servizi simile a quella già presente in molti Paesi dell'Europa, è un Tavolo provinciale permanente, attorno al quale siedano i rappresentanti degli enti pubblici (Provincia, Comuni, Camera di Commercio, ATS e strutture sanitarie, Provveditorato agli studi), associazioni di categoria, associazioni territoriali. La *mission?* Arrivare alla definizione condivisa di proposte e interventi in grado di agevolare la conciliazione famiglia-lavoro sul territorio della nostra provincia.

Il tavolo cui Terziario Donna si impegna a "dar vita" dovrà avere innanzitutto lo scopo di innalzare la consapevolezza di tutti – aziende, lavoratrici e lavoratori, parti sociali, pubbliche amministrazioni – sulla presenza dei servizi erogati in provincia di Varese, e da lì partire per migliorarli. Un lavoro di "mappatura" necessario soprattutto per capire che cosa manca e in quali aree i servizi a favore delle donne lavoratrici scarseggiano o sono del tutto inesistenti. La mappatura realizzata per questa ricerca sarà un'ottima base da cui prendere le mosse.

Tutti assieme potremo capire, analizzare e proporre. Potremo individuare uno o più progetti, uno o più interventi, e in base a questi andare alla ricerca di fondi, magari bussando alla porta della Regione Lombardia e dell'Unione europea. Ma anche andando a cercare la collaborazione con i privati pronti ad investire risorse in qualcosa che possa rispondere ai bisogni di conciliazione delle lavoratrici, con vantaggi anche per la singola azienda, in termini di serenità della dipendente che si traduce in una migliore produttività, e quindi con ricadute positive per la comunità nella quale l'azienda ha sede.

Questo studio per Terziario Donna è un inizio. L'inizio di un lungo percorso. Il Tavolo permanente, perciò, sarà solo il primo passo che – almeno questo è il nostro auspicio – dovrà aiutare l'intero territorio a tematizzare con più consapevolezza i vantaggi che possono derivare per le donne e gli uomini che ogni giorno contribuiscono al suo sviluppo dalla messa a punto di risposte efficaci e sostenibili al tema della conciliazione.

Cristina Riganti

Presidente Terziario Donna Confcommercio provincia di Varese

1. INTRODUZIONE

Da alcuni decenni il graduale superamento del tradizionale modello di divisione dei compiti all'interno dei nuclei familiari – con la componente maschile impegnata nella produzione di reddito tramite il lavoro extradomestico remunerato e quella femminile adibita alla cura dell'economia domestica e all'accudimento dei soggetti più fragili della famiglia (bambini, anziani e persone con disabilità) – sta facendo emergere in tutti i Paesi occidentali, anche se con ritmi e ad intensità diverse, un “nuovo rischio sociale”, ovvero quello della conciliazione famiglia-lavoro o vita-lavoro (Taylor-Gooby 2004; Saraceno e Naldini 2011). Il fenomeno si intreccia strettamente con quelli della progressiva emancipazione femminile, del complesso processo di ridefinizione dei modelli familiari e di suddivisione dei compiti all'interno dei nuclei. La capacità di rispondere, più o meno adeguatamente, ai bisogni connessi con questo nuovo rischio sociale produce, a propria volta, conseguenze rilevanti sulle dinamiche del sistema economico (in particolare sui livelli di occupazione femminile), sociale (si pensi, ad esempio, all'importanza di un doppio reddito familiare per scongiurare il rischio della povertà) e demografico (soprattutto in termini di natalità).

Tra i fattori che più hanno inciso sull'emersione di questo nuovo bisogno vi è certamente la crescita dell'occupazione femminile, a sua volta riconducibile sia a ragioni economiche (la terziarizzazione dei sistemi produttivi e la necessità, per le famiglie, di disporre di due redditi da lavoro per garantirsi un tenore di vita adeguato) sia a motivi culturali, che hanno portato le donne a rivendicare parità – nell'istruzione, nel lavoro e nelle retribuzioni – rispetto al genere maschile.

Proprio in considerazione del ruolo tradizionalmente attribuito alle donne sul fronte della cura, la questione della conciliazione e degli strumenti per farvi fronte è stata ed è ancora tematizzata come un tema principalmente “femminile”, ovvero come un problema di rilevanza collettiva per risolvere il quale occorrono misure di *policy* rivolte prima di tutto a quei soggetti – le donne appunto – cui si continuano ad attribuire, implicitamente ed esplicitamente, le responsabilità primarie dell'accudimento, anche a scapito delle chance di autorealizzazione al di fuori della vita familiare. La letteratura più recente invita a considerare più da vicino il ruolo della componente maschile della coppia nella gestione dei carichi di cura (cfr. Canal 2014; Saraceno 2015). Appare tuttavia indubbio che – soprattutto nei paesi, come l'Italia, che scontano un ritardo maggiore nella messa a punto di politiche di conciliazione efficaci e in cui permane un'iniqua divisione del lavoro domestico nella coppia – l'approfondimento delle difficoltà incontrate dalle donne nel conciliare famiglia e lavoro resti un tema centrale. Ciò appare particolarmente vero in Italia, dove le aspettative di cura verso le donne alimentano e si alimentano di un'offerta di servizi per la famiglia e la conciliazione particolarmente carenti.

Su questo sfondo, questa ricerca intende fare luce sulla sfida della conciliazione vita-lavoro approfondendo un tema relativamente poco analizzato dagli studi su questi temi: il *work-life*



balance per le imprenditrici. Mentre il focus di molte analisi si è concentrato sui problemi incontrati dalle lavoratrici dipendenti, meno attenzione è stata riservata alle difficoltà affrontate da quelle donne che abbiano avviato una propria attività imprenditoriale. La ricerca, realizzata in collaborazione con e per conto di Confcommercio-Uniascom Provincia di Varese¹, si è posta l'obiettivo di indagare l'offerta di servizi per la famiglia e la conciliazione famiglia-lavoro presenti sul territorio provinciale e di comprendere i carichi di cura delle imprenditrici associate a Terziario Donna Varese nonché il loro grado di soddisfazione rispetto alla possibilità di trovare un equilibrio fra vita familiare e professionale.

Benché limitato a un territorio circoscritto e ai settori del terziario, riteniamo che lo studio possa offrire spunti di analisi di interesse più generale, aiutando a fare luce su un tema poco indagato attraverso l'approfondimento della condizione in cui si trovano imprenditrici che operano in settori di attività economica – tradizionali e a bassa intensità di capitale – che, nonostante le trasformazioni in corso, continuano a essere fra quelli in cui si registra la maggiore presenza di imprenditoria "rosa".

L'analisi proposta si articola in cinque principali sezioni, oltre a questa *Introduzione*. Nella prima parte ("Il contesto", sezioni 2–3) si offre innanzitutto il quadro dello sviluppo delle politiche per la famiglia, con possibili effetti in materia di conciliazione, presenti a livello nazionale e si mettono a tema i nessi fra conciliazione e imprenditoria femminile (sezione 2). Alla luce del fatto che le esigenze di conciliazione emergono dall'incrocio fra dinamiche economiche, occupazionali, sociali e demografiche, la terza sezione ricostruisce brevemente le caratteristiche del tessuto socio-economico del territorio oggetto della ricerca (sezione 3). Nella seconda parte ("Conciliare famiglia e lavoro in provincia di Varese", sezioni 4 e 5), si dà quindi conto dei risultati di una mappatura dei servizi disponibili e dei progetti attivati a livello provinciale in tema di conciliazione (sezione 4), per poi illustrare le principali evidenze emerse da una *survey* realizzata da *Percorsi di secondo welfare* fra le imprese associate a Terziario Donna, l'organizzazione di Confcommercio-Uniascom Provincia di Varese che raggruppa le imprenditrici associate operanti nei settori del commercio, del turismo e dei servizi (sezione 5). L'ultima sezione (6) conclude, offrendo alcuni spunti interpretativi, anche in chiave prospettica.

¹ La ricerca ha potuto beneficiare del prezioso supporto operativo del dott. Lino Gallina, responsabile del Servizio Relazioni Sindacali di Uniascom Varese.



A complex network graph composed of numerous small, semi-transparent grey circles of varying sizes, connected by thin white lines. Some nodes are highlighted with larger, semi-transparent circles in shades of light blue, green, and yellow. A large, semi-transparent dark blue rectangle covers the bottom half of the page, containing the text 'Parte I' and 'Il contesto'.

Parte I
Il contesto

2. I DILEMMI DELLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO IN ITALIA

A livello generale, per politiche di conciliazione si intendono tutte le misure volte a favorire un equilibrio tra la sfera lavorativa (in particolare le condizioni di lavoro e le prospettive di carriera) e la sfera privata (in questo caso la distinzione è tra tempo dedicato a se stessi e tempo dedicato alla famiglia). All'interno della famiglia i soggetti che comportano maggiore assistenza sono quelli più fragili, ovvero i minori, le persone con disabilità e le persone anziane, in particolare se non più autosufficienti.

In questa sezione consideriamo più da vicino i tratti caratteristici del modello italiano di politiche per la conciliazione (§ 2.1.) e gli strumenti a disposizione per chi necessiti di trovare un equilibrio fra vita familiare e professionale (§2.2). Infine, un'attenzione specifica è rivolta alla questione della conciliazione declinata rispetto alle particolari condizioni di lavoro delle imprenditrici (§2.3).

2.1 Il quadro di policy nazionale

La letteratura su questo campo di *policy* in Italia è concorde nell'evidenziare l'esistenza di forti carenze del sistema pubblico di welfare nel garantire forme di assistenza per i soggetti più vulnerabili all'interno dei nuclei familiari, ovvero i minori (in particolare nella fascia della prima infanzia: 0-2 anni), le persone con disabilità e gli anziani non autosufficienti. In ragione della scarsità dell'offerta pubblica di servizi, della preferenza per i trasferimenti monetari a quelli in natura e di una concezione prevalente della famiglia ancorata all'aspettativa che a farsi carico dell'accudimento dei soggetti più deboli siano le componenti femminili dei nuclei (mogli, sorelle, mamme), il sistema italiano è stato definito "familista" (Saraceno e Naldini 2011). Secondo Ranci e Sabatinelli (2015), tutti i principali interventi italiani di politica familiare che possono avere ricadute rilevanti anche nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro riflettono questa impostazione di base. Saraceno (2009) parla, in riferimento al caso italiano, di "familismo per *default*", a indicare un contesto caratterizzato da politiche di conciliazione tali da non offrire alternative realisticamente percorribili alle responsabilità familiari e rendere quindi molto difficile un processo di "defamilizzazione della cura" (cioè di sostituzione della famiglia nei principali oneri di cura), osservabile invece nei paesi con una maggiore tradizione in questo campo come quelli scandinavi (Lewis 2006; Orloff 2006).

È in paesi come l'Italia che si assisterebbe in modo particolarmente chiaro a quella che è stata definita una "rivoluzione incompiuta" (Esping-Andersen 2011), ovvero una situazione in cui all'accesso delle donne a livelli di istruzione superiori e al loro ingresso nel mercato del lavoro extradomestico non è corrisposto un incremento adeguato dei servizi e delle misure per sgravarle dagli oneri di cura familiari né una sufficiente trasformazione dei modelli di ripartizione di questi oneri all'interno della coppia. L'effetto sarebbe dunque quello di un

doppio carico – familiare e lavorativo – che, nonostante alcuni progressi, continuerebbe a gravare prevalentemente sulle donne.

Box 1

La divisione dei ruoli nelle coppie italiane

Tradizionalmente l'Italia si caratterizza per una forte asimmetria nella divisione dei ruoli nella coppia, a svantaggio delle donne: il lavoro familiare è infatti considerato ancora appannaggio delle donne. Si tratta peraltro di una divisione dei compiti familiari che caratterizza anche le famiglie che non seguono più il modello male breadwinner, e in cui anche la donna è inserita nel mercato del lavoro. Dai dati dell'indagine [Istat] su 'Uso del tempo' del 2013-2014, risultava infatti che il 53,4% degli uomini era molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione "È meglio per la famiglia che l'uomo si dedichi prevalentemente alle necessità economiche e la donna alla cura della casa", così come il 45,1% delle donne italiane. I valori più alti si rilevano soprattutto nel Mezzogiorno e fra chi ha un titolo di studio più basso. Si noti, tuttavia, che la permanenza di questo stereotipo si osserva – seppure con valori più bassi – anche tra le coppie sposate, dove entrambi i coniugi lavorano: il 38,8% degli uomini e il 28,1% delle donne considera positivo la persistenza di un modello tradizionale. Questo dato contribuisce a spiegare la bassa partecipazione femminile nel mercato del lavoro che – insieme alla nota mancanza di servizi di cura per anziani e bambini e, più in generale, alle misure per facilitare la conciliazione vita-lavoro – ha come conseguenza che la settimana lavorativa media, considerando sia il lavoro retribuito sia quello familiare, è di 46h52' per le donne, contro le 39h30' degli uomini. Risulta quindi particolarmente pesante la settimana delle donne che svolgono sia un lavoro retribuito sia un lavoro familiare: le ore, infatti, salgono a 57h59'. Se si osservano, infine, le casalinghe si può notare come la differenza con gli uomini occupati è di sole due ore e mezza a settimana. Analizzando le varie fratture sociali e diseguaglianze che caratterizzano l'Italia e che penalizzano soprattutto le donne, è comunque possibile notare come ci sia un parziale miglioramento rispetto all'ultimo quinquennio [dati 2008-2009 vs. dati 2013-2014]. Ad esempio, l'indice di asimmetria del lavoro familiare, che misura la parte del tempo dedicato al lavoro domestico e di cura svolta dalle donne (sul totale di quello della coppia), nelle coppie dove entrambi lavorano è complessivamente sceso sotto la soglia del 70%, soglia che cinque anni fa era stata raggiunta solo dalle coppie di occupati con donna laureata. Gli uomini inoltre hanno aumentato il loro contributo nella divisione del lavoro domestico (mediamente 1h50' a settimana), dato però che si deve leggere anche alla luce del calo delle ore di lavoro retribuito. Infatti, la crisi economica ha generato non solo una perdita di posti di lavoro, ma anche una diminuzione delle ore di lavoro svolte dagli uomini. Inoltre, la condizione delle donne appare più equa quando il livello di istruzione è più elevato, come nelle famiglie di impiegati e nella classe dirigente, ma anche nel caso di nuclei familiari formati da giovani coppie, come nel caso dei blue-collar".

Fonte: F. Tomatis, *Italia: una lenta ripresa verso la parità di genere?*, in "Percorsi di secondo welfare", 30 maggio 2017.



I dati sulla spesa pubblica per politiche familiari mettono ben in luce e aiutano a spiegare il ritardo italiano su questo fronte, soprattutto se confrontati con quelli altri Paesi europei. Mentre l'Italia destina circa il 6% della sua spesa per il welfare a politiche rivolte alla famiglia e all'infanzia (all'incirca l'1,7% del suo PIL), la Germania investe in questo settore di policy l'11,2% della spesa sociale (il 3,2% del PIL), la Francia il 7,7% della propria spesa in welfare (equivalente al 2,5% del PIL), il Regno Unito il 9,6% delle risorse destinate alle politiche sociali (il 2,8% del PIL), la Danimarca l'11,2% (3,5% del PIL), la Finlandia il 10,3% (il 3,2% del PIL), la Svezia il 10,5% (3% del PIL) e la Norvegia l'11,9% (3,3% del PIL; fonte: Eurostat).

Ovviamente le politiche e i loro effetti riflettono, almeno in parte, le preferenze e i modelli familiari prevalenti nella società che, in Italia, continuano a basarsi su una concezione familiare sostanzialmente ancorata alla figura del *male breadwinner*, cioè di un capofamiglia maschio largamente sgravato da compiti diversi da quelli legati al lavoro extradomestico (cfr. Box 1).

Queste osservazioni contribuiscono a dare conto di un apparente paradosso osservabile in Italia e negli altri Paesi del Sud Europa: tassi di occupazione femminile comparativamente bassi cui si associano tassi di fecondità molto ridotti, ben al di sotto del tasso naturale di ricambio generazionale, ovvero di un numero di figli (2,1 per donna) tale da garantire la stabilità della popolazione nel tempo (cfr. figure 1 e 2).

2.2 Gli strumenti a disposizione per conciliare famiglia e lavoro

Quali sono gli strumenti attualmente a disposizione, in Italia, delle donne (e degli uomini) per conciliare attività professionale e vita familiare? In generale, i dispositivi che possono agevolare la conciliazione sono riconducibili a quattro aree principali di intervento:

- congedi, permessi e flessibilità oraria;
- servizi (pubblici e/o privati);
- trasferimenti monetari e *voucher*;
- agevolazioni fiscali.

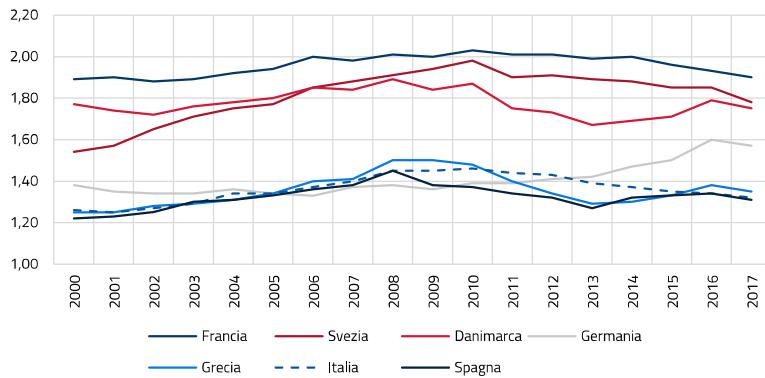
Ognuno di questi strumenti può contribuire, in modo più o meno efficace, a facilitare la gestione dei carichi professionali e di quelli di cura verso i soggetti più fragili del nucleo familiare (Barazzetta 2019). Consideriamoli dunque più da vicino, distinguendo, dove possibile, i carichi di cura cui diversi strumenti provano ad offrire una risposta.

2.2.1 Congedi, permessi e flessibilità oraria

Cura dei figli

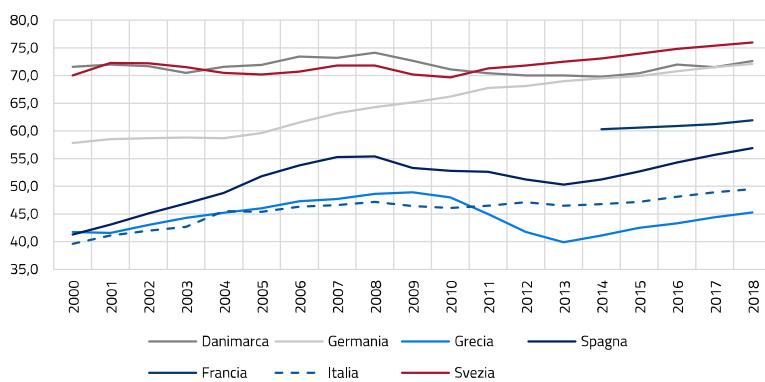
Le norme italiane che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità (in alcuni aspetti superate da successivi sviluppi) sono in gran parte contenute nel Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto "Testo Unico maternità/paternità", preceduto dalla Legge 53/2000. In particolare, tale norma prevede:

Figura 1 – Tasso di fecondità totale in Italia e altri Paesi UE (2000-2017).



Fonte: elaborazione da database Eurostat.

Figura 2. – Tassi di occupazione femminile in Italia e altri Paesi UE (2000-2018).



Fonte: elaborazione da database Eurostat.

Nota: i dati per la Francia sono disponibili solo a partire dal 2014.

- 5 mesi di *congedo obbligatorio di maternità*, pagati all'80% della ultima retribuzione mensile per le lavoratrici dipendenti; alle artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colonie, mezzadre, imprenditrici agricole professionali, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne iscritte alla gestione INPS di riferimento spetta, sempre per 5 mesi, un'indennità di maternità pari all'80% della retribuzione giornaliera stabilita annualmente dalla legge per il tipo di attività svolta;

- 6 giorni di *congedo di paternità*, con il 100% della retribuzione, anche non consecutivi (di cui 5 obbligatori e 1 opzionale alternativo al congedo di maternità, come stabilito nella legge di Stabilità 2019);
- 6 mesi per ciascun genitore di *congedo parentale*, inteso come diritto individuale e non cedibile, fino a un massimo di 10 mesi per famiglia (con un mese in più di bonus per il padre qualora prenda almeno 3 mesi di congedo), retribuito al 30% se fruito entro i 6 anni di vita del bambino e successivamente non retribuito, fruibile su base *full-time* o *part-time* e sino al raggiungimento del dodicesimo anno del figlio (precedentemente sino all'ottavo). Il congedo parentale per le lavoratrici autonome può essere fruito per un massimo di 6 mesi, entro i primi 3 anni di vita del bambino (sia in caso di parto sia di adozione nazionale e internazionale); l'unico requisito per accedere all'indennità – pari al 30% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita per legge ogni anno per ciascuna categoria di appartenenza – è quello di aver versato 3 mensilità contributive, comprensive dell'aliquota maggiorata, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di indennità.;
- *permessi per malattie dei figli*: entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.
- nel momento in cui il lavoratore dipendente rientra al lavoro dopo il periodo di congedo obbligatorio, è lui o lei possibile fare richiesta per trasformare l'orario di lavoro da pieno a *part-time*; tale opportunità può essere richiesta per un massimo di 6 mesi e previa rinuncia al congedo parentale; inoltre la riduzione oraria non può essere superiore al 50% del monte ore previsto dal proprio contratto

Assistenza a persone con disabilità

Congedi e permessi specifici sono concessi anche ai lavoratori che hanno oneri di cura legati ad un familiare non autosufficiente. In questo caso, come previsto dalla Legge 104/92, i familiari (coniuge, convivente *more uxorio* o parti dell'unione civile, genitori, figli, fratelli e sorelle, parenti ed affini entro il terzo grado) possono richiedere appositi permessi concessi per garantire al lavoratore di assistere familiari con handicap in condizione di gravità; in tal caso si ha diritto ad assentarsi dal lavoro per 3 giorni al mese o, in alternativa, per 18 ore al mese. Sul piano dei congedi, invece, la Legge prevede per i familiari della persona con disabilità che lavorano un periodo di assenza retribuito di 2 anni, che può essere fruito anche in maniera frazionata.

Box 2

La normativa europea sul *work-life balance*

Nel mese di aprile 2019, dopo un lungo percorso iniziato nel 2017, il Parlamento Europeo ha approvato con ampia maggioranza una nuova Direttiva in materia di *work-life balance*. L'iter per la sua approvazione è partito dalla proposta iniziale avanzata nel 2017 dalla Commissione europea che ha adottato la Direttiva come una tra le prime iniziative connesse al Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Nel settembre 2018 sono iniziati i negoziati informali tra Commissione, Consiglio e Parlamento Europeo e, a fine gennaio 2019, il Consiglio dell'UE e il Parlamento Europeo hanno trovato un accordo preliminare; il 4 aprile è stato approvato il testo definitivo della Direttiva. Questo prevede per il congedo di paternità una durata fino a 10 giorni e per il congedo parentale non trasferibile una durata fino a 2 mesi per ogni genitore, pagato almeno come il congedo per malattia. Il testo prevede inoltre che gli Stati membri stabiliscano un compenso minimo, che dovrà garantire degli standard di vita adeguati, atto ad incoraggiare entrambi i genitori nell'accudimento dei figli. L'Unione Europea ha previsto una clausola, attivabile o meno dagli Stati, per garantire ai lavoratori di essere pagati il 65% del loro stipendio netto per un periodo di almeno 6 mesi per entrambi i genitori. La Direttiva ha stabilito poi l'introduzione di un congedo di 5 giorni per la cura di familiari invalidi o con malattie gravi senza però alcun obbligo di pagamento; inoltre tutti i genitori con figli minori di 8 anni (e non di 12 come richiesto nella proposta iniziale) avranno il diritto di chiedere maggior flessibilità al lavoro sia per quanto riguarda l'orario sia per la possibilità di lavorare da casa. Questa Direttiva, che è a tutti gli effetti vincolante per tutti gli Stati dell'Unione, entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale UE; gli Stati membri dovranno poi conformarsi alle norme entro i successivi 3 anni.

2.2.2 I servizi, pubblici e privati

Cura dei figli

Un aspetto centrale delle politiche di conciliazione è quello connesso con la disponibilità e accessibilità di servizi destinati alla cura dei bambini, in particolare nella fascia della prima (0-2 anni) e della seconda infanzia (3-5 anni), ovvero nell'età prescolare: asili nido, nidi familiari, servizi Tagesmutter, scuole di infanzia, ma anche servizi di pre e dopo scuola.

Come sottolineato da molte indagini sul tema (cfr., tra le più recenti, Openpolis e Con i bambini 2019), la disponibilità di tali servizi può infatti contribuire ad aumentare la presenza delle donne nel mondo del lavoro, consentendo loro di intraprendere e/o non interrompere il percorso professionale. Inoltre, come osserva recentemente anche l'Istat (2019), in un'ottica di investimento sociale, i servizi per la prima infanzia rivestono un ruolo cruciale non solo nel sostegno alla genitorialità ma anche nei percorsi di crescita ed inclusione sociale del bambino.

**Box 3****La legge sullo smart working**

In Italia nel 2017 ci sono stati sviluppi normativi significativi sul fronte della regolazione dello *smart working* o "lavoro agile" sia nel privato sia nel pubblico (rispettivamente con l'approvazione della Legge 81/2017 e l'emanazione della Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile all'interno della Riforma della PA; Barazzetta 2018). La Legge 81 sullo *smart working*, la cui entrata in vigore legittima e intende promuovere l'organizzazione del lavoro flessibile, risponde ad un crescente bisogno di conciliare i tempi lavorativi con i tempi di cura familiare. La legge si collega anche alle trasformazioni del lavoro connesse alla diffusione di strumenti tecnologici sempre più avanzati che favoriscono una modalità di lavoro "a distanza", un tempo impensabile. Nonostante l'Italia risulti agli ultimi posti nell'UE28 per numero di lavoratori "agili", non mancano esempi di aziende (ma anche nella PA si stanno muovendo i primi passi; cfr., nel territorio di Varese, la sperimentazione dell'ATS Insubria: § 4.2.2) che hanno intrapreso percorsi di *smart working*. Quest'ultimo è definito come la possibilità di svolgere il lavoro ovunque e in qualsiasi momento, ricorrendo alle nuove tecnologie di comunicazione e di informazione (in particolare i dispositivi mobili come *smartphone*, *tablet*, *laptop*). Gli *smart workers* sono identificati come quei lavoratori che, avvalendosi di una connessione a internet, lavorano almeno dieci ore alla settimana in posti diversi dall'ufficio e dalla propria abitazione. Proprio la dematerializzazione del luogo di lavoro e la flessibilizzazione dei tempi di lavoro sono considerate le strategie organizzativo-gestionali più idonee a soddisfare, da un lato, le esigenze dei datori di lavoro di contenere i costi e aumentare la produttività e, dall'altro, i bisogni dei lavoratori di conciliare vita personale e lavorativa, grazie alla maggiore autonomia di cui possono godere nella gestione dello spazio e del tempo della propria prestazione professionale (Maino 2018).

Lo stesso Istituto di ricerca sottolinea poi come per molte donne la mancanza di servizi di supporto nelle attività di cura rappresenti un ostacolo per l'ingresso nel mercato del lavoro.

Nonostante questa riconosciuta importanza per i servizi per l'infanzia, l'Istat rivela che la dotazione di posti disponibili nel nostro Paese è molto lontana dalla quota fissata come obiettivo strategico dell'Unione europea allo scopo di promuovere l'occupazione femminile: in Italia, in media, ogni 100 bambini nella fascia 0-2 anni solo 24 possono contare su un servizio destinato all'infanzia; la percentuale stabilita dall'Ue è fissata al 33%.

A livello nazionale, nell'anno scolastico 2016/17 l'Istat ha censito sul territorio nazionale 13.147 servizi socio-educativi per l'infanzia. I posti autorizzati al funzionamento sono circa 354.000; di questi poco più della metà sono pubblici mentre il 48% sono privati. In totale sono 11.017 gli asili nido rilevati in Italia: di questi 220 circa sono di natura aziendale o interaziendale (cfr. Box 4). Nell'ambito dei 2.130 servizi integrativi per la prima infanzia, invece,

quasi la metà sono definiti come "spazi gioco", oltre 800 sono "servizi in contesto domiciliare", ovvero gestiti presso un'abitazione, mentre 280 sono del tipo "centri bambini e genitori" dove è prevista la permanenza di un adulto di riferimento insieme al bambino.

L'Istat rivela infine come l'offerta di servizi per l'infanzia sia poco equilibrata all'interno del territorio nazionale. In diverse regioni del Centro-nord (Valle d'Aosta, Umbria, Emilia Romagna, Toscana e Provincia Autonoma di Trento) la copertura di tali servizi raggiunge - e in certi casi supera - il 30% dei potenziali destinatari. Nel Mezzogiorno invece la situazione è molto diversa: in Abruzzo, Molise e Sardegna ad esempio i posti privati e pubblici nei servizi socio-educativi superano il 20% dei bambini sotto i 3 anni, nelle altre regioni non raggiungono il 15%; tale percentuale è più bassa del 10% in Campania, Puglia e Sicilia.

Assistenza a persone anziane non autosufficienti

Alle prestazioni pubbliche in servizi per le persone non autosufficienti appartengono l'Assistenza domiciliare integrata (ADI) e i Servizi di assistenza domiciliare (SAD).

L'ADI, servizio compreso nei Lea (Livelli essenziali di assistenza) e fornito dalle ASL anche in collaborazione con i Comuni, ha carattere socio-sanitario: consiste in un "pacchetto" di trattamenti a domicilio a carattere multidisciplinare, organizzato in base ad un piano di cura personalizzato (Piano di assistenza individuale – Pai), finalizzato a stabilizzare il quadro clinico, limitare il declino funzionale e migliorare la qualità della vita dell'assistito. I SAD, forniti dai Comuni, hanno invece carattere socio-assistenziale e perseguono l'obiettivo di aiutare la persona nel disbrigo delle attività quotidiane (aiuto domestico, preparazione dei pasti, igiene della persona, disbrigo di commissioni, trasporto, ecc.) sollevando in parte la famiglia dal carico assistenziale. L'accesso è generalmente condizionato al possesso di determinati requisiti ISEE. Infine non va dimenticato che risultano a carico del Servizio sanitario nazionale le quote sanitarie (50% del totale) dei costi relativi al soggiorno in RSA (Residenze sanitarie assistenziali), mentre con riferimento alla cosiddetta quota alberghiera sono i Comuni a stabilire il livello di partecipazione dell'utenza, anche in questo caso generalmente in funzione dell'ISEE.

Nel complesso, la copertura fornita dai servizi di assistenza domiciliare, sia essa ADI o SAD, e di assistenza residenziale, appare modesta. Confrontando le stime fra platea di anziani non autosufficienti con quelle relative all'offerta di servizi disponibili, Fosti e Notarnicola (2018) concludono che il tasso di copertura pubblica si attesterebbe nel 2015 al 31,8% per i servizi sociosanitari (residenziali e domiciliari) e al 18% per quelli sociali. Considerata la bassissima intensità dei servizi domiciliari (appena meno di 20 ore annue, in media, per utente), di fatto solo un 10-12% di anziani non autosufficienti risulterebbe realmente preso in carico dal sistema sociosanitario pubblico (Fosti e Notarnicola, 2018).

Venendo al settore privato, le misure per la copertura della non autosufficienza possono essere ricondotte a tre tipi di prestazioni. In primo luogo, prestazioni assicurative, che



prevedono l'erogazione di una rendita al momento del verificarsi di una condizione di non autosufficienza. Accanto alla classica polizza individuale, configurabile anche come opzione di erogazione della pensione complementare, troviamo coperture a carattere collettivo organizzate da fondi sanitari e, con riferimento al comparto dei bancari e degli assicurativi, da fondi dedicati alla copertura del rischio di Long-Term Care. In secondo luogo, il rimborso delle spese sostenute in relazione all'evento di non autosufficienza. In questo caso la platea dei provider comprende, oltre alle compagnie assicurative, anche le società di mutuo soccorso. Vi è infine la possibilità di accedere a coperture di livello aziendale, con particolare riferimento all'utilizzo del Premio di risultato, modalità per la quale nell'ultimo triennio è stato definito un apposito regime fiscale agevolato e la cui organizzazione può realizzarsi nelle forme più diverse (*voucher*, contributi a fondi sanitari, rimborso ecc.; cfr. Box 4). Di fatto, prevale la spesa *out of pocket*, pagata direttamente dalle famiglie, senza alcuna forma di intermediazione.

Secondo la stima realizzata da Itinerari previdenziali (2016) tale componente sarebbe quantificabile in circa 9 miliardi di euro. In assenza di misure di sostegno efficaci e accessibili, le famiglie si trovano così costrette a farsi (quasi) totalmente carico dell'onere organizzativo ed economico dell'assistenza. La scelta prevalente è quella della domiciliarità, fondata però essenzialmente sull'aiuto informale prestato dai familiari e/o dall'assistente familiare («badante»), affiancata da un ricorso contenuto alla residenzialità.

2.2.3 I trasferimenti monetari

Cura dei figli

Oltre ai congedi e ai servizi prima menzionati, i governi che si sono succeduti hanno introdotto diverse misure e bonus di carattere monetario a sostegno della famiglia. Stando a quanto previsto dalla Manovra del 2019, gli interventi attualmente disponibili sono:

- il bonus bebè, diretto a famiglie a medio-basso reddito con un figlio a carico (per le famiglie che hanno un reddito ISEE entro i 25mila euro annui, il contributo economico è pari a 80 euro al mese; per chi ha un reddito ISEE pari o inferiore a 7mila euro, l'importo Bonus bebè è di 160 euro al mese); da segnalare che a partire dal 2018 l'erogazione avviene per il primo anno di nascita o adozione del bambino e non più per i tre successivi mentre dal 2019 è previsto un incremento del 20% dal secondo figlio;
- dal 2017 è disponibile un bonus di 1.000 euro all'anno per 3 anni, incrementato a 1.500 euro a partire dal 2019, per il pagamento di asili nido pubblici o privati, indipendentemente dal reddito ISEE della famiglia;
- il Bonus "Mamme domani", dell'ammontare di 800 euro *una tantum* e richiedibile dalle donne oltre il settimo mese di gravidanza, indipendentemente dal reddito familiare;
- il Bonus per famiglie numerose (3 o più figli), pagato dai Comuni attraverso l'Inps;

Box 4
Il welfare aziendale

Negli ultimi anni – anche grazie a importanti interventi di carattere normativo – nel nostro Paese sembrano diffondersi in maniera rilevante prestazioni e politiche di welfare aziendale (Santoni 2017; 2018; 2019). Per welfare aziendale si intende, a livello generale, quell'insieme di dispositivi in denaro e servizi forniti ai dipendenti dalle aziende private e dallo Stato (nella sua veste di datore di lavoro), in conseguenza del rapporto di lavoro che intercorre fra i primi e i secondi, con l'obiettivo di accrescere il benessere personale e lavorativo dei dipendenti stessi e, spesso, dei loro nuclei familiari. L'offerta di tali prestazioni può originare da fonti diverse. Può infatti essere il risultato di un'iniziativa assunta unilateralmente dall'impresa, che in via formale o informale, senza il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, può decidere di premiare i propri dipendenti (o parte di essi) attraverso l'offerta di alcuni beni, servizi o erogazioni monetarie: si parla allora di welfare aziendale unilaterale. Al contrario, l'offerta di welfare può essere la conseguenza di un accordo collettivo che vede coinvolti, da un lato, l'impresa o le associazioni di rappresentanza datoriale e, dall'altro, le organizzazioni sindacali: si parla in questo caso di welfare aziendale bilaterale, contrattuale o negoziato. In tal caso, le iniziative di welfare possono essere definite in vari livelli contrattuali: quello nazionale (cioè dei cosiddetti Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, CCNL), quello territoriale (regionale o provinciale), a livello di gruppo o di singola azienda. Tutte queste diverse "fonti" in cui è definito il welfare di origine occupazionale non si escludono a vicenda, ma possono integrarsi anche nella stessa impresa. Si parla di welfare aziendale in senso stretto quando l'iniziativa – unilaterale o bilaterale – è assunta a livello di singola impresa o di gruppo. In Italia, il welfare aziendale è regolamentato dagli articoli 51 e 100 del TUIR, il Testo Unico delle Imposte sul Reddito, recentemente riformati dalle leggi di stabilità 2016, 2017 e 2018. All'interno di questi articoli sono definiti beni, prestazioni, opere, servizi e somme che non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente. L'esclusione totale o parziale dal reddito di lavoro dipendente comporta, dal lato dell'impresa, non solo la non-maturazione di ogni istituto contrattuale (TFR, tredicesima mensilità, festività monetizzate), ma anche la totale decontribuzione del valore dei beni e servizi corrisposti, così come delle somme riconosciute. Il costo del piano di welfare è inoltre deducibile dal reddito di impresa totalmente o nella misura del cinque per mille delle spese sostenute per prestazioni di lavoro dipendente, a seconda delle caratteristiche del piano. In materia di conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità si possono menzionare in particolare:

- la possibilità per il datore di lavoro di rimborsare servizi destinati all'infanzia e istruzione, come le spese scolastiche (rette per asili, mense scolastiche, libri, università, borse di studio), baby-sitting, centri o campus estivi e invernali, ludoteche, servizi aggiuntivi (gite d'istruzione, scuolabus);
- il rimborso delle spese sostenute per l'assistenza a familiari anziani e non autosufficienti;
- la possibilità (limitata al lavoratore) di sottoscrivere polizze assicurative per Long-Term Care e Dread Disease.



- l'assegno di maternità dello Stato, un'agevolazione rivolta alle mamme lavoratrici atipiche o precarie, garantito per un massimo di 5 mesi. L'importo dell'assegno viene rivalutato annualmente dall'Inps;
- la Carta famiglia: 1 milione per ogni anno del triennio 2019-2021 per sconti sull'acquisto di beni o servizi per famiglie con almeno 3 figli conviventi di età non superiore a 26 anni;
- l'incremento di 30 milioni dal 2019 al fondo istituito con il Decreto legge 223/2006 destinato a favorire la formazione culturale, professionale, il sostegno per l'affitto e l'accesso al credito per i giovani;
- il Bonus terreni per le famiglie numerose: le famiglie che avranno un terzo figlio tra il 2019 e il 2021 potranno ricevere in concessione gratuita un terreno incolto da coltivare, per almeno 20 anni. Per chi acquista poi la prima casa in vicinanza dei terreni è previsto un mutuo fino a 200mila euro a tasso zero.

Assistenza a persone anziane non autosufficienti

Per quanto riguarda le sfide legate all'invecchiamento, nel modello di welfare italiano i trasferimenti monetari risultano centrali. Il primo presidio pubblico per importanza è infatti l'Indennità di Accompagnamento, misura nazionale, a carattere monetario, destinata ai cittadini che ne abbiano fatto richiesta e per i quali sia stata accertata l'impossibilità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore oppure l'incapacità di compiere gli atti della vita quotidiana. L'Indennità è erogata senza condizioni di reddito e l'utilizzo da parte dei beneficiari è completamente libero, circostanza che in molti casi ne favorisce un uso improprio. Le altre prestazioni monetarie dedicate alla non autosufficienza rientrano invece nella sfera di competenza regionale o locale. Nell'ambito dei trasferimenti monetari rientrano i *voucher*, gli assegni di cura e i buoni socio-sanitari. Stabiliti a livello regionale e/o comunale, questi strumenti sono finalizzati a garantire l'assistenza e la cura a domicilio di persone non autosufficienti che necessitano di un'assistenza continua, tramite l'acquisto di prestazioni di assistenza domiciliare socio-sanitaria integrata fornita da operatori professionali accreditati o come mero sostegno all'assistenza fornita da *caregiver* informali (familiari, vicini, volontari). In questo caso le prestazioni variano, oltre che in relazione alle scelte del territorio, anche con riferimento al reddito, al bisogno assistenziale, alla presenza o meno di *caregiver* formali (assistenti familiari o "badanti").

2.2.4 Le agevolazioni fiscali

Alle misure sin qui ricordate sono infine da aggiungere numerose agevolazioni fiscali, sotto forma di detrazioni e deduzioni, che interessano in senso più ampio la famiglia².

² Per un approfondimento, si veda la pagina web della Camera dei Deputati "Principali agevolazioni fiscali per la famiglia", consultabile all'indirizzo https://temi.camera.it/leg17/post/principali_agevolazioni_fiscali_per_la_famiglia

In primo luogo vi sono alcune detrazioni per carichi di famiglia che danno diritto a detrazioni dall'imposta linda (cioè l'Irpef) di importo differenziato, sulla base sia del legame esistente tra il contribuente e il soggetto a carico sia del reddito percepito dal contribuente. Inoltre, si ha diritto a tali agevolazioni solo nel momento in cui il soggetto a carico non possiede un reddito complessivo superiore a 2.840,51 euro (la cifra sale fino a 4.000 euro quando si parla di figli di età non superiore a 24 anni). I familiari per cui possono spettare queste agevolazioni sono: coniuge, figli e in loro mancanza i discendenti più prossimi; genitori e, in loro mancanza, ascendenti più prossimi; fratelli e sorelle; suoceri, nuore, generi; adottanti. Per il coniuge e i figli la detrazione spetta se tali soggetti sono fiscalmente a carico. Per gli altri familiari è invece necessario che vi sia una situazione di convivenza.

Da menzionare poi la possibilità di richiedere: deduzioni fiscali per i contributi previdenziali e assistenziali versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare, come colf, baby-sitter e assistenti per persone anziane; detrazioni fiscali per le spese sostenute dai genitori per pagare le rette relative alla frequenza di asili nido, pubblici o privati (fino ad un massimo di 632 euro annui per ogni figlio); detrazioni dall'Irpef delle spese per l'iscrizione annuale e l'abbonamento, per i ragazzi di età compresa tra 5 e 18 anni, ad associazioni sportive, palestre, piscine ed altre attività sportive dilettantistiche; detrazioni per le spese relative alla frequenza di scuole dell'infanzia, di primo e di secondo grado; detrazioni per le spese mediche e quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione di un familiare.

2.3 Imprenditoria femminile e conciliazione: quali nessi?

Come emerge chiaramente dalla rassegna dei dispositivi in materia di conciliazione presentati nel paragrafo precedente, il focus del tema *work-life balance* si è tendenzialmente concentrato sulle esigenze delle lavoratrici dipendenti lasciando in secondo piano quelle esperite dalle lavoratrici autonome e dalle imprenditrici. E tale tendenza si è manifestata sia dal punto di vista del disegno delle politiche pubbliche sia dal punto di vista della prospettiva adottata dagli studi sulla conciliazione.

I nessi fra imprenditoria femminile e conciliazione appaiono tuttavia piuttosto evidenti se si considera che a lungo gli studi sull'impresa femminile hanno attribuito, implicitamente o esplicitamente, la scelta delle donne di avviare un'attività imprenditoriale prevalentemente alla necessità di aggirare gli ostacoli all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro dipendente e/o proprio all'esigenza di conciliare in modo flessibile necessità familiari e professionali (Unioncamere 2016).

L'importanza di queste motivazioni (fattori cosiddetti *push*) rispetto a quelli legati al desiderio di autorealizzazione (fattori *pull*) appare tanto maggiore in Italia per via delle difficoltà registrate nel mercato del lavoro e del sottosviluppo delle politiche di conciliazione prima



richiamate (De Vita *et al.* 2019): un dato a sostegno di questa tesi ipotesi è quello che evidenzia la maggiore presenza di imprese femminili nel Sud Italia, dove le condizioni del mercato del lavoro e la disponibilità dei servizi di conciliazione appaiono particolarmente ostili all'occupazione femminile.

Tale interpretazione del fenomeno dell'imprenditoria "rosa" ha tuttavia portato a considerare come relativamente poco problematica la questione della conciliazione vita-lavoro per le imprenditrici, soprattutto se messe a confronto – nella gestione della vita familiare e professionale – con le lavoratrici dipendenti. Tutto ciò aiuterebbe a spiegare il relativo disinteresse delle ricerche sull'impresa femminile rispetto al tema della conciliazione, che nel complesso è rimasta una questione poco esplorata (Poggesi *et al.* 2015; De Vita *et al.* 2019). Come sottolineato da De Vita *et al.* (2019), ricerche più recenti hanno tuttavia messo in dubbio l'assunto di base, mettendo in luce i tratti ambivalenti dell'attività imprenditoriale rispetto alle esigenze di conciliazione: se da un lato le imprenditrici possono gestire in maggiore autonomia e con maggiore flessibilità il proprio tempo, dall'altro sono spesso impegnate in orari particolarmente prolungati, difficilmente possono allontanarsi a lungo dalla propria attività, non possono usufruire delle diverse opportunità che – come illustrato poco sopra – sono via via sempre più a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti. Nel complesso, il lavoro imprenditoriale potrebbe dunque rivelarsi addirittura meno "conciliante" di quello dipendente.

Per armonizzare le esigenze professionali con quelle familiari gli aiuti cui le imprenditrici possono fare affidamento sono riconducibili a tre sfere:

- altri soggetti della famiglia (ad esempio, i genitori);
- i collaboratori domestici;
- i servizi, pubblici o privati (ad esempio, gli asili nido o l'assistenza domiciliare).

A ciò si può aggiungere la possibilità, almeno parziale, di sfruttare la flessibilità oraria del proprio lavoro.

Riuscire a conciliare in modo soddisfacente attività professionale e oneri di cura familiari può dunque essere interpretato come la conseguenza – *ceteris paribus* – della disponibilità e dell'accessibilità, per l'imprenditrice, di questi diversi tipi di supporto. Per questa ragione, nelle sezioni che seguono, viene offerta una panoramica del contesto socio-economico in cui le imprenditrici operano e al quale possono attingere per rispondere ai propri bisogni di *work-life balance*.

3. ECONOMIA, LAVORO E POPOLAZIONE IN PROVINCIA DI VARESE

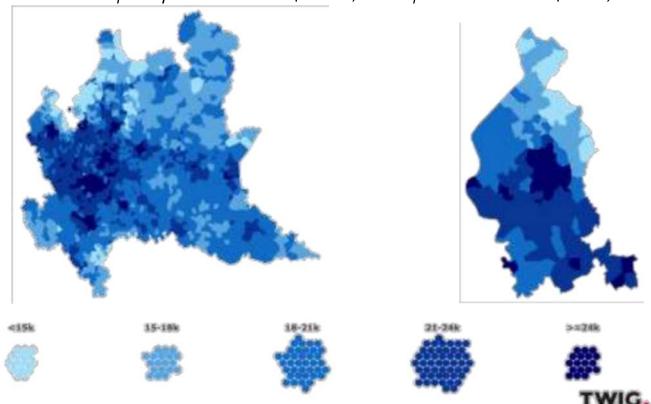
3.1 Il quadro socio-economico: struttura produttiva e dinamiche occupazionali

All'interno di un'analisi territoriale volta comprendere i bisogni di conciliazione delle lavoratrici e prima di procedere all'illustrazione dei servizi disponibili sul territorio e dei risultati emersi dalla survey che ha coinvolto le imprenditrici di Terziario Donna della provincia di Varese (cfr. §§ 4 e 5), appare dunque utile mettere in luce alcuni elementi relativi al sistema economico e produttivo locale.

Un primo dato che merita certamente di essere ricordato è che quella di Varese è una delle più ricche province italiane: nel 2017 il suo capoluogo, con 24.240 euro, si colloca infatti in quindicesima posizione per reddito medio *pro capite* (sui 119 capoluoghi di provincia italiani; Twig 2019). Guardando all'intera provincia, i redditi dichiarati appaiono particolarmente alti nel capoluogo e nella parte meridionale del territorio, mentre si riducono nelle zone settentrionali e, in particolare, nord-orientali.

Per quanto riguarda il numero di imprese della provincia di Varese, secondo i dati di Infocamere, nel 2018 in provincia di Varese erano attive 60.800 imprese. I settori più consistenti in termini di numerici sono quello del commercio all'ingrosso e al dettaglio (in cui si concentra il 24% delle aziende), seguito dalle costruzioni (18,4%) e dalle attività manifatturiere (14,2%; cfr. tabella 1).

Figura 3 - Reddito medio pro capite in Lombardia (sinistra) e nella provincia di Varese (destra).



Fonte: www.twig.pro.



Le imprese femminili attive nella provincia sono 12.391, ovvero il 20,4% del totale: l'equivalente quota a livello nazionale è pari al 21,9% (Unioncamere 2019). Coerentemente con quanto si osserva nel resto del Paese, anche nel Varesotto le imprese femminili tendono a essere maggiormente presenti nei settori del commercio, nelle attività di alloggio e ristorazione e nelle cosiddette "altre attività di servizi". Come sottolineato da Unioncamere (2016), si tratta di un aggregato che ricomprende attività – come parrucchiere ed estetista, imprese di lavanderia, i servizi dei centri per il benessere fisico – storicamente svolte in prevalenza dalla componente femminile della società.

Tabella 1 – Imprese attive nel 2018: distribuzione per sezione di attività economica in Italia, Lombardia e Provincia di Varese (totale e imprese femminili).

	<i>Italia</i>	<i>Lombardia</i>	<i>Provincia di Varese</i>	<i>Provincia di Varese (imprese femminili)</i>
Agricoltura, silvicoltura pesca	14,4	5,6	2,8	3,1
Estrazione di minerali da cave e miniere	0,1	0,0	0,0	0,0
Attività manifatturiere	9,4	11,6	14,2	11,1
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,2	0,2	0,1	0,1
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione	0,2	0,2	0,2	0,1
Costruzioni	14,3	16,2	18,4	4,6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut.	26,9	23,8	24,0	25,4
Trasporto e magazzinaggio	2,9	3,3	2,4	1,2
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	7,6	6,8	6,8	9,5
Servizi di informazione e comunicazione	2,3	3,2	2,3	2,4
Attività finanziarie e assicurative	2,3	3,0	2,8	2,9
Attività immobiliari	4,9	8,2	9,3	10,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3,7	5,8	3,7	3,8
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3,5	4,4	4,2	5,3
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale	0,0	0,0	0,0	0,0
Istruzione	0,6	0,6	0,7	0,9
Sanità e assistenza sociale	0,7	0,8	0,9	1,5
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1,3	1,2	1,1	1,3
Altre attività di servizi	4,5	4,9	5,8	16,6
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro p.	0,0	0,0	0,0	0,0
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0	0,0	0,0	0,0
Imprese non classificate	0,1	0,1	0,0	0,0

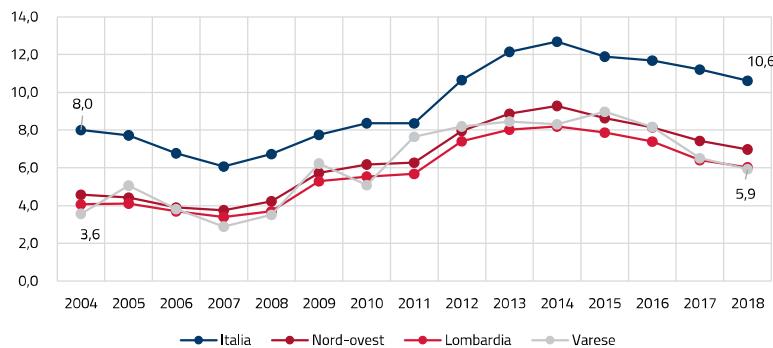
Fonte: elaborazione da dati Infocamere e Confcommercio –Uniascom Provincia di Varese.

Per quanto riguarda la forma giuridica adottata, in provincia di Varese prevalgono le ditte individuali (52,4%), seguite dalle società di capitali (25,9%) e dalle società di persone (19,6%).

Dal punto di vista occupazionale, nella provincia di Varese il mercato del lavoro risulta sostanzialmente favorevole (cfr. figura 4). Benché negli ultimi 15 anni sia andato crescendo il tasso di disoccupazione registrato dall'Istat – in particolare in concomitanza con la crisi economica che ha colpito il Paese, fra il 2008 e il 2015 – tale indicatore si è mantenuto in linea con quello delle altre regioni del Nord-ovest e dunque sensibilmente più basso di quello medio italiano: nel 2018 il tasso di disoccupazione registrato nel Varesotto era infatti pari al 5,9% (un livello simile a quello stimato nel 2009) contro il 10,6% registrato a livello nazionale.

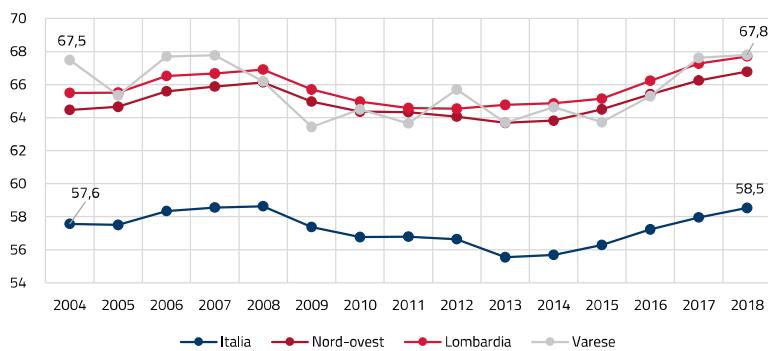
Anche il tasso di occupazione – pari al 67,8% nel 2018 – risulta molto più elevato della media nazionale (58,5%) e sostanzialmente in linea con quello lombardo (67,7%), nonostante un andamento altalenante nel periodo 2010-2015.

Figura 4 – Tasso disoccupazione totale (2004-2018).



Fonte: elaborazione da database Istat.

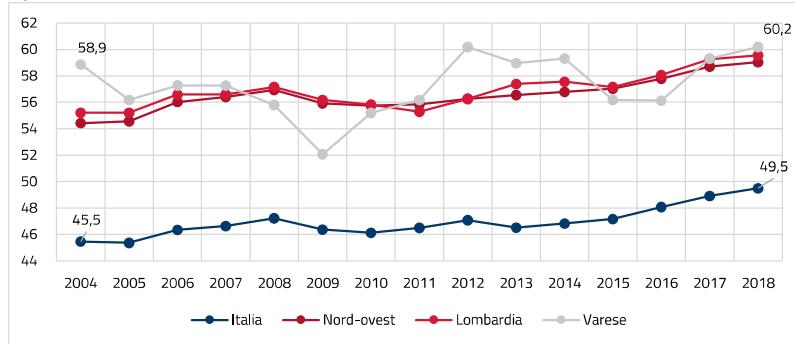
Figura 5 – Tasso di occupazione totale (2004-2018).



Fonte: elaborazione da database Istat.

Guardando in particolare al tasso di occupazione *femminile* che in un determinato territorio – come visto – è in parte influenzato dalla facilità di contemporaneare gli oneri del lavoro con quelli della cura per le donne, si osserva un dato (60,2%) molto superiore a quello nazionale (49,5%) e sostanzialmente in linea con quello che caratterizza gli altri territori del Nord-ovest. Nell'ultimo quindicennio si osserva nel complesso una tendenza alla crescita dell'occupazione femminile, passata nel Varesotto dal 58,9% del 2004 al 60,2% del 2018.

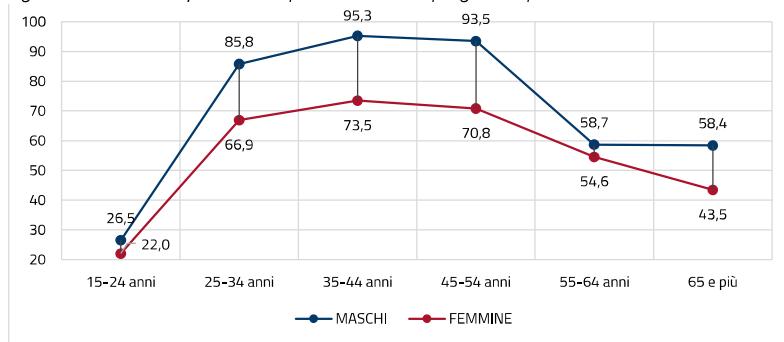
Figura – 6 Tasso di occupazione femminile (2004-2018).



Fonte: elaborazione da database Istat.

La distribuzione del tasso di occupazione per genere e per età riportata nella figura 7 (relativa al 2018) mostra che la maggiore occupazione per il genere maschile si osserva in tutte le fasce d'età, con un divario che si fa particolarmente marcato nelle fasce fra 25 e 54 anni, ma pur sempre contenuto se confrontato con quello che si osserva su base nazionale (quasi 20 punti percentuali).

Figura 7 – Tasso di occupazione (%) in provincia di Varese per genere e fascia di età (2018).



Fonte: elaborazione da database Istat.

3.2 Le caratteristiche socio-demografiche della popolazione

Le esigenze di conciliazione nascono dall'incrocio fra dinamiche occupazionali e tendenze demografiche (Ranci e Sabatinelli 2015). In linea con le tendenze demografiche nazionali, anche in provincia di Varese risulta in crescita la componente di persone anziane (con 65 anni o più) e in decrescita la natalità, anche per la componente straniera.

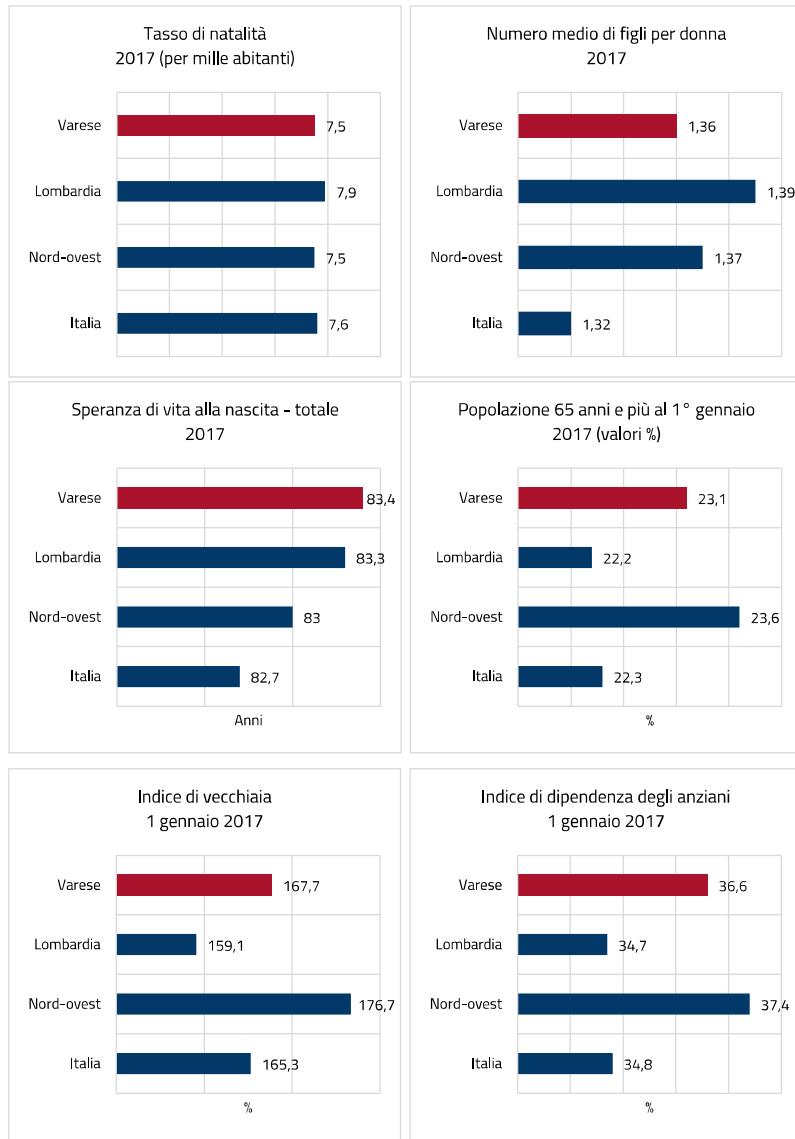
I più recenti dati Istat mostrano infatti che nel Varesotto l'età media è pari a 45,5 anni. Il numero medio di figli per donna è pari a 1,36 e gli indici di dipendenza strutturale (rapporto tra la popolazione in età non attiva e popolazione in età attiva, moltiplicato per 100), di dipendenza anziani (rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva, moltiplicato per 100) e di vecchiaia (rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100) sono rispettivamente pari a 58,3 e 36,6 e 167,7. Analizzando le serie storiche, e prendendo in considerazione i dati relativi agli ultimi dieci anni (2007-2017), risulta inoltre che la speranza di vita è leggermente aumentata: a livello totale, oggi la speranza di vita nel varesotto è di 83,4 anni (85,4 per le donne e 81,2 per gli uomini), quasi un anno in più della media italiana (82,7)³. L'aumento della quota di anziani e la contemporanea riduzione delle nascite sono all'origine dell'aumento dei valori degli indici di dipendenza: quello strutturale e di dipendenza anziani crescono in media di uno/due punti percentuali al biennio, mentre l'indice di vecchiaia in tre anni è cresciuto di quasi 7 punti percentuali, passando da 160,8 a 167,7.

Le dinamiche di invecchiamento nella provincia di Varese appaiono dunque più accentuate rispetto alla Lombardia e all'Italia (cfr. anche figura 8): al 2017, il tasso di natalità è pari a 7,5 ogni 1.000 abitanti (rispetto a 7,9 in Lombardia e 7,6 in Italia) e l'età media ammonta a 45,5 anni (rispetto ai 45,0 in Lombardia e ai 44,9 in Italia).

La figura 9 mette infine in luce la posizione della provincia di Varese, rispetto alle altre province italiane (del Nord, del Centro, del Sud e delle Isole) e alla media nazionale, nel rapporto fra tasso di occupazione femminile e tasso di fecondità. Come si può vedere, insieme a buona parte delle province del Nord Italia quella di Varese si colloca nel grafico nel quadrante in alto a destra, a indicare valori superiori alla media nazionale sia per quanto riguarda l'occupazione femminile sia per quanto riguarda il numero medio di figli per donna. A differenza di quanto ancora si osserva nelle regioni meridionali, dove permane una relazione negativa fra tasso di fecondità e tasso di occupazione femminile, nelle regioni settentrionali e centrali, dove la dotazione di servizi per la prima infanzia è più ricca, si registra una (debole) relazione positiva, a dimostrazione che la questione della conciliazione si rivela relativamente meno problematica.

³ Si veda I.Stat, Indicatori demografici, http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_INDEMOG1 (ultimo accesso: 7 giugno 2019).

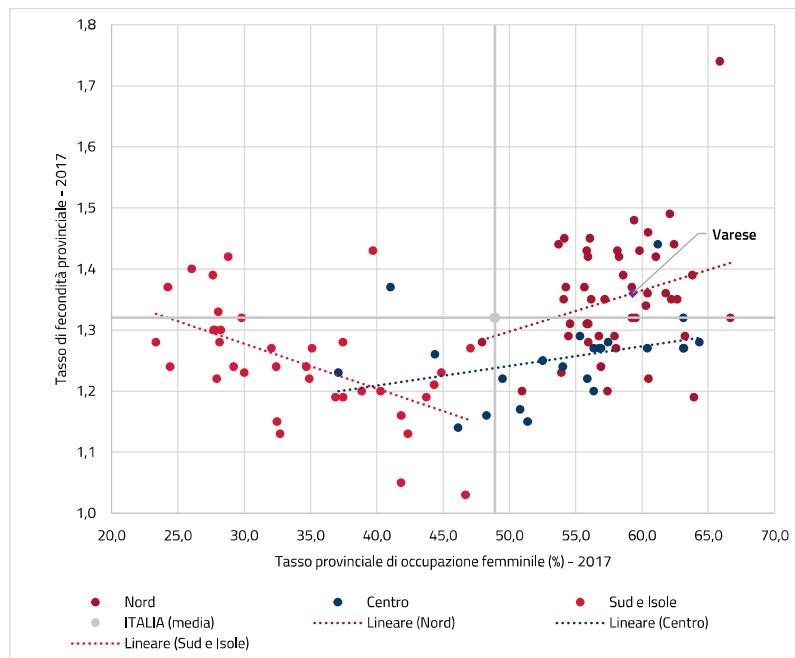
Figura 8 - Invecchiamento e denatalità (2017): i principali indicatori.



Fonte: elaborazione da database Istat.

Resta tuttavia da sottolineare che, assumendo una prospettiva comparata più ampia, anche i valori registrati a Varese e nelle altre province del Nord Italia risultano problematici: come ricordato il tasso di fecondità (a Varese pari a 1,36) è infatti largamente inferiore a quello di sostituzione naturale (2,1) e quello di occupazione femminile leggermente più basso di quello mediamente registrato nei Paesi UE (a Varese 60,2% una media dell'Ue a 28 che supera ormai il 65%).

Figura 9 – Tasso di fecondità e tasso di occupazione femminile nelle province italiane (2017).





Parte II

Conciliare famiglia e lavoro

in provincia di Varese

4. SERVIZI E MISURE PER LA FAMIGLIA DISPONIBILI NEL TERRITORIO⁴

Quali sono i servizi sui cui possono contare le lavoratrici e i lavoratori della provincia di Varese per far fronte ai bisogni di conciliazione? In questa sezione si dà conto dei risultati di una mappatura di tali servizi e dei progetti e delle sperimentazioni attivati nel territorio.

4.1 L'offerta di servizi

Le aree di intervento in cui si articola il sistema provinciale prese in considerazione in questa sezione per dar conto dei livelli di copertura territoriali sono i servizi per la prima (0-2 anni) e la seconda infanzia (3-5 anni), l'area dell'assistenza alle persone anziane e l'area dell'assistenza a persone con disabilità. Come si è visto, i servizi afferenti a queste aree possono essere strumenti di conciliazione delle responsabilità familiari e professionali che rispondono all'aumento dell'occupazione femminile e alla ri-modulazione della composizione dei nuclei familiari indicate.

4.1.1 Prima e seconda infanzia

Per quanto riguarda la cura dei minori, secondo l'Istat la provincia di Varese può contare su 210 asili nido che garantiscono 5.158 posti autorizzati; 185 sono invece i nidi o micronidi (di cui 2 aziendali), i quali mettono a disposizione 4.735 posti; vi sono infine altri 33 servizi di natura integrativa destinati all'infanzia.

Nella tabella 2 tali dati sono ripresi e confrontati con quelli nazionali e regionali⁵. Osservando i dati della tabella emerge una provincia capace di offrire servizi per l'infanzia che coprono in maniera piuttosto omogenea il territorio di riferimento. Infatti quasi l'83% dei Comuni della provincia conta almeno un asilo nido nel proprio territorio, un livello molto più alto di quello nazionale e superiore anche a quello mediamente registrato in Lombardia. La spesa comunale per i servizi integrativi è inoltre molto più bassa nella provincia di Varese, sia rispetto a quella regionale sia rispetto alla media italiana. Invece, la spesa familiare per sostenere il/la figlio/a all'asilo nido rimane piuttosto alta sia rispetto al bacino d'utenza nazionale che a quello regionale. Questo potrebbe essere un fattore che rischia di penalizzare le politiche di conciliazione sul territorio. Da sottolineare infatti che nel territorio di Varese le spese comunali per i servizi per 100 bambini tra 0 e 2 anni sono nettamente inferiori (552 euro) rispetto al

⁴ Gli autori desiderano esprimere un sincero ringraziamento al dott. Luca Oliva per il prezioso aiuto fornito nel reperimento delle informazioni e dei dati necessari per l'analisi proposta in questa sezione.

⁵ Si veda I.Stat, *Servizi socio-educativi per la prima infanzia*, http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_SPESESERSOC1.



dato medio nazionale (778 euro) e soprattutto rispetto a quello regionale (824 euro), con una differenza di spesa, ogni 100 bambini, pari a 272 euro, ovvero il 32% in meno delle risorse.

I Comuni della provincia di Varese spendono decisamente meno anche per i servizi integrativi per la prima infanzia (spazi gioco, servizi in contesto domiciliare, centri bambini genitori) di quanto non si osservi mediamente a livello nazionale e, anche in questo caso, ancor più a livello regionale: in media, i Comuni del Varesotto spendono circa 1/8 di quello che spendono i Comuni delle altre province lombarde e circa 1/3 rispetto alla media nazionale. Per quanto riguarda gli asili nido, questi numeri sono in parte conseguenti al fatto che in provincia di Varese i Comuni chiedono una partecipazione alle spese da parte delle famiglie più cospicua: il 29% contro il 21% che si osserva in Lombardia e il 19% a livello nazionale. Invece, per i servizi integrativi, le spese familiari sono perfettamente in linea con i dati regionali e nettamente inferiori rispetto a quelli nazionali.

Sul fronte delle scuole dell'infanzia, stando ai dati Istat, la provincia di Varese conta in totale 289 istituti, circa il 10% del totale della Lombardia (3.090). Come è possibile osservare dalla tabella 4, una peculiarità del territorio del varesotto sta nell'elevata presenza di scuole a gestione privata rispetto a quelle a gestione pubblica: il 67% contro il 35% registrato a livello nazionale e il 47% della Lombardia.

Tabella 2 - Servizi attivi per la prima infanzia (2016).

	<i>Italia</i>	<i>Lombardia</i>	<i>Provincia di Varese</i>
Asilo nido			
<i>Servizi attivi</i>	11.017	2.367	210
<i>Posti autorizzati</i>	320.296	63.989	5.158
<i>Posti autorizzati per 100 bambini 0-2 anni</i>	21,7	25,1	
Nido o micronido			
<i>Servizi attivi</i>	8.993	2.069	183
<i>Posti autorizzati</i>	285.167	58.669	4.735
<i>Posti autorizzati per 100 bambini 0-2 anni</i>	19,4	23	
Nido o micronido aziendale			
<i>Servizi attivi</i>	221	45	2
<i>Posti autorizzati</i>	6.469	1.147	53
<i>Posti autorizzati per 100 bambini 0-2 anni</i>	0,4	3	
Servizi integrativi			
<i>Servizi attivi</i>	2.130	336	33
<i>Posti autorizzati</i>	33.142	7.714	582
<i>Posti autorizzati per 100 bambini 0-2 anni</i>	2,3		

Fonte: elaborazione da database Istat.

Tabella 3 - Servizi socio-educativi per la prima infanzia, asilo nido e servizi integrativi (2016).

	Italia	Lombardia	Provincia di Varese
Numeri utenti sulla popolazione di riferimento			
Asilo nido	11,9%	13,6%	11,2%
Servizi integrativi per la prima infanzia	1,1%	2%	1,1%
Comuni che offrono il servizio sul totale dei Comuni			
Asilo nido	52,9%	76%	82,7%
Servizi integrativi per la prima infanzia	15,8%	20,1%	18%
Spesa dei Comuni per 100 residenti 0-2 anni			
Asilo nido	778 euro	824 euro	552 euro
Servizi integrativi per la prima infanzia	31 euro	80 euro	11 euro
Spesa sostenuta dagli utenti sulla spesa totale			
Asilo nido	19,4%	21,7%	29,2%
Servizi integrativi per la prima infanzia	15,2%	4,8%	4,7%

Fonte: rielaborazione dati Istat.

Tabella 4- Scuole dell'infanzia (2014).

	Italia	Lombardia	Provincia di Varese
Scuole dell'infanzia a gestione pubblica	15.378	1.650	95
Scuole dell'infanzia a gestione privata	8.137	1.440	194
Totale	23.515	3.090	289

Fonte: rielaborazione dati Istat.

4.1.2 Persone con disabilità e anziani non autosufficienti

Il territorio lombardo articola inoltre la propria offerta pubblica e privata attraverso una serie di strutture a sostegno degli anziani e/o delle persone con disabilità principalmente in: Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA), Centri Diurni Integrati (CDI), Strutture di riabilitazione (SDR), Centri Diurni Disabili (CDD), Comunità Socio Sanitarie (CSS), servizi di Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) (cfr. Box 5). La tabella 5 offre un quadro completo di come sono dislocate le strutture/servizi sul territorio e permette di capire come è ripartita l'intera offerta aggregata per anziani e disabili sul territorio lombardo. L'ATS Insubria, con l'offerta di 270 servizi, si fa carico del 15% dell'intera offerta aggregata sul territorio di Regione Lombardia, seconda solamente all'ATS della Città Metropolitana di Milano (26%). ATS Brescia, Brianza, Bergamo, Pavia e Val Padana oscillano in modo piuttosto omogeneo tra il 10 e 13% dell'offerta totale regionale. Chiude in fine l'ATS Montagna, la più piccola per dimensioni e popolazione, con il 5%.

Di seguito, è interessante proporre un focus sulle strutture più diffuse in tutte le ATS: le RSA. Il 53% dei servizi agli anziani in Lombardia, compresi gli enti accreditati ADI, sono infatti coperti dalle Residenze Sanitarie Assistenziali. I dati raccolti dall'Osservatorio sulla RSA di Cisl Lombardia evidenziano un progressivo incremento di tali strutture sul territorio lombardo, che



sarebbero passate da 655 nel 2012 a 706 nel 2018/19 (Osservatorio RSA - FNP CISL Lombardia 2018).

Box 5 Le strutture per anziani e persone con disabilità in Lombardia									
I CDI sono servizi semi-residenziali per anziani non-autosufficienti o ad alto rischio di mancanza di autonomia, i cui bisogni non sono gestibili a domicilio né sono tali da richiedere il ricovero in RSA. Le prestazioni qui offerte sono socio-assistenziali (come l'assistenza nelle attività di base della vita quotidiana). Le RSA sono presidi extra ospedalieri per soggetti non autosufficienti con patologie non curabili a domicilio, dove viene offerta assistenza medica, infermieristica, riabilitativa, tutelare ed alberghiera. Le RSD sono invece strutture residenziali a tempo determinato o indeterminato, per soggetti con disabilità grave e di età inferiore ai 65 anni. Gli interventi qui offerti sono di tipo assistenziale, educativo, riabilitativo e socio-riabilitativo. Le SDR sono strutture di riabilitazione. I CDD sono strutture realizzate per accogliere durante il giorno di persone con diversi gradi di disabilità, di ambo i generi e maggiorenne e offrire loro interventi educativi, riabilitativi, socio-riabilitativi ed assistenziali.									

Tabella 5 – Offerta dei servizi per anziani e persone con disabilità sul territorio lombardo.

	Area d'intervento	Bergamo ATS	Brescia ATS	Brianza ATS	C.M. di Milano ATS	Insubria ATS	Sola provincia di Varese	Montagna ATS	Val Padana ATS	Pavia ATS	LOMBARDIA
RSA	Anziani	65	100	68	161	118	59	21	88	85	706
CDI	Anziani	30	54	30	67	31	14	16	49	28	305
ADI	Anziani e Disabili	29	26	17	52	36	17	20	35	26	241
SDR	Anziani e Disabili	6	4	8	30	10	6	3	12	5	78
RSD	Disabili	10	8	9	27	14	7	6	12	10	96
CDD	Disabili	23	29	32	92	35	22	15	24	15	265
CSS	Disabili	19	21	14	54	26	18	6	18	12	170
Tot.		182	242	178	483	270	143	87	238	181	1861

Fonte: dati elaborati sulla base di informazioni raccolte dai siti delle varie ATS (Sezione Strutture socio-sanitarie) e dal sito di Regione Lombardia

(<http://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/salute-e-prevenzione/strutture-sanitarie-e-sociosanitarie/strutture-sociosanitarie/strutture-sociosanitarie>).

Tabella 6 – Comparazione stato d'accesso e lista d'attesa RSA Lombardia (2017).

	Bergamo ATS	Brescia ATS	Brianza ATS	C.M. di Milano ATS	Insubria ATS	Montagna ATS	Val Padana ATS	Pavia ATS	Regione
Popolazione totale	1.112.010	1.162.351	1.206.020	3.447.539	1.435.442	336.555	547.251	771.998	10.019.166
Popolazione over 65	225.643	244.074	266.604	771.139	325.307	75.297	181.303	131.917	2.222.375
Posti letto autorizzati	6.293	7.051	5.655	17.923	9.637	3.420	7.852	5.960	64.421
Numeri persone in lista attesa (RSA)	8.764	13.602	9.801	13.762	6.825	5.518	5.058	5.313	68.643
% over 65 che usufruiscono del servizio o è in lista d'attesa	6,7%	8,5%	5,8%	4,1%	5%	11,9%	7,1%	8,5%	6%
% di persone escluse dal servizio al netto dei richiedenti	58,	65,8	63,4	43,4	41,5	61,7	39,2	47,1	51,6

Fonte: dati rielaborati sulla base dei dati dell'Osservatorio RSA - FNP CISL Lombardia (2018).



Dai dati resi noti dall'Osservatorio emerge anche che su tutto il territorio regionale è più alto il numero di persone che sono in lista d'attesa rispetto a quelle che sono accolte in una struttura (cfr. tabella 6). Dato che evidenzia una carenza complessiva del sistema nonostante un aumento dell'offerta di servizi. A livello regionale si registra infatti un progressivo incremento del numero di posti letto autorizzati tra il 2012 e il 2017 (+ 5,4%). Il dato riguardante l'ATS Insubria risulta però in controtendenza: diminuiscono infatti i posti letto, che scendono dai 10.058 registrati nel 2012 ai 9.637 censiti nel 2017, determinando un calo dell'offerta pari al 4,2%.

Analizzando i dati Istat è infine possibile far luce sulla disponibilità di e l'accesso ai servizi sociali comunali. L'Istituto nazionale di statistica in particolare analizza periodicamente quanti sono, a livello percentuale, i residenti del territorio di ogni provincia italiana a utilizzare un determinato servizio. Come è possibile osservare dalla tabella 7, nella provincia di Varese il 4,6% dei potenziali utenti dei servizi comunali hanno accesso all'assistenza domiciliare socio-assistenziale per i disabili; sono invece prossimi allo zero coloro che si appoggiano a servizi di assistenza domiciliare integrata con i servizi sanitari⁶.

Se tali percentuali non si discostano molto da quelle riguardanti il contesto regionale e nazionale, le cose cambiano per la voce "Voucher, assegno di cura, buono socio-sanitario". In questo caso, infatti, nel varesotto ha accesso a tale misura correlata con la disabilità l'8,7% del potenziale bacino di utenza: tale quota risulta molto più alta rispetto a quella che si osserva mediamente nel Paese (5%) e significativamente maggiore se si considera l'intera regione (0,2%).

Tabella 7 – Utenti dei servizi sociali comunali, in percentuale sui potenziali utenti totali (2016).

		Italia	Lombardia	Provincia di Varese
Famiglia e minori	Assistenza domiciliare socio-assistenziale	0.3	0.3	0.1
	Assistenza domiciliare socio-assistenziale	4.6	5.7	6.8
	Assistenza domiciliare integrata con servizi sanitari	0	0.1	1.6
Disabili	Voucher, assegno di cura, buono socio-sanitario	8.7	0.2	5.0
	Assistenza domiciliare socio-assistenziale	0.9	1.5	1.0
	Assistenza domiciliare integrata con servizi sanitari	0.2	0.1	0.6
Anziani (65 anni e più)	Voucher, assegno di cura, buono socio-sanitario	0.4	0.1	0.4
	Assistenza domiciliare socio-assistenziale	0.9	1.5	1.0
	Assistenza domiciliare integrata con servizi sanitari	0.2	0.1	0.6

Fonte: rielaborazione dati Istat.

⁶ Si veda I.Stat, *Interventi e servizi sociali dei comuni*, http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_SPESESERSOC1 (ultimo accesso: 7 giugno 2019).

A sostegno della disabilità si segnala, infine, il Servizio di formazione all'autonomia attivato in 16 Ambiti territoriali della provincia⁷. Si tratta di un servizio rivolto a persone disabili che, pur non essendo collocabili in ambito lavorativo, possiedono discrete capacità relazionali, di adattabilità e di comunicazione. Ha lo scopo di sviluppare l'autonomia personale attraverso esperienze pratiche di vita quotidiana per favorire l'acquisizione di abilità utili ad una migliore integrazione sociale. Il servizio, la cui responsabilità è in capo ai servizi sociali comunali (che selezionano gli aventi diritto), è offerto grazie al coinvolgimento di strutture cooperative e associative del territorio, tra cui – a titolo esemplificativo – La Finestra di Malnate e Il Millepiedi di Varese, due esempi virtuosi all'interno di un territorio attivo in ambito sociale che ospita complessivamente 692 Istituzioni non profit (con 2.608 addetti, 781 lavoratori esterni, 59 lavoratori temporanei, 9.462 volontari); 296 organizzazioni sociali di volontariato, 46 civili e 30 culturali; 125 fondazioni; 120 cooperative sociali di tipo A, 52 di tipo B e 2 consorzi⁸.

4.2 Le sperimentazioni attivate in provincia di Varese

Nei principali documenti programmatici di Regione Lombardia emerge la volontà di migliorare i servizi regionali in una prospettiva di rafforzamento delle politiche di conciliazione vita privata e vita lavorativa. A questo scopo, nell'ultimo decennio, la Regione ha promosso la realizzazione di progetti a livello locale, stimolando la creazione di partenariati pubblico-privato che valorizzassero le specificità dei territori. I primi partenariati locali hanno preso vita in via sperimentale nel 2010 con l'obiettivo di promuovere il tema della conciliazione e supportare iniziative innovative all'interno del sistema produttivo e del sistema di welfare grazie all'apporto di una pluralità di soggetti locali operanti all'interno di reti multi-stakeholder.

Questi partenariati – selezionati tramite bando – sono attualmente conosciuti con il nome di "Alleanze per la conciliazione", costituite attraverso appositi accordi di partnership che esplicitano il ruolo dei diversi attori, le modalità di partecipazione e gli apporti sia in termini tecnici ed economici sia di contenuto (cfr. Box 6)

⁷ Per l'elenco dei servizi di formazione all'autonomia si rimanda a Regione Lombardia e al link: http://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/15b31a62-020a-48ef-a32d-9d3d68f5cefd/20190415_SERVIZIO+DI+FORMAZIONE+AUTONOMIA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=15b31a62-020a-48ef-a32d-9d3d68f5cefd (dati aggiornati al 15 aprile 2019). Per la sola provincia di Varese i 16 Enti Gestori mettono a disposizione un totale di 307 posti.

⁸ Si veda l'Annuario Statistico Regionale (ASR), <http://www.asr-lombardia.it/asrlomb/asp-varese/it/100634organizzazioni-di-volontariato-iscritte-nel-registro-generale-del-volontariato-settore-al-3112> (ultimo accesso: 07/06/2019).



4.2.1 Le Alleanze per la conciliazione

Sul territorio della provincia di Varese si registra la presenza di 5 Alleanze per la conciliazione che hanno dato vita ad altrettanti progetti, in continuità con le politiche regionali per la conciliazione tra vita privata e lavoro. Le Alleanze hanno ricevuto i finanziamenti dopo aver partecipato ad un bando pubblico finanziato da ATS Insubria che, oltre ad aver messo a disposizione dei progetti 100.380 euro, ha ricevuto dalla Regione una quota aggiuntiva pari a 364.245 euro per un totale di 464.625 euro. Dei 5 progetti realizzati dalle Alleanze nella provincia di Varese, da luglio 2017 fino a gennaio 2019, 2 – *Healthy work* e *La conciliazione: pronti, via sperimentiamo* – hanno ricevuto una proroga fino a gennaio 2020 e sono quindi ancora in corso.

Il progetto *Healthy work: un lavoro che genera salute nel territorio* prevede misure volte a favorire l'accesso a servizi di conciliazione famiglia-lavoro sia per i lavoratori residenti nel territorio di riferimento (gli Ambiti territoriali di Cantù, Como, Erba, Lomazzo, Mariano Comense e Olgiate

Box 6

L'esperienza delle Reti Territoriali di Conciliazione in Lombardia

Quella delle Reti Territoriali di Conciliazione (RTC) è un'esperienza consolidata in Lombardia: avviata a partire dal 2010 dall'amministrazione regionale, è servita a stimolare, in ciascuna delle province lombarde, la costituzione di reti multi-attore a sostegno di politiche di conciliazione di respiro inter-aziendale e territoriale. Il tentativo dell'amministrazione è stato quello di favorire la diffusione di misure di *work-life balance* e di iniziative a supporto della famiglia tra le piccole e medie imprese, spesso grazie al coinvolgimento di altri attori o al supporto di aziende più grandi (Gobbo e Maino 2015). L'esperienza accumulata all'interno delle RTC ha portato nel 2016 alla Delibera della Giunta Regionale che ha definito le linee-guida per il futuro funzionamento delle reti e per la sperimentazione, al loro interno, di nuove progettualità sui territori (Barazzetta 2017): con la DGR n. 5969/2016 Regione Lombardia ha messo a disposizione 8,5 milioni di euro, nel biennio 2017-2018, per finanziare progetti che agevolino la conciliazione vita-lavoro e il welfare aziendale, proposti da soggetti pubblici e privati del territorio riuniti in partenariati guidati dall'ATS territorialmente competente. Dal 2010 ad oggi il finanziamento regionale ha consentito a numerosi progetti di essere avviati e ha costituito lo stimolo iniziale perché gli attori coinvolti si impegnassero a trovare risorse ulteriori per l'effettiva realizzazione dei progetti. Il piano 2017-2018 è stato prorogato con la DGR n. 1017 del 2018 fino a gennaio 2020 con lo stanziamento di ulteriori risorse pari a 1 milione di euro.

Comasco) sia per i dipendenti di oltre 30 aziende ed enti partner del progetto. Il progetto mette a disposizione delle famiglie contributi economici per tre tipi di interventi:

1. servizi dedicati ai minori, fra cui asili nido, pre e post scuola, babysitter, spazio compiti, centri estivi e sportivi;
2. servizi di trasporto occasionale;
3. servizi di assistenza e cura per minori, anziani, disabili.

Il progetto inoltre aiuta le piccole, medie e grandi imprese, gli enti e le associazioni, a progettare forme di telelavoro e di *smart working*, provando così a rispondere alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e organizzative dell'azienda.

All'interno del Piano territoriale per la conciliazione 2017-2018, l'Alleanza locale di conciliazione di Castellanza ha invece ottenuto un finanziamento per la realizzazione del progetto *La conciliazione: pronti, via sperimentiamo*. Questo progetto ha inteso promuovere lo sviluppo di e fornire il sostegno a progettualità territoriali di conciliazione famiglia-lavoro avviando in particolare la sperimentazione dello *smart working* e di modalità di lavoro flessibile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, la realizzazione di piani di conciliazione per le aziende pubbliche e private, l'erogazione di *voucher* (del valore massimo di 300 euro). La Cooperativa Totem ha supportato il progetto nell'azione di promozione territoriale, di accompagnamento delle iniziative per proseguire e/o migliorare i percorsi di conciliazione, nella realizzazione dei piani di conciliazione aziendali. Il progetto ha riguardato il territorio dell'Azienda Speciale Consortile Medio Olona Servizi alla Persona, l'Ambito distrettuale di Somma Lombardo, 8 Comuni tra cui quelli di Castellanza e Busto Arsizio.

La terza Alleanza locale, *eLAVOROeFAMIGLIA*, è stata proposta dagli Ambiti territoriali di Tradate, Saronno e Sesto Calende e dalla Rete di welfare interaziendale *Giunca*. Lo scopo era offrire a tutti dipendenti delle organizzazioni aderenti e ai loro familiari agevolazioni e servizi per facilitare la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale. Oltre 3.000 famiglie della Provincia hanno potuto usufruire, a seconda dei casi, di prestazioni a costi agevolati inferiori fino al 50% rispetto al prezzo di mercato e rimborsi fino a 1.000 euro per la fruizione dei servizi (Cucinelli 2015; Mallone 2015). Le aree di intervento del progetto – avviato già nel 2015 e ora concluso – erano due. Da un lato, un'iniziativa aperta a tutti i dipendenti e valida fino a esaurimento delle risorse, per la fruizione di servizi per la cura dei figli ma anche di natura socio-sanitaria, come ad esempio babysitter a domicilio, prestazioni domiciliari e ospedaliere, infermiere e fisioterapista, servizi di trasporto individuale, disbrigo pratiche e commissioni, e corsi estivi per bambini. Dall'altro, l'opportunità di ricevere un rimborso spese fino a 1.000 euro a copertura di un massimo del 50% del costo sostenuto per l'acquisto di servizi di pre- e post-scuola materna e dell'infanzia, babysitter e centri estivi, e per l'assistenza domiciliare e ospedaliera di familiari non autosufficienti per coloro i quali stessero vivendo una situazione di emergenza. Oltre a garantire un effettivo e consistente risparmio per i beneficiari, il progetto ha mirato a riservare specifica attenzione alla qualità dei servizi offerti attraverso l'attività di



selezione dei fornitori sul territorio, svolta grazie alla collaborazione di Confcooperative Insubria e altre cooperative sociali, che si sono messe a disposizione per "accompagnare" nella scelta dei fornitori, e del settore non profit rappresentato dal Centro Servizi per il Volontariato della provincia di Varese. Gli obiettivi principali dell'iniziativa – come a suo tempo aveva sottolineato la Presidente della Rete *Giunca* – erano quello di facilitare la vita delle persone attraverso progetti innovativi di *work-life balance*, ma anche l'attivazione "di un circolo virtuoso di sviluppo sociale ed economico sul territorio in un'ottica di sempre maggiore sinergia tra profit e non profit" (Maino e Razetti 2019, p. 88).

Il progetto *Conciliazione vita e lavoro nelle RSA* delle provincie di Como e Varese promosso dall'Alleanza locale di conciliazione di Castellanza si focalizza a propria volta sulle RSA delle due province partendo dalla constatazione che, come si è visto, queste strutture costituiscono il segmento di maggior rilievo all'interno del complessivo sistema di offerta socio-sanitario dell'ATS Insubria, territorio che conta in totale 106 strutture. Ma quello delle RSA è un ambito che sconta una bassa diffusione e formalizzazione delle politiche di conciliazione vita-lavoro. L'Alleanza Locale di Castellanza, che vede tra i soggetti il coinvolgimento 6 RSA, le principali organizzazioni sindacali (Cgil, Cisl e Uil) e l'Uneba (Unione nazionale istituzioni e iniziative di assistenza sociale) di Varese e Como, si è data come finalità quella di promuovere, progettare e implementare un piano di azione per dare concreta attuazione agli obiettivi territoriali in materia di conciliazione e di welfare aziendale rivolto ai dipendenti delle RSA partner (per un totale di oltre 450 lavoratori). Nello specifico, il piano di azione ha previsto 3 azioni tra loro interdipendenti e sequenziali:

1. una indagine esplorativa finalizzata a individuare i fabbisogni e le aspettative in tema di conciliazione dei tempi di lavoro e delle esigenze familiari e di welfare aziendale dei lavoratori delle 6 RSA partner;
2. la realizzazione di un'azione di accompagnamento in ciascuna RSA, finalizzata a definire un piano di intervento in materia di conciliazione vita-lavoro e welfare aziendale sostenibile economicamente e sotto il profilo organizzativo;
3. la stesura e sottoscrizione di contratti aziendali di secondo livello atti a recepire, in ciascuna RSA partner, i piani di conciliazione già condivisi tra datori di lavoro, OO.SS. e Associazioni Datoriali.

Infine, il progetto *Conciliiamo ancora*, realizzato dall'Alleanza locale di Luino, ha previsto 4 azioni per dare sostegno alle famiglie e alle persone che lavorano e sono portatrici di bisogni di conciliazione:

1. erogazione di *voucher* per servizi di micro-nido e nido famiglia (fascia di età 0-3 anni);
2. erogazione di *voucher* per attività di babysitting;
3. erogazione di *voucher* per il sostegno nella gestione di figli minori nella fase pre e post scuola dell'infanzia per la frequenza dei servizi integrativi (fascia di età 3-6 anni);

4. erogazione di *voucher* per la fruizione di servizi di conciliazione nei periodi di chiusura delle scuole (fascia d'età 6-14 anni). Nella prima annualità (2017) sono state attivate la terza e la quarta misura mentre nella seconda annualità (2018) saranno attivate le prime due misure.

Le principali caratteristiche di queste iniziative sono condensate nella tabella 8.

Va inoltre aggiunto che l'ATS Insubria ha investito parte del budget messo a disposizione dalla Regione Lombardia (pari, come detto, a poco meno di 465 mila euro) in una serie di "Azioni di sistema", ovvero momenti di formazione, informazione e consulenza a supporto dei progetti e della cittadinanza. Per la realizzazione di queste Azioni è stata usata una quota pari al 20% dell'importo totale (74.430 euro). Le Azioni di sistema si sono tradotte in 7 progetti avviati nel corso del 2017 e attivi fino all'inizio del 2019 (riassunti nella tabella 9). I progetti promossi da Irecoop Lombardia Società Cooperativa ed Eureka hanno concluso la parte di formazione mentre è ancora attiva la parte di consulenza alle aziende che è stata prorogata fino a gennaio 2020. I beneficiari di queste iniziative sono stati le piccole-medie imprese del territorio, gli Enti pubblici, la Rete territoriale di conciliazione afferente all'ATS Insubria, i sindacati, i consulenti del lavoro, le associazioni di categoria, rappresentanti sindacali unitari (RSU) e rappresentanti sindacali aziendali (RSA) di alcune aziende delle provincie di Como e Varese, le cooperative e, nel caso del progetto promosso da Anteas, l'intera cittadinanza (cfr. tabella 9).

A fine dicembre 2018 Regione Lombardia ha poi disposto una proroga per nuovi progetti per l'annualità 2019, dotando l'ATS Insubria di altri 117.380 euro per un totale di 582.000 euro per il triennio 2017/2019⁹. Tre alleanze hanno risposto alla manifestazione di interesse promossa da ATS Insubria ed entro l'estate 2019 saranno resi noti i risultati e le relative graduatorie per accedere ai fondi.

È infine da segnalare la presenza di progetti di partenariato pubblico-privato particolarmente innovativi – come quello attivato a Tradate su iniziativa del locale Ambito territoriale (cfr. Box 7) – che si stanno sviluppando indipendentemente da e in parallelo alle misure sostenute direttamente da Regione Lombardia.

⁹ Si veda la DGR 1017 del 17/12/2018.

Tabella 8 – Le 5 Alleanze per la conciliazione della Provincia di Varese.

	<i>Healthy work: un lavoro che genera salute nel territorio</i>	<i>La conciliazione: pronti, via sperimentiamo</i>	<i>eLAVOROeFAMIGLIA</i>	<i>Conciliazione vita e lavoro nelle RSA delle province di Como e Varese</i>	<i>Conciliiamoci ancora</i>
Descrizione della misura	Contributi finanziari per <ul style="list-style-type: none"> - servizi dedicati ai minori (fra cui asili nido, pre e post-scuola, babysitter, spazio compiti, centro estivo e sportivo); - servizi di trasporto occasionale e servizi di assistenza e cura per minori, anziani, disabili - servizi per piccole, medie e grandi imprese, enti e associazioni, a progettare forme di <i>smart working</i>. 	Due misure: <ul style="list-style-type: none"> - possibilità di fruire di servizi di asilo nido, centri ricreativi, babysitter, ecc. attraverso l'erogazione di buoni e/o voucher a rimborso delle spese sostenute - accompagnamento nella costruzione di piani di congedo, piani di flessibilità aziendale e nell'adozione di modalità di lavoro flessibile per introdurli nei contratti territoriali e negli accordi di secondo livello 	Tre misure: <ul style="list-style-type: none"> - attività di assistenza e servizi di mobilità/trasporto per l'accesso a servizi sanitari rivolti a soggetti fragili appartenenti a famiglie con esigenze di conciliazione non sostenuti da altre misure pubbliche - utilizzo di spazi di lavoro condiviso per quei lavoratori la cui azienda aderente a Rete Giunca concede la possibilità di utilizzare forme di lavoro come <i>smart working</i>, telelavoro, ecc. - avvio di progetti di auto-imprenditorialità femminile nell'ambito dei servizi di conciliazione, promossi da donne escluse dal mondo del lavoro 	Realizzazione di un'azione di accompagnamento in ciascuna delle 6 RSA finalizzata a: <ul style="list-style-type: none"> - definire un piano di intervento in materia di conciliazione vita-lavoro e welfare aziendale - la stesura e sottoscrizione di contratti aziendali di secondo livello atti a recepire, in ciascuna RSA partner, i piani di conciliazione già condivisi tra datori di lavoro, OO.SS. e Associazioni Datoriali 	Erogazione di voucher per frequenza: <ul style="list-style-type: none"> - pre e post scuola dell'infanzia - servizi primissima infanzia (micro nidi e nidi famiglia) - Centri Diurni Minori - servizi di baby-sitting
Target	Minori, anziani, disabili	Minori	Minori, anziani, disabili	Minori, anziani, disabili	Minori
Beneficiari	Lavoratori residenti negli Ambiti Territoriali di: Cantù, Como, Erba, Lomazzo, Mariano Comense e Olgiate Comasco. Lavoratori delle aziende e degli Enti partner dell'Alleanza (31). Datori di lavoro interessati ad introdurre misure di conciliazione a favore dei propri dipendenti.	Lavoratori/lavoratrici e cittadini degli Ambiti territoriali Dipendenti dei soggetti partner dell'Alleanza	Tutti i lavoratori dipendenti delle organizzazioni aderenti all'Alleanza e i loro familiari (coniugi, conviventi, figli, genitori)	Dipendenti RSA e familiari	Famiglie con bisogni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro che fruiscono di servizi per la prima infanzia integrativi di quelli tradizionali (Micro-nidi, Centri Prima Infanzia e Nido Famiglia) e servizi di baby-sitting

Territorio	Comuni degli Ambiti territoriali di Olgiate Comasco, Cantù, Como, Erba, Lomazzo, Mariano Comense	Territorio dell'Azienda Speciale Consorzio Medio Olona Servizi alla Persona Ambito distrettuale di Somma Lombardo, di Castellanza, di Busto Arsizio	Ambito territoriale di Tradate, Saronno e Sesto Calende	Comuni di Besozzo (VA), Tradate (VA), Casciago (VA), Lomazzo (CO), Appiano Gentile (CO), Como (CO)	Ambito distrettuale di Luino
Attori coinvolti nella Alleanza	Consorzio Servizi-sociali dell'olgiatese (capofila) Ambiti territoriali di Olgiate Comasco, Cantù, Como, Erba, Lomazzo, Mariano Comense 31 Aziende ed enti partner dell'Alleanza	Azienda Speciale Consorzio Medio Olona Servizi alla Persona (capofila) Ambito distrettuale di Somma Lombardo Comune di Busto Arsizio Comune di Castellanza Cooperativa Sociale Totem	27 Comuni della provincia di Varese Confcooperative Insubria Cooperative Amica Assistenza e Baobab Cesvov Varese Corpo Volontari Ambulanza SOS dei Laghi 11 Aziende della Rete Giunca (oggi 13)	Comune di Castellanza (capofila) LIUC – Università Cattaneo 3 RSA della Prov. di Como (Casa Divina Provvidenza, RSA Casa Albergo per Persone Anziane, Fondazione Bellaria) 3 RSA della Prov. di Varese (Fondazione Ronzoni, Fondazione Colleoni, Fondazione Velini) OO.SS. (CGIL, CISL e UIL di VA e CO) UNEBA (Varese e Como)	Comune di Luino in qualità di ente capofila dell'Ambito distrettuale Cooperativa Sociale "Il Filo di Arianna" di Castelveciana Istituto Scuola Materna di Luino e Creva o Paritario Parrocchia "Maria Ausiliatrice" Scuola dell'Infanzia di Luino Fondazione "Monsignor Comi"
Risorse stanziate	n.d.	60.741 euro di cui - 32.000 euro finanziati dalla Regione Lombardia e - 28.741 euro come cofinanziamento dell'Alleanza	n.d.	n.d.	18.140 euro di cui - 12.700 euro finanziati dalla Regione Lombardia - 5.440 euro cofinanziati dall'Alleanza
Stato dell'attività	Attivo Luglio 2017 - Gennaio 2019 Prorogato fino a gennaio 2020	Attivo Luglio 2017 - Gennaio 2019 Prorogato fino a gennaio 2020	Parte rivolta ai minori: conclusa (giugno 2017 - gennaio 2019) Parte adulti (assistenza parenti, disabili, anziani): conclusa (2017 - marzo 2019) ma in attesa di risposta alla richiesta di proroga	Concluso Luglio 2017 - Gennaio 2019	Concluso Giugno 2017 - Gennaio 2019

Tabella 9 – Le Azioni di sistema in materia di conciliazione vita-lavoro promosse dalla ATS Insubria.

Ente promotore e gestore	Destinatari	Azioni e interventi
Irecoop Lombardia Società Cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> - Micro, piccole e medie imprese - Aziende di cura pubbliche e private - Micro, piccole e medie imprese in forma cooperativa 	<p>Il progetto, di matrice formativo-consulenziale, si è articolato in 3 azioni principali e 1 di supporto:</p> <p>Azione 1 – Formazione/Project Work (PW) sui regimi di defiscalizzazione introdotti dalla normativa. All'azione formativa (8 ore, 2 edizioni a Como e Varese), rivolta a 30 partecipanti, si sono aggiunte 32 ore di consulenza specialistica per il PW.</p> <p>Azione 2 – Formazione/Project Work sulla contrattazione territoriale e di secondo livello. All'azione formativa (8 ore - 2 edizioni a Como e Varese), rivolta a 20 partecipanti, si sono aggiunte 32 ore di consulenza specialistica nell'ambito del PW.</p> <p>Azione 3 – Formazione/Project Work sull'adozione di misure di flessibilità nell'organizzazione aziendale. All'azione formativa (16 ore - 2 edizioni a Como e Varese), rivolta a 20 partecipanti, sono state aggiunte 32 ore di consulenza specialistica.</p> <p>Azione 4 – Azione di supporto. L'azione di carattere informativo e promozionale si è proposta, nel veicolare gli esiti del progetto e i casi di concreta attuazione di azioni positive, di veicolare una cultura della conciliazione vita-lavoro sul territorio.</p>
Eureka servizi alla cooperazione e all'impresa sociale Srl	<ul style="list-style-type: none"> - Micro, piccole e medie imprese - Aziende di cura pubbliche e private - Micro, piccole e medie imprese in forma cooperativa 	<p>Il progetto si è articolato in 2 azioni principali e 1 trasversale:</p> <p>Azione 1 – Formazione sui seguenti ambiti: i regimi di defiscalizzazione introdotti dalla normativa; la contrattazione aziendale; le misure di flessibilità nell'organizzazione aziendale e del processo produttivo (36 ore, 2 edizioni, 30 partecipanti).</p> <p>Azione 2 – Consulenza e studio di fattibilità rivolto alle imprese cooperative partecipanti al progetto: 110 ore di consulenza specialistica e studio di fattibilità.</p> <p>Azione 3 – Azione di supporto. L'azione di carattere informativo e promozionale si è proposta, nel veicolare gli esiti del progetto e i casi di concreta attuazione di azioni positive, di veicolare una cultura della conciliazione vita-lavoro sul territorio.</p>
Variazioni Srl	<ul style="list-style-type: none"> - Alleanze - Rete territoriale di conciliazione - Enti pubblici - Piccole e Medie Imprese - Sindacati - Consulenti del lavoro - Associazioni di categoria - Cooperative 	<p>Percorso formativo teso allo sviluppo della cultura della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sul territorio dell'ATS Insubria, realizzando momenti di approfondimento su tematiche quali il welfare aziendale, la normativa che regola la flessibilità degli orari di lavoro, la gestione della maternità e delle lunghe assenze lavorative, il welfare territoriale.</p> <p>I momenti di formazione sono stati strutturati per fornire strumenti tecnici, normativi e pratici volti a favorire l'implementazione di misure di conciliazione vita-lavoro nelle organizzazioni partecipanti.</p>

Ial Lombardia – sede di Como	RSU e RSA delle aziende delle provincie di Como e Varese e i rappresentanti delle stesse aziende (titolari, responsabili del personale)	È stato favorito lo scambio di buone pratiche attraverso la testimonianza di realtà pubbliche o private che già hanno introdotto misure di conciliazione. Sono stati previsti 2 percorsi formativi, della durata di 20 ore ciascuno. Le principali tematiche trattate sono state: modelli organizzativi aziendali e bisogni di conciliazione con i modelli di vita, politiche di welfare aziendale, gli incentivi fiscali per le politiche di conciliazione, buone prassi.
Cisl dei Laghi – Unione Sindacale Territoriale	RSU	Raccolta di buone pratiche di contrattazione di secondo livello in tema di conciliazione Analisi e selezione degli accordi Organizzazione di un evento pubblico per premiare gli accordi più innovativi e/o meritevoli Costruzione di uno spazio di condivisione e diffusione delle buone pratiche di conciliazione.
Anteas – Associazione Nazionale Tutte le Età Attive per la Solidarietà	La cittadinanza	Il progetto si è proposto di informare la cittadinanza sul tema della conciliazione vita-lavoro e sulle opportunità per le persone e le famiglie del territorio.
Confartigianato Imprese Varese	Imprese associate a Confartigianato Imprese Varese aventi sede operativa nel territorio dell'ATS Insubria	Costruzione di uno spazio di condivisione e diffusione delle buone pratiche di conciliazione. Informazione, promozione, formazione e accompagnamento sulle tematiche di conciliazione articolato in workshop specifici sulle tematiche: <i>smart working, welfare aziendale e sgravi contributivi, contrattazione territoriale e accordi di secondo livello.</i>

Fonte: nostra rielaborazione da <https://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/send/514-tempi-lavorativi-con-esigenze-familiari-2017-2018/1691-azioni-formative-informative-conciliazione>.

**Box 7****Un welfare per tutti:
a Tradate ente pubblico, cooperative e imprese si mettono insieme**

A Tradate (VA) sta prendendo il via un progetto che si propone di integrare i servizi di welfare comunali, privati e, in prospettiva, anche quelli aziendali. L'iniziativa, che vede coinvolti il Comune di Tradate, l'ente capofila dell'Ufficio di Piano, il Gruppo Cooperativo CGM e 14 cooperative del territorio, prevede la creazione e l'implementazione di un portale digitale che consentirà di accedere facilmente ai servizi. Vi saranno inoltre delle figure professionali che seguiranno il processo e che sosterranno i cittadini nella scelta degli interventi più adeguati ai loro bisogni sociali. [...] "Sin dal principio, il nostro obiettivo è stato quello di innovare le modalità di fornitura dei servizi comunali, anche attraverso l'utilizzo di internet e delle nuove tecnologie, allo scopo di rispondere in maniera sempre più efficace alle esigenze della cittadinanza e di raggiungere quel gruppo di persone che sono restie a rivolgersi ai servizi sociali del proprio Comune", afferma la Responsabile per i servizi sociali dell'Ambito Distrettuale di Tradate, Mariella Luciani. "Proprio per questo, con l'Ufficio di Piano del Comune di Tradate abbiamo deciso di coinvolgere un attore esterno: il Gruppo Cooperativo CGM". CGM si è quindi occupato di attivare un portale digitale attraverso cui tutti i cittadini del territorio dell'ambito di Tradate (circa 56.000 persone), tramite una procedura di registrazione, potranno accedere ad una rete di servizi di supporto alla famiglia, composta dai servizi pubblici comunali e da quelli accreditati dal Comune attraverso il Bando per la domiciliarità; questi interventi saranno erogati da 14 cooperative sociali locali, anch'esse coinvolte a pieno nel progetto. "Il nostro ruolo", afferma Martina Tombari, Responsabile della divisione sviluppo di CGM, "è stato quello di creare un 'ambiente informatico' all'interno del quale tutti i cittadini possano muoversi agevolmente. Proprio per questo abbiamo deciso di adattare la piattaforma di welfare aziendale, che solitamente utilizziamo per le imprese e i lavoratori (che è fornita dal provider Jointly, NdR), alle esigenze del territorio in questione". "In questa ottica, non si esclude il coinvolgimento futuro anche delle imprese del territorio che sceglieranno di investire nel welfare aziendale" [...] In questo modo, i residenti degli 8 Comuni interessati dal progetto potranno facilmente conoscere, scegliere e accedere agli interventi di natura sociale. L'intento è quello di fornire risposte a tutti i cittadini, e non solo a coloro che formulano una specifica domanda, in modo tale da contrastare ed anticipare l'insorgere di situazioni emergenziali, offrire servizi di qualità e, più in generale, occuparsi anche di coloro che sono costretti a ripiegare su risposte e soluzioni informali. Il progetto parte con la selezione e l'accreditamento, da parte dell'Ufficio di Piano, di 14 cooperative sociali che si sono candidate per l'erogazione di servizi domiciliari tramite lo strumento dei voucher e che hanno dato la loro disponibilità a costruire un sistema di accesso al welfare il più vicino possibile ai cittadini. Proprio per questo, è stata predisposta la costituzione di "punti di ascolto" per i cittadini del territorio, chiamati Social Point.

Fonte: V. Santoni, *Un welfare per tutti: a Tradate ente pubblico, cooperative e imprese si mettono insieme*, in "Percorsi di secondo welfare", 7 marzo 2019.

4.2.2 Altre iniziative di Regione Lombardia

Oltre ai progetti realizzati tramite le Alleanze, nel biennio 2017-2018 in provincia di Varese sono state poi realizzate una serie di iniziative volte a favorire l'accesso dei nuclei familiari alla rete dei servizi socio-educativi e l'incremento della qualità dei servizi. Si tratta di progetti e iniziative che rimandano all'Azione 9.3.3 del Programma Operativo Regionale (POR) del Fondo Sociale Europeo (FSE) di Regione Lombardia, relativa alla "Implementazione di buoni servizio per servizi socio-educativi prima infanzia, in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per favorire l'accesso dei nuclei familiari alla rete dei servizi socio-educativi e l'incremento di qualità dei servizi", avente come target di riferimento i minori e i minori disabili.

Per raggiungere questo obiettivo, Regione Lombardia ha messo a disposizione dell'intero territorio regionale 2,5 milioni di euro del Fondo Sociale Europeo per il triennio 2017-2019 (di cui 1 milione di euro per ognuna delle annualità 2017 e 2018 e 500.000 euro sull'annualità 2019) per sostenere progetti per il potenziamento dell'offerta di servizi per l'infanzia e l'adolescenza in ottica conciliazione vita-lavoro¹⁰. Nel territorio coincidente con quello di ATS Insubria sono risultati vincitori 7 progetti con un finanziamento complessivo di 623.872 euro (cfr. tabella 10).

Con queste risorse sono state principalmente realizzate attività come laboratori e servizi di pre e post scuola dell'infanzia e primaria, campus durante i periodi di vacanze, *baby-sitting*, informazione e orientamento per le famiglie. Tali attività hanno visto coinvolta una pluralità di attori: dai Comuni alle cooperative, dai nidi e dalle scuole ai centri estivi e oratori.

Merita poi attenzione l'iniziativa promossa dalla stessa ATS Insubria che – dopo un percorso di condivisione e dialogo con i sindacati – ha avviato, dal 1° gennaio 2019, 13 progetti di *smart working* per migliorare la conciliazione vita-lavoro. Come si è visto, lo *smart working* – o lavoro agile – è una modalità di esecuzione del lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza – o dalla forte riduzione – di vincoli orari e/o spaziali (Barazzetta 2017, 2018; Maino 2018). Si tratta di una modalità di organizzazione del lavoro che funziona tendenzialmente per fasi e obiettivi e che secondo molti osservatori potrebbe favorire un incremento della produttività e andare incontro alle esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici (cfr. Box 3). Nella prima fase di sperimentazione dei progetti di ATS Insubria sono coinvolti i dipendenti che svolgono attività ispettiva e che potranno così svolgere il proprio lavoro ordinario direttamente da casa o da un luogo a loro consono per tre giorni al mese.

Si noti che anche il Comune di Varese si è recentemente attivato (gennaio 2019) in via sperimentale sul fronte della conciliazione, dando vita a 2 progetti di *smart working* rivolti ai propri dipendenti. Attualmente i settori coinvolti sono quelli dell'economato e dell'informatica ma l'intento è quello di estendere la misura anche ad altre funzioni.

¹⁰ Si rimanda alla DGR 6300 del 06/03/2018.

Tabella 10 – Progetti per la realizzazione di servizi per l'infanzia e gli adolescenti nel biennio 2017-2018.

Soggetto capofila	Territorio di riferimento	Destinatari	Servizi offerti	Risorse stanziate
Comune di Marnate	Comuni di Marnate e Castellanza	Minori e minori disabili	Post scuola per la primaria; Laboratori specialistici per minori con DSA, BES e disturbi dell'attenzione; Gruppi compiti del sabato mattina; Laboratori ludici pomeridiani; Spazio preadolescenti e adolescenti; Campus durante le vacanze invernali/primaverili, campus estivi; Corsi e laboratori 8-16 anni; Spazio compiti durante le vacanze invernali/primaverili ed estive	67.907,60euro
Stipes Società cooperativa sociale ONLUS	Comune di Samarate	Minori	Laboratori scuola dell'infanzia il sabato mattina; post nido; spazio compiti infra-settimanali (6-13 anni); campus durante le vacanze invernali/primaverili, campus estivi; baby-sitting a domicilio; trasporto per attività extra scolastiche; informazione e orientamento alle famiglie	97.455,53euro
Comune di Tradate	Tutti i Comuni afferenti agli Uffici di Piano di Tradate, Arcisate e Sesto Calende	Minori	Educatori a chiamata; post scuola; laboratori ludici il sabato mattina	99.900,00euro
Labanda cooperativa sociale ONLUS	Comuni di Olgiate Olona e Gorla Minore	Minori	Laboratori post scuola; campus durante le vacanze invernali/primaverili; educatori a domicilio; trasporto per attività extra scolastiche	99.999,00euro
Cooperativa Sociale II Seme ONLUS	Comune di Cardano al Campo	Minori e minori disabili	Supporto educativo aggiuntivo al centro estivo e agli oratori estivi per bambini svantaggiati, disabili e con disturbi del comportamento; assistenza al domicilio estiva per minori con disabilità grave; supporto educativo aggiuntivo durante pre e post scuola infanzia e primaria per bambini svantaggiati, disabili e con disturbi del comportamento; pre e post nido; apertura nido la prima settimana di agosto; baby-sitting durante le trasferte; informazione e orientamento alle famiglie	97.296,30euro
L'Aquilone Società cooperativa sociale A.S.C.I. - Azienda Sociale Comuni Insieme	Comune di Sumirago	Minori	Pre scuola, doposcuola primaria, laboratori pomeridiani, centri estivi, attività sportive e ludiche preadolescenti	61.320,00euro
	Distretti di Lomazzo, Cantù ed Erba	Minori	Pre e post scuola, campus estivi, campus durante le vacanze invernali/primaverili - Laboratori per minori con disturbi specifici dell'apprendimento	99.994,45euro

Fonte: nostra rielaborazione da <https://www.ats-insubria.it/component/jdownloads/send/514-tempi-lavorativi-con-esigenze-familiari-2017-2018/1692-interventi-a-favore-dei-minori>.

Per il 2019 e il 2020 Regione Lombardia ha previsto una serie di incentivi rivolti ad anziani, persone con disabilità, minori e alle loro famiglie, anche a supporto della conciliazione vita lavorativa e vita privata. Si tratta di risorse messe a disposizione dell'intero territorio regionale con specifiche finalità, come indicato di seguito e sintetizzato nella tabella 11:

- *Voucher per persone con disabilità e fragili 2019-2020*: Regione Lombardia ha investito 6.480.000 euro (a valere sul FSE) per questa Misura, di cui 3 milioni di euro per gli anziani (azione 9.3.6), 3 milioni di euro per le persone con disabilità (azione 9.2.1) e 480.000 euro per anziani per l'Area Interna (azione 9.3.6). Il contributo previsto è a fondo perduto e avviene attraverso l'erogazione di *voucher* per 12 mesi per un ammontare complessivo di 4.800 euro a persona. I beneficiari sono le persone anziane con età uguale o superiore a 65 anni e giovani e adulti, con età uguale o superiore a 16 anni, con disabilità e a forte rischio di esclusione sociale.
- *Bonus Famiglia 2019*: Regione Lombardia ha stanziato quasi 5 milioni e mezzo di euro ripartiti secondo specifici criteri fra le ATS del territorio. 774.537 euro è la dotazione attribuita all'ATS Insubria, l'importo più alto dopo quello assegnato alla Città metropolitana di Milano. Il bonus è rivolto alle famiglie vulnerabili in cui la donna si trovi in stato di gravidanza o in caso di famiglia che adotti un bambino. Il contributo massimo erogabile a famiglia è di 1.500 euro e viene liquidato in due rate di pari importo in caso di gravidanza, mentre in unica soluzione in caso di adozione. Ruolo importante nell'erogazione del Bonus è svolto dai Consultori, che si occupano della redazione e sottoscrizione del progetto personalizzato con le famiglie, nonché della verifica del programma d'intervento e rispetto dei suoi contenuti. Il Bonus Famiglia, rispetto ai due anni precedenti, ha visto una forte riduzione nel finanziamento.
- *Nidi gratis 2018-2019*: La DGR XI/4 del 4/4/2018 ha previsto l'azzeramento della retta di frequenza dei nidi e micro-nidi pubblici o dei posti in nidi e micro-nidi privati acquistati in convenzione con il pubblico. L'azione (9.3.3) è supportata interamente con i 35.125.000 euro che Regione Lombardia ha messo a disposizione dei Comuni ed è una riconferma di un servizio che per l'anno scolastico precedente aveva visto un investimento lievemente inferiore, pari a 32 milioni di euro. Le condizioni di accesso alla misura sono legate a una prova dei mezzi (ISEE ordinario o corrente 2018 inferiore o uguale a 20.000 euro), all'occupazione di entrambi i genitori (o, se disoccupati, alla sottoscrizione di un Patto di Servizio Personalizzato) e alla residenza in Lombardia di entrambi i componenti la coppia.

Coloro che sono interessati a queste misure possono presentare la domanda di adesione presso il Comune o l'Ambito del territorio di residenza.

Va infine segnalato che l'investimento di Regione Lombardia nell'ambito della conciliazione si è concretizzato anche nella creazione di un *Geoportale*, una mappa interattiva in grado di



segnalare le aree territoriali in cui sono presenti servizi di conciliazione per target di riferimento (es. minori, persone con disabilità, ecc.). Nel *Geoportale* si possono anche segnalare eventuali iniziative, chiedere informazioni ai datori di lavoro e al Comune e apportare suggerimenti sul tema conciliazione e consultare lo stato di avanzamento delle politiche regionali sul tema conciliazione vita lavorativa e privata¹¹.

Concludendo, i servizi territoriali e le iniziative attive della provincia di Varese sul tema conciliazione famiglia-lavoro sono così riassumibili:

- **5 Alleanze locali** per la conciliazione operative da luglio 2017 a gennaio 2019 (di cui 2 ancora attive fino a gennaio 2020);
- **7 progetti di formazione, informazione, consulenza** da luglio 2017 a gennaio 2019 (di cui 2 attività di consulenza ancora attive);
- **7 progetti di erogazione di *voucher*** per l'infanzia e l'adolescenza;
- **13 progetti sperimentali di *smart working*** promossi dall'ATS Insubria e 2 dal Comune di Varese;
- **3 misure – *Voucher*** per persone fragili e con disabilità, Bonus Famiglia, Nidi Gratis – a valere su fondi regionali erogati dai Comuni e dagli Ambiti territoriali.

Sul fronte della conciliazione tra vita personale e vita lavorativa la Provincia di Varese non appare affatto priva di iniziative. Quelle più articolate e che hanno visto una pluralità di attori pubblici e privati (profit e non profit) coinvolti nascono all'interno del più ampio progetto delle Reti territoriali per la conciliazione promosso e avviato quasi un decennio fa da Regione Lombardia. Sono misure che però hanno riguardato solo alcuni Ambiti territoriali e che hanno proseguito fino ad esaurimento delle risorse stanziate dalla Regione attraverso l'ATS Insubria. Di fatto si è trattato di progetti pilota e sperimentazioni che non hanno trovato "la forza" e le risorse per essere confermate e quindi proseguire nel tempo e/o contaminare altri territori. Si segnala inoltre che in nessuna di queste misure si è potuta rilevare la partecipazione diretta del mondo del Commercio. A differenza di altre associazioni datoriali Confcommercio-Uniascom Varese non ha preso parte alle 5 Alleanze locali per la conciliazione richiamate sopra.

¹¹ Il *Geoportale* della Lombardia è consultabile al seguente link:
<http://www.geoportale.regione.lombardia.it/>.
La pagina dedicata alle misure di conciliazione è la seguente:
https://www.cartografia.servizirl.it/vicon/index.jsp?config=config_conciliazioneTOT_Filter.json

Tabella 11 – Misure e risorse stanziate da Regione Lombardia per il biennio 2019-2020.

	Voucher per persone fragili e disabili 2019	Bonus Famiglia 2019	Nidi gratis 2018-2019
Descrizione della misura	Fondo a sostegno di persone anziane e delle loro famiglie e di persone giovani e adulte con disabilità	Contributo economico destinato alle famiglie vulnerabili in cui la donna si trova in stato di gravidanza o in caso di famiglia che adotti un bambino	Sostegno attraverso "buoni servizio" alle famiglie che hanno a carico figli frequentanti nidi e micro-nidi pubblici o posti acquistati in convezione dall'ente locale in nidi e micro-nidi privati sulla base di apposita regolamentazione comunale
Beneficiari	Target: anziani e disabili Anziani: persone anziane età uguale > 65 anni, con reddito ISEE di riferimento uguale o < 20.000 euro che vivono presso il proprio domicilio, con compromissione funzionale lieve oppure essere caregiver di familiari non autosufficienti Giovani e adulti con disabilità: età uguale o > 16 anni, con reddito ISEE di riferimento < 20.000 euro, con un livello di compromissione funzionale che consente un percorso di acquisizione di abilità sociali e relative all'autonomia nella cura di sé e dell'ambiente di vita, nonché nella vita di relazioni	Target: minori e famiglie Donne in stato di gravidanza e in condizioni familiari di vulnerabilità o che hanno adottato un figlio, con ISEE di riferimento uguale o < 22.000 euro e che vivano in via continuativa da almeno 5 anni in Regione Lombardia I beneficiari non possono essere titolari di altre agevolazioni a valere su analoghe iniziative attivate a livello comunale o nazionale a sostegno della natalità (non compatibile con bonus bebè)	Target: minori e famiglie Nuclei familiari con figli il cui ISEE risultati essere uguale o < 20.000 euro e in cui entrambi i genitori sono residenti in Regione Lombardi e risultano entrambi occupati (o avere sottoscritto un Patto di Servizio Personalizzato ai sensi del DLgs. n. 150/2015)
Importo erogabile	4.800 euro a persona all'anno	1.500 euro a famiglia all'anno	
Attori coinvolti	Regione e Comuni	Regione, ATS e Centri Famiglia	Regione e Comuni
Risorse stanziate	Stanziamento di 6.480.000 euro (FSE)	Stanziamento di 5.406.158 euro ripartiti secondo specifici criteri fra le ATS del territorio.	Stanziamento di 35.125.000 euro (FSE)
Stato della misura	Attiva	Attiva	Attiva

Fonte: elaborazione degli autori.



5. LA SURVEY FRA LE IMPRENDITRICI DI TERZIARIO DONNA VARESE

Confcommercio-Uniascom Varese ha deciso di promuovere una ricerca finalizzata ad analizzare le difficoltà e le esigenze delle imprenditrici della provincia di Varese in tema di conciliazione famiglia-lavoro.

Con questo obiettivo, ha incaricato i ricercatori del Laboratorio *Percorsi di secondo welfare* di realizzare una *survey* fra le associate a Terziario Donna, l'organizzazione di Confcommercio che raggruppa le imprenditrici associate operanti nei settori del commercio, del turismo e dei servizi, così da realizzare una mappatura dei bisogni espressi da queste imprenditrici, individuare le loro eventuali difficoltà in materia di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e i possibili oltre che auspicabili sviluppi per facilitare la conciliazione fra oneri di cura e oneri lavorativi. La finalità ultima perseguita attraverso l'indagine è consistita nella restituzione all'Associazione di elementi di conoscenza utili alla possibile promozione di interventi futuri in risposta ai bisogni di conciliazione delle proprie associate e, di conseguenza, a sostegno dell'imprenditorialità femminile in tutte le sue forme.

5.1 Nota metodologica

5.1.1 Il questionario

Il questionario si componeva di 6 sezioni principali dedicate rispettivamente:

- all'approfondimento delle caratteristiche strutturali dell'impresa (forma giuridica, presenza e numero di dipendenti, settore di attività);
- al profilo socio-demografico della rispondente (anno di nascita, condizione familiare, livello di istruzione);
- agli aspetti legati alla cura dei figli (presenza, età e numero dei figli, soluzioni per il loro accudimento durante l'orario lavorativo, valutazione dei servizi attivi sul territorio);
- all'assistenza prestata a parenti anziani (in particolare, se non autosufficienti: età, numero, soluzione abitativa, assistenza prestata, valutazione dei servizi disponibili sul territorio);
- alle forme di sostegno rivolte ai familiari con disabilità (età, numero, soluzione abitativa, assistenza prestata, valutazione dei servizi disponibili);
- infine, a una valutazione complessiva della propria condizione di conciliazione famiglia-lavoro e ai possibili e auspicabili sviluppi degli interventi di policy in questo campo.

Le domande – in tutto 41 – erano a risposta chiusa e organizzate attraverso un sistema di "salti", ovvero di biforcazioni che consentivano alle partecipanti al sondaggio di rispondere solo ai quesiti di propria competenza. Queste due scelte in fase di progettazione del questionario miravano a minimizzare sia gli errori di imputazione delle risposte sia i tempi di

compilazione. Quest'ultimo aspetto è stato considerato con particolare attenzione alla luce del profilo delle rispondenti, donne con carichi e responsabilità di lavoro presumibilmente elevati.

5.1.2 La somministrazione

Il questionario è stato somministrato via web e presso gli sportelli territoriali di Confcommercio-Uniascom Varese (sedi di Busto, Gallarate, Luino, Saronno e Varese) nel periodo compreso fra il 14 marzo e il 1° maggio 2019. Una e-mail e/o un SMS, contenenti il collegamento al questionario online (elaborato da *Percorsi di secondo welfare* e reso accessibile tramite la piattaforma *Survey Monkey*), sono stati inviati da Confcommercio ai 2.597 contatti contenuti nel database delle aziende associate a Terziario Donna Varese con sede nella provincia.

Il principale canale di accesso al questionario è stato il web, che ha raccolto l'86,6% delle risposte; il restante 13,4% è rappresentato da compilazioni avvenute presso gli sportelli territoriali, dove i funzionari di Confcommercio-Uniascom Varese erano invitati a promuovere la partecipazione alla ricerca da parte delle associate e, solo in caso di necessità, a supportarle nella compilazione del questionario su carta; in un secondo tempo, le risposte raccolte agli sportelli sono state trascritte dai medesimi funzionari nella versione online del questionario.

A seguito del primo invio del questionario e alla luce dell'andamento delle risposte raccolte, sono state elaborate, di concerto con Confcommercio-Uniascom Varese, alcune strategie di sollecito mirate a perseguire il duplice obiettivo di massimizzare la numerosità campionaria e assicurare la maggiore corrispondenza possibile fra caratteristiche del campione e quelle della popolazione di riferimento. A tal fine, in particolare tre variabili (note nella popolazione delle imprese associate in base ai dati a disposizione) sono state identificate come particolarmente rilevanti: la forma giuridica dell'impresa, il settore economico, la collocazione territoriale all'interno della provincia di Varese.

La tabella 12 restituisce i risultati ottenuti in termini di risposte raccolte per tipo di canale di accesso al questionario. Nel complesso, gli accessi alla *survey* sono stati pari a 863. Di questi, 654 (il 75,8%) si sono tradotti in una compilazione almeno parziale del questionario. Rispetto alle imprese iscritte a Terziario Donna con sede nella provincia di Varese si tratta di una numerosità che si attesta intorno al 25% della popolazione¹².

Lo scostamento più evidente fra campione e universo si è registrato nella distribuzione territoriale, per via di una sovra-rappresentazione – fra i partecipanti alla *survey* – delle imprese con sede nel territorio di Saronno rispetto alle associate (cfr. figura 10). Le strategie di invio del questionario prima descritte, pur contribuendo a diminuire sensibilmente lo scarto inizialmente osservato, non hanno consentito di ridurlo in misura tale da riportare la quota campionaria in linea con quella delle associate. Alla luce di questa osservazione, si è preferito

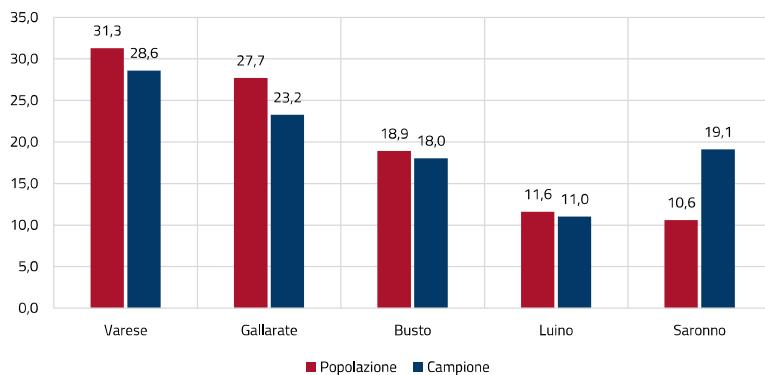
¹² È necessario precisare che di queste il 4,9% si è dichiarata non iscritta all'Associazione.

procedere a un riproporzionamento del campione tramite ponderazione statistica per ricondurre i casi al loro effettivo peso nell'universo¹³.

Tabella 12 – Survey: canali e periodi di somministrazione e numerosità delle risposte.

	Data inizio	Data chiusura	Destinatari	Risposte (N)	Risposte (%)
Web	Post sui Social Media	14/03/2019	01/05/2019	190	22,0
	Primo invio	14/03/2019	Tutte le associate	188	21,8
	Primo sollecito	02/04/2019	Tutte le associate	240	27,8
	Secondo sollecito	09/04/2019	Solo le associate di Varese	41	4,8
	Terzo sollecito	23/04/2019	Tutte le associate tranne quelle di Saronno	88	10,2
Sportelli				116	13,4
Totale				863	100,0

Figura 10 – Ascom territoriali/territorio di riferimento: universo di riferimento vs. campione (valori %).



Prima di procedere con l'illustrazione dei principali risultati, alcune avvertenze sono tuttavia necessarie. Il campionamento realizzato non è di tipo probabilistico. Questo implica alcuni rischi fra cui, in particolare, quello di autoselezione dei rispondenti: in altre parole non è possibile escludere che chi ha deciso di partecipare alla *survey* condivide una serie di

¹³Tutti i dati riportati di seguito sono quelli risultanti dopo la ponderazione.

caratteristiche peculiari (ad esempio, in questo caso, minori carichi di conciliazione e dunque più tempo a disposizione da dedicare alla compilazione del questionario) che lo distingue sistematicamente da chi invece ha deciso di non prendere parte all'indagine. Inoltre, la bassa numerosità della popolazione di riferimento e, di conseguenza, del campione (anche per via del frazionamento del questionario in sottosezioni) non sempre ha reso possibile produrre analisi dotate di significatività statistica.

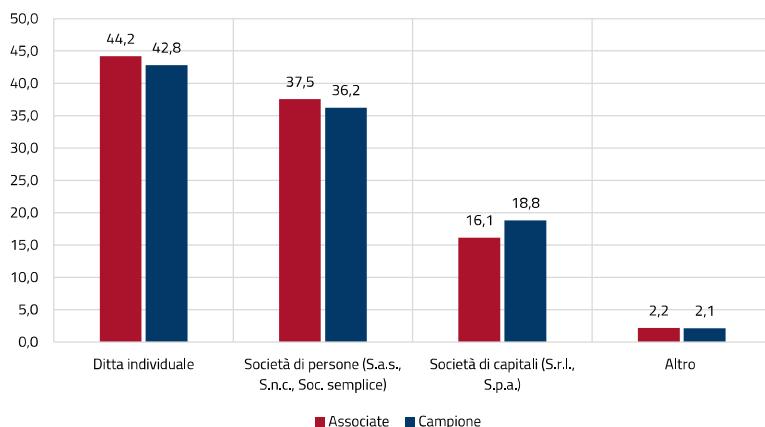
5.2 Il profilo dei rispondenti: le imprese e le imprenditrici

5.2.1 Le imprese

La distribuzione per forma giuridica così come per settore di appartenenza delle imprese che hanno partecipato alla survey rispecchia piuttosto fedelmente la distribuzione delle associate a Terziario Donna di Confcommercio-Uniascom Varese, come emerge dalle figure 11 e 12.

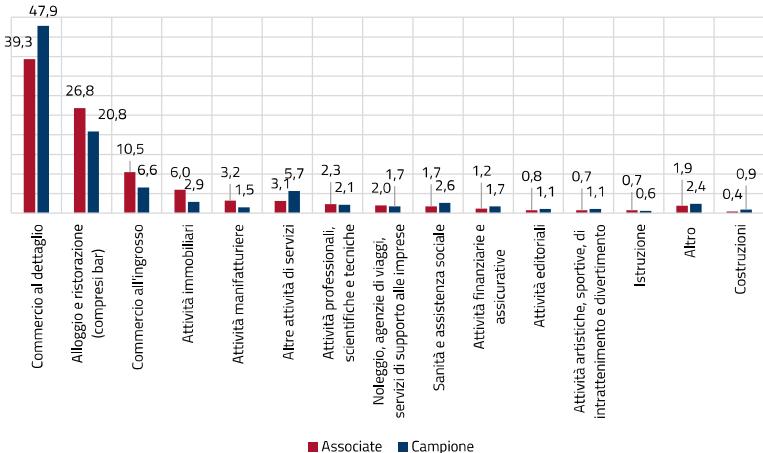
Fra le rispondenti prevalgono le ditte individuali (42,8%), seguite dalle società di persone (36,2%) e, infine, dalle società di capitali (18,8%). I dati, se paragonati con quelli di tutte le imprese attive in provincia e nella regione, segnalano una maggiore incidenza – fra le imprese di Terziario Donna – delle società di persone (36,2% vs 19,6% provinciale e 17% regionale) a discapito sia delle ditte individuali (che nel territorio di Varese sono il 52,4% e in quello lombardo il 49,9%) sia delle società di capitali (che in provincia raggiungono il 25,9% e nella regione il 30,6%; fonte: Infocamere).

Figura 11 – Forma giuridica delle imprese: universo di riferimento vs. campione (valori %).



Quanto ai settori, quelli più rappresentati, sia nel campione sia nella popolazione, sono il commercio al dettaglio (che, insieme a quello all'ingrosso, satura intorno alla metà sia del campione sia dell'universo) e le attività di alloggio e ristorazione. Si tratta dei due settori che – tanto nel campione quanto nell'universo di riferimento – assorbono circa due terzi delle imprese di Terziario Donna Varese. Come visto, si tratta peraltro di due ambiti di attività, tradizionali e a bassa intensità di capitale, tipici dell'imprenditoria femminile.

Figura 11 – Settori economici delle imprese: universo di riferimento vs. campione (valori %).



Venendo alla dimensione d'azienda, come atteso, prevale la micro-impresa (figure 13 e 14). Il rapporto di Unioncamere sull'imprenditoria femminile (Unioncamere 2016) evidenzia infatti il fatto che il tessuto imprenditoriale femminile si caratterizza proprio per la sua spiccata dimensione "micro", considerando che il 97% delle imprese guidate da donne hanno al massimo 9 addetti, a fronte del 95% delle imprese maschili¹⁴. Fra le rispondenti al questionario, il 36,1% ha dichiarato di non avere dipendenti. Fra chi ne ha, la stragrande maggioranza (l'86,1%) occupa meno di 10 addetti; si tratta inoltre della classe dimensionale che prevale in tutti i settori. La maggioranza relativa delle imprese con dipendenti occupa 1 solo addetto (27,7%).

¹⁴ La survey realizzata fra un campione di imprenditrici da De Vita *et al.* (2014) registrava nell'82,6% la presenza di micro imprese (da 1 a 9 dipendenti) e nel 42,6% del campione imprese con un unico dipendente. Risultati simili emergono dalla survey più recente realizzata da De Vita e colleghi, che riportano che la maggior parte delle attività delle imprenditrici rispondenti occupano in media meno di 10 dipendenti (De Vita *et al.* 2019).

Appare inoltre interessante notare che in oltre la metà dei casi i dipendenti sono – tutti o in parte – familiari della persona che ha risposto al questionario, a riprova di una forte rilevanza della dimensione familiare nella conduzione di queste attività.

Figura 13 – Presenza e caratteristiche dei dipendenti (valori %).

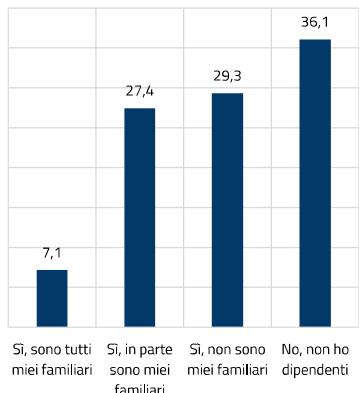
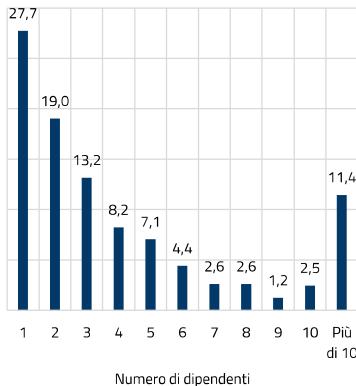


Figura 14 – Imprese con almeno un addetto per numero di dipendenti (valori %).



5.2.2 Le imprenditrici

Fra chi ha risposto al questionario prevalgono le titolari delle aziende e le socie, che – insieme – costituiscono il 91,3% delle rispondenti. La restante quota di risposte, estremamente marginale, è costituita prevalentemente da coadiuvanti e dipendenti.

In merito alle caratteristiche-socio-demografiche, i dati raccolti attraverso il questionario restituiscano un profilo delle rispondenti caratterizzato innanzitutto da un'età relativamente elevata: l'età media si attesta infatti a 50,2 anni; le imprenditrici fra i 18 e i 34 anni sono appena il 7,4% delle rispondenti, mentre la quota più rappresentata è quella compresa fra i 45 e i 54 anni; da segnalare che le imprenditrici con 55 anni o più costituiscono quasi un terzo del campione (il 32,1%).

Il titolo di studio di gran lunga prevalente è il diploma di scuola secondaria superiore, che assorbe il 59% delle risposte. Le rimanenti risposte si distribuiscono prevalentemente fra licenza media (20,2%) e laurea e titolo post laurea (che insieme costituiscono il 18,8% delle risposte). Come prevedibile, i titoli legati alla formazione universitaria o post-universitaria sono relativamente più frequenti nelle fasce di età 25-34 e 35-44 (oltre il 25%) mentre si riducono sensibilmente nelle coorti più anziane, dove al crescere dell'età cresce la quota di imprenditrici con licenza media o licenza elementare.

A livello di condizione familiare sembra prevalere un modello tradizionale (figura 18). Infatti, tre quarti delle rispondenti dichiarano di essere sposate o di avere un partner (75,6%); 1 su 10 è divorziata o separata (10%) o single (10,6%); il 3,8% sono vedove.

Considerando la condizione occupazionale del marito o partner, è interessante notare che quasi il 79% di questi risulta occupato con un impiego *full-time*; solo l'1,9% è disoccupato (figura 19). Per fare fronte alle esigenze del nucleo familiare circa il 98% delle rispondenti che vivono in coppia (e il 74,2% del totale) possono dunque contare su una doppia fonte di reddito da lavoro, da pensione o, in un numero ridottissimo di casi, da ammortizzatori sociali.

Come si vedrà nel paragrafo successivo, a confermare la prevalenza di un modello familiare tradizionale è la presenza di figli, che emerge da 3 risposte su 4.

Infine, un elemento di analisi particolarmente rilevante è rappresentato dagli orari di lavoro. Questi appaiono intensi, ma anche in grado di consentire margini di flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e, probabilmente, di quelli familiari. 2 rispondenti su 3 affermano di lavorare mediamente più di 40 ore a settimana (66,2%); segue, a distanza, chi indica un orario lavorativo compreso fra le 36 e le 40 ore (20,8%); solo il 12,9% sceglie un'opzione di risposta inferiore alle 36 ore settimanali di lavoro. Allo stesso tempo, alla domanda "Abitualmente quali orari osserva?" la risposta più frequentemente scelta è stata "Orario spezzato", una modalità che consiste nella chiusura dell'attività lavorativa nella fascia oraria generalmente compresa fra le ore 12.30 e le ore 15.30/16.00. Si noti inoltre che chi osserva questo tipo di orario, tende nella maggior parte dei casi (oltre il 75%) a non tenere aperta l'impresa nei giorni festivi.

Figura 15 - Il ruolo delle rispondenti (valori %).

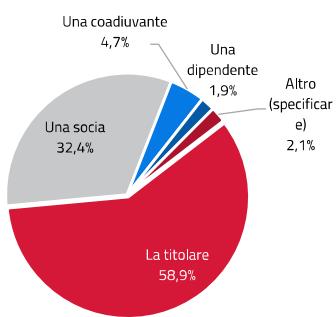


Figura 16 – La distribuzione delle rispondenti per classi di età (valori %).

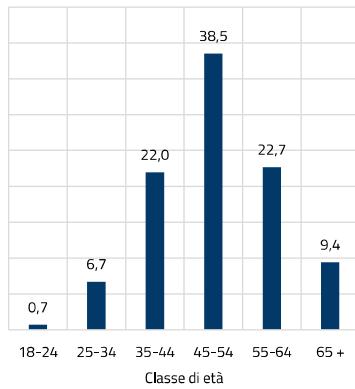


Figura 16 - Livello di istruzione (valori %).
(valori %)

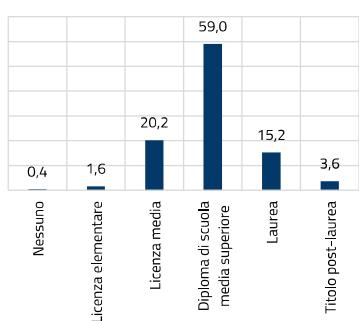


Figura 18 – Condizione familiare (valori %)

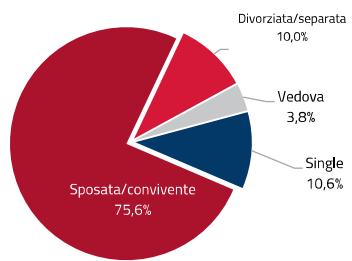


Figura 17 – Livello di istruzione per classi di età
(valori %)

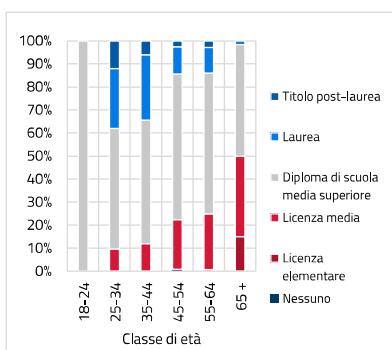


Figura 19 – Condizione occupazionale del marito/partner (valori %)

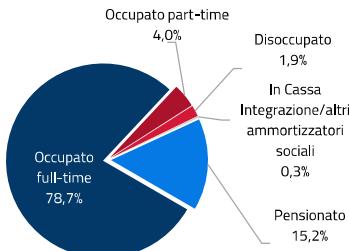


Figura 20 – Orario lavorativo settimanale medio (valori %)

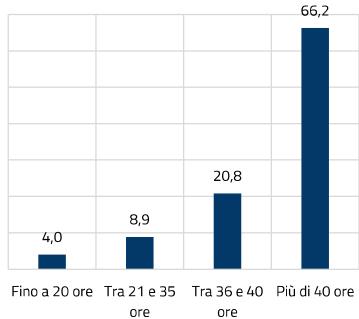


Figura 21 – Orari di lavoro abituali (valori assoluti; possibili più risposte)



5.3 Le risposte delle imprenditrici

5.3.1 La cura dei figli

Come illustrato nelle pagine precedenti, avere dei figli comporta delle responsabilità e degli impegni che possono rivelarsi difficilmente conciliabili con un'occupazione lavorativa. Ciò è particolarmente vero per la forza lavoro femminile, soprattutto in un modello di welfare familiistico come quello italiano che, come si è visto, continua ad attribuire alle donne la responsabilità primaria della cura dei figli e a offrire servizi ancora limitati, soprattutto per la prima infanzia.

Per valutare i carichi di conciliazione cui devono far fronte le imprenditrici è stata dunque approfondita innanzitutto questa dimensione.

Il primo dato che emerge è che 3 rispondenti su 4 (il 75,2%) hanno figli; l'unico gruppo in cui prevalgono le donne senza figli è quello delle single, che solo nel 12,4% dei casi dichiarano di avere dei figli (figura 22).

Allo stesso tempo, quasi la metà dei figli si trova in una fascia di età in cui gli oneri di cura da parte dei genitori si riducono fortissimamente, fino a scomparire: in base alle risposte raccolte quasi la metà dei figli (il 49,2%) delle imprenditrici che hanno partecipato alla *survey* ha infatti almeno 19 anni e quasi la metà delle imprenditrici con figli (il 46,8%) ha figli di questa età.

Le osservazioni sull'età delle imprenditrici e, di conseguenza, sull'età dei figli permettono di spiegare che l'opzione di risposta più frequentemente selezionata nella domanda "Abitualmente chi si prende cura dei suoi figli quando lei è al lavoro" sia stata "Nessuno, sono abbastanza grandi per stare da soli". Di fatto, dunque, la prima soluzione per organizzare la gestione dei figli durante gli orari di lavoro consiste nel loro affidamento ai nonni o ad altri parenti: non sorprende che abbiano selezionato questa opzione oltre l'87% delle imprenditrici che hanno dichiarato di avere figli in un'età compresa fra 0 e 13 anni. Un dato in linea con quanto osservato a livello nazionale (cfr. Box 8).

Figura 22 – Risposte alla domanda "Lei ha figli?" (valori %)

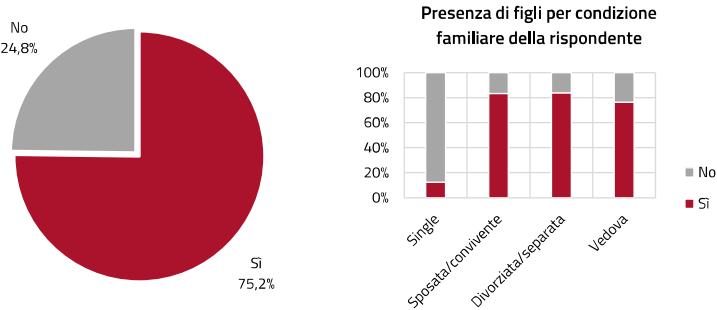


Figura 23 – L'età dei figli.

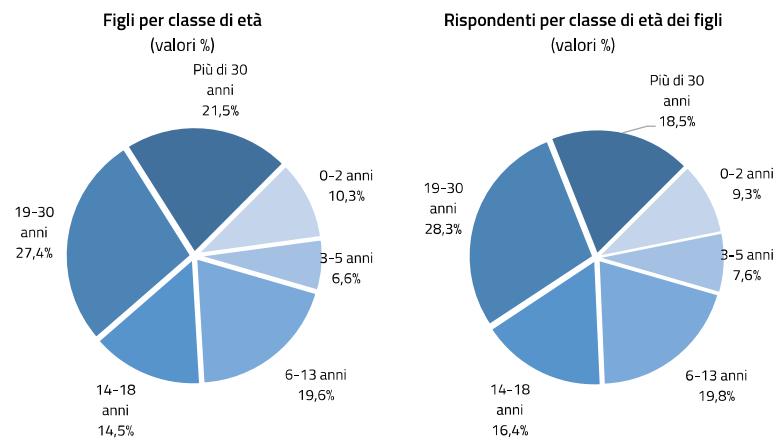
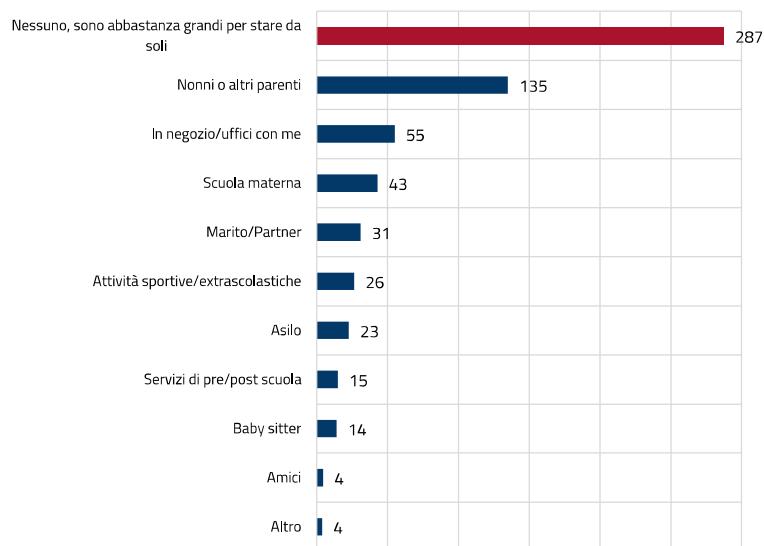


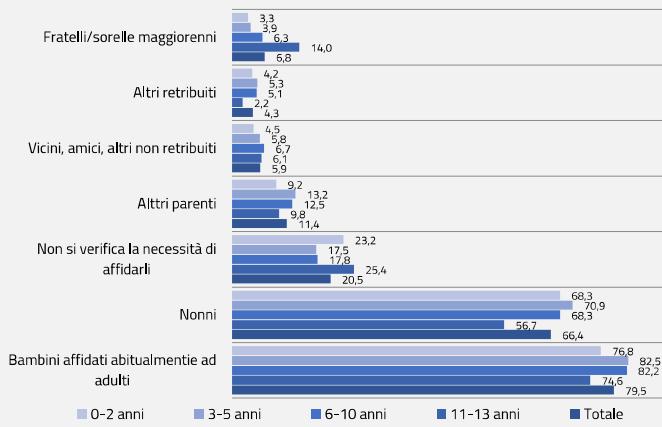
Figura 24 - Abitualmente chi si prende cura dei suoi figli quando lei è al lavoro? (valori assoluti; possibili più risposte).



Box 8
Il ruolo dei nonni nel
"welfare fai da te" all'italiana

Per sopperire alle necessità di cura dei figli le famiglie italiane fanno in grande maggioranza ricorso a reti di solidarietà parentale o amicale, all'interno delle quali la figura dei nonni risulta un perno fondamentale per l'accudimento dei più piccoli fino all'età pre-adolescenziale. Come noto, dal punto di vista della conciliazione, uno dei momenti più delicati per l'accudimento dei minori è quando il bambino non è a scuola e non può stare con i genitori: in questo caso spesso è necessario ricorrere ad altre figure in grado di sostenere i genitori nella cura dei figli. Secondo i dati Istat dell'indagine Multiscopo 2011 "Infanzia e vita quotidiana" (Istat 2011), in Italia il 79,5% dei minori in età 0-13 anni sono affidati abitualmente ad adulti. I nonni, che siano essi conviventi o meno e in relazione a qualsiasi fascia di età dei minori, sono al primo posto fra coloro che si prendono cura dei bambini in queste situazioni (66,4%). Addirittura l'impegno dei nonni nell'età compresa tra i 3 e i 5 anni raggiunge il 70,9%. Nella graduatoria delle persone che si prendono cura dei bambini seguono poi gli "altri parenti" (conviventi e non) con l'11,4%, i "fratelli/sorelle" maggiorenni (6,8%), le "persone non retribuite" (5,9%) e, infine, le "persone retribuite" (4,3%). Una tendenza evidente che si evince dai dati dell'Istat è che, all'aumentare dell'età del minore, diminuisce il bisogno di affidarlo ad un adulto. L'affidamento ai nonni passa dal 70,9% per la fascia 3-5 anni fino al 56,7% per l'età 11-13 anni, un calo di 14,2 punti percentuali. Non tutti, però, riescono a contare sulla figura dei nonni. Ad esempio, se quella dei nonni è la figura cui fanno ricorso le famiglie dei ragazzi italiani nel 62,9% dei casi, le famiglie dei ragazzi stranieri possono contarcisi solo nel 27,1% dei casi. Il fenomeno è fisiologico ed è conseguenza di una rete familiare più ristretta per effetto del processo migratorio che, inevitabilmente, ne riduce la presenza in Italia (Istat 2018).

Bambini 0-13 anni affidati abitualmente ad adulti quando non sono con i genitori o a scuola per persone a cui vengono affidate e classe di età (valori %)



Fonte: Dati Istat Indagine Multiscopo sulle famiglie, Aspetti della vita quotidiana 2011.

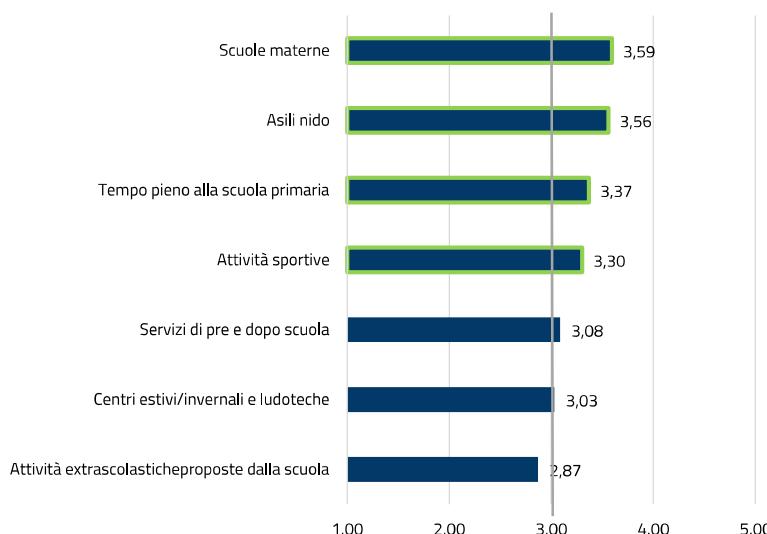
Si è quindi richiesto alle rispondenti di esprimere una valutazione in merito alla qualità percepita dei servizi disponibili nel territorio per bambini e ragazzi, attribuendo ai servizi di cui avessero fatto uso negli ultimi 5 anni un punteggio su una scala Likert con valori compresi fra 1 (equivalente a "pessima qualità") e 5 (corrispondente a "ottima qualità").

Nel complesso la valutazione espressa dalle rispondenti appare positiva. La figura 25 illustra i punteggi medi attribuiti ai singoli servizi. Le imprenditrici hanno sostanzialmente "promosso" tutti i servizi, attribuendo valori medio-alti e significativamente superiori 3 (equivalente a un giudizio medio) alle scuole materne, agli asili nido, al tempo pieno alla scuola primaria e alle attività sportive offerte dal territorio.

Raggiungono punteggi più bassi, ma comunque non significativamente diversi da 3, le valutazioni relative ai servizi di pre e dopo scuola, ai centri estivi e invernali e alle ludoteche, alle attività extrascolastiche proposte dalle scuole; in quest'ultimo caso, i giudizi, oltre che mediamente più bassi, appaiono anche meno concordi.

Appare inoltre interessante notare che non si registrano differenze statisticamente significative su base territoriale nella valutazione della qualità dei servizi rivolti a bambini e ragazzi.

*Figura 25 – Servizi per bambini e ragazzi – valutazione della qualità.
Punteggio medio, su scala 1/pessima qualità-5/ottima qualità.*



Nota. Le barre contornate di verde indicano valori significativamente superiori a 3 (95% C.I.)

Al contrario, la valutazione complessivamente positiva delle scuole materne raggiunge punteggi mediamente più alti (3,78) fra le rispondenti fino a 54 anni che fra quelle con 55 anni o più (cfr. tabella 13). Inoltre, la valutazione fra le imprenditrici divorziate o separate appare significativamente più bassa che fra quelle sposate o conviventi per quanto riguarda le scuole materne, il tempo pieno e l'offerta di centri estivi, invernali e ludoteche (tabella 13). Questo dato sembra suggerire che, in assenza del supporto offerto dal marito/partner (in termini di tempo e di risorse economiche), i servizi pubblici e privati presenti nel territorio, benché valutati positivamente nel complesso, non sono percepiti come capaci di rispondere adeguatamente a esigenze di conciliazione particolarmente intense come quelle sperimentate dalle imprenditrici "sole".

Infine, considerando i punteggi assegnati ai singoli servizi in modo aggregato, è possibile ricavare un indice sintetico del livello di qualità percepita dalle imprenditrici di Terziario Donna rispetto all'offerta del territorio per quanto riguarda le attività destinate a bambini e ragazzi. Tale indice è stato calcolato come la media fra i punteggi medi assegnati alle singole voci (asili nido, scuole materne ecc.).

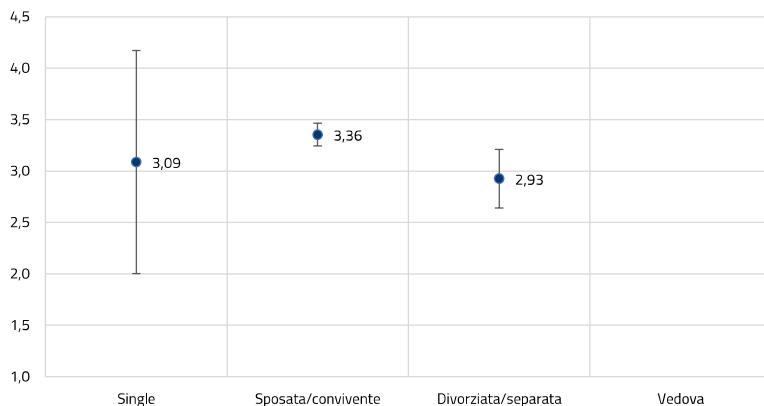
Se il valore di tale indice è complessivamente pari a 3,31 (sempre su una scala 1-5), i dati discussi poco sopra spiegano lo scarto, statisticamente significativo (C.I. 95%) fra il valore mediamente più alto registrato fra le imprenditrici sposate o con un partner (pari a 3,36), da un lato, e quello più basso osservato fra le divorziate e le separate (2,93; cfr. figura 26).

Tabella 13 – Valutazione della qualità dei servizi per bambini e ragazzi.

	<i>Asili nido</i>	<i>Scuole materne</i>	<i>Servizi di pre e dopo scuola</i>	<i>Tempo pieno alla scuola primaria</i>	<i>Centri estivi/Invernali e ludoteche</i>	<i>Attività sportive</i>	<i>Attività extrascolastiche proposte dalla scuola</i>
<i>N Valido</i>	100	135	113	138	150	222	140
<i>Media</i>	3,56	3,59	3,08	3,37	3,03	3,30	2,87
<i>Mediana</i>	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
<i>Moda</i>	3	3	3	3	3	3	3
<i>Deviazione std.</i>	,810	,820	,873	,842	1,028	,926	1,060
<i>Con marito/partner</i>							
<i>Media</i>	3,57	3,64**	3,10	3,42**	3,09**	3,33	2,88
<i>Divorziate/Separate</i>							
<i>Media</i>	3,48	3,01**	2,98	2,99**	2,44**	3,13	2,90
<i>Fino a 54 anni</i>							
<i>Media</i>	3,59	3,64*	3,10	3,39	3,04	3,31	2,86
<i>55 anni o più</i>							
<i>Media</i>	3,39	3,23*	2,98	3,19	3,00	3,24	2,95

Nota. ** = $p < 0.05$; * = $p < 0.10$.

Figura 26 – Servizi per bambini e ragazzi: indice di qualità percepita per condizione familiare della rispondente (valori medi).



Come anticipato, non emergono invece differenze statisticamente significative né su base settoriale né su base territoriale (figure 27 e 28).

Figura 27 – Servizi per bambini e ragazzi: indice di qualità percepita per settore economico dell’impresa (valori medi).

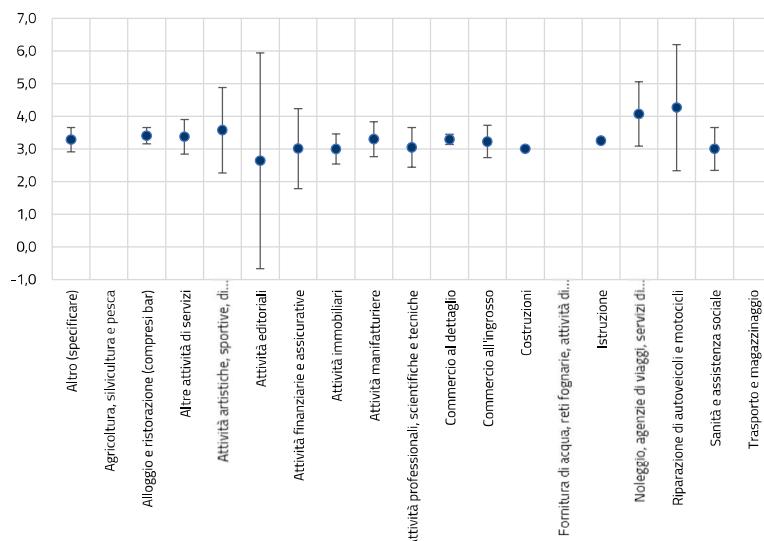
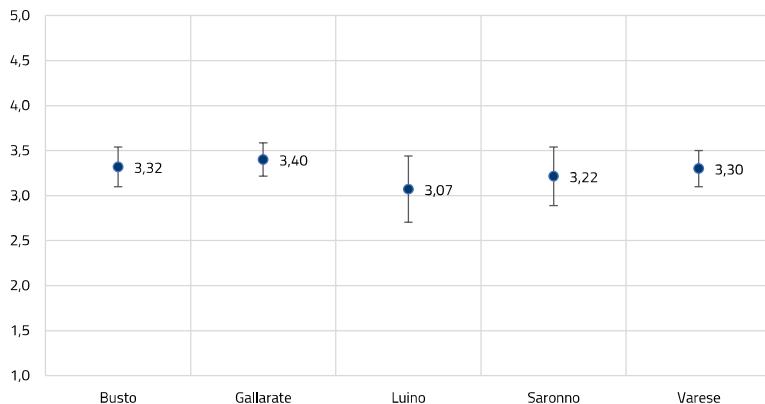


Figura 28 - Servizi per bambini e ragazzi: indice di qualità percepita per ASCOM territoriale/territorio di appartenenza dell'impresa (valori medi).

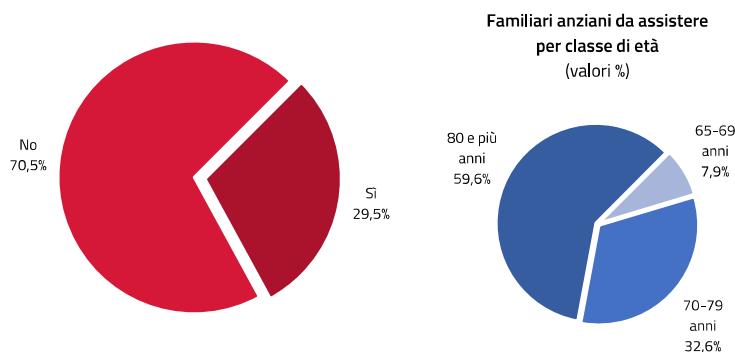


Nota alle figure 26, 27, 28: barre degli errori: 95% CI)

5.3.2 La cura delle persone anziane e non autosufficienti

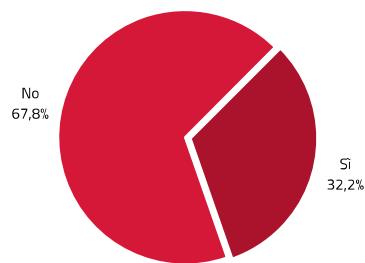
Quanto agli oneri di cura verso le persone anziane, 180 imprenditrici (pari al 29,5% del campione) hanno affermato di avere familiari anziani da assistere. Perlopiù sono i genitori e tendono a concentrarsi nella classe di età più anziana (80 anni e più), che da sola assorbe quasi il 60% dei parenti anziani di cui si prendono cura le imprenditrici che hanno partecipato all'indagine (figura 29).

Figura 29 – Risposte alla domanda "Ha familiari anziani da assistere? (valori %).



Fra le rispondenti con familiari anziani da assistere circa 1/3 (58, il 32,3%) afferma che fra di essi vi sono persone non autosufficienti (figura 30). Come era naturale attendersi, se si focalizza l'analisi solo su questo sottogruppo di imprenditrici, si nota che la presenza di familiari non autosufficienti è indicata con maggiore frequenza da chi assiste parenti anziani con almeno 80 anni (38,8%), che raggiungono il 72,6% fra queste rispondenti.

Figura 30 – Presenza, fra i familiari anziani, di persone non autosufficienti (valori %).



Per valutare le soluzioni abitative adottate, il questionario richiedeva di indicare il luogo di abitazione degli anziani assistiti. Lo scopo di questa domanda è stato quello di comprendere se vi fosse una distanza rilevante tra la residenza degli anziani e quella dei *caregiver*, distanza che avrebbe potuto costituire problema logistico – e quindi di conciliazione dei tempi – particolarmente importante per le imprenditrici.

Le opzioni più frequentemente selezionate sono state quelle relative a un'abitazione diversa da quella della imprenditrice, ma nel suo stesso Comune di residenza o, meno spesso, in un altro Comune), seguite dalla risposta "Nella mia stessa abitazione"; le Strutture residenziali sono infine state indicate in un numero estremamente ridotto di casi (figura 31). Si noti inoltre che nessun rispondente ha selezionato "In una Struttura, in un comune diverso da quello in cui risiedo io".

Dalle risposte relative all'organizzazione della cura degli anziani non autosufficienti (figura 32) sembra emergere un modello di "welfare fai da te" sostanzialmente in linea con quello tipicamente osservato nel contesto italiano e ricostruito nelle pagine precedenti: una soluzione domiciliare, non lontana da casa, con l'aiuto di un'assistente familiare ("badante"), cui corrisponde una perdurante centralità della famiglia (si vedano le risposte relative a fratelli, sorelle e altri familiari) e una totale marginalità dei servizi pubblici di assistenza domiciliare (SAD, ADI e UCP-Unità Cure Palliative).

Figura 31 – Soluzione abitativa dei familiari anziani non autosufficienti (valori assoluti; possibili più risposte).

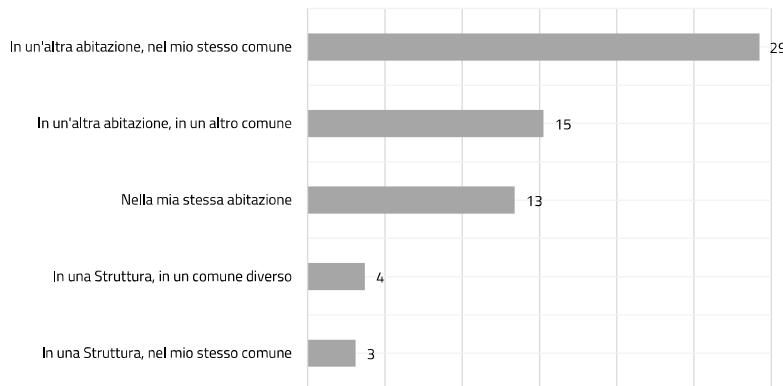
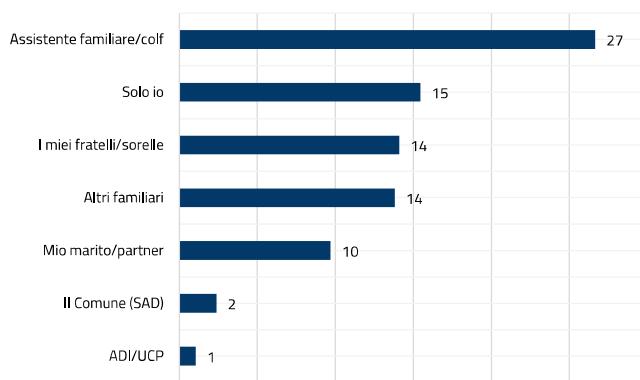


Figura 32 – Risposte alla domanda “Oltre a lei, abitualmente chi se ne prende cura?” (valori assoluti; possibili più risposte).

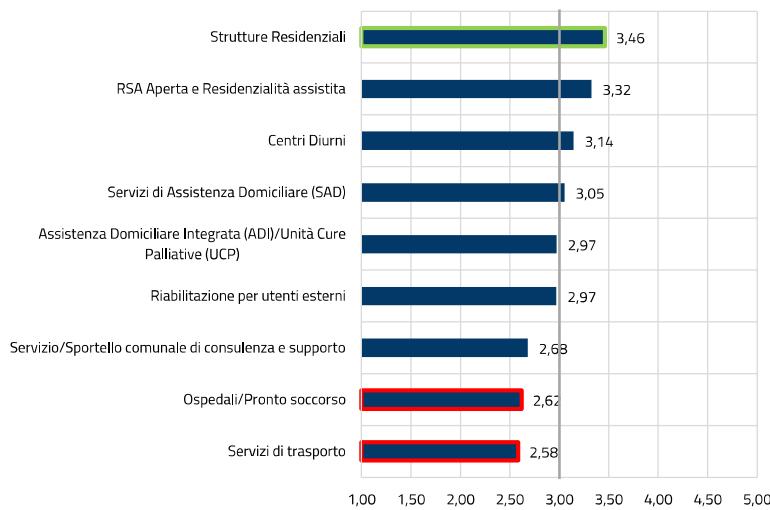


Come per i servizi destinati a bambini e ragazzi, alle sole rispondenti che hanno dichiarato la presenza di familiari anziani non autosufficienti di cui prendersi cura è stato richiesto di esprimere una valutazione in merito alla qualità dei servizi offerti dal territorio.

Anche in questo caso i servizi sono valutati in larga misura buoni o discreti, ma – a differenza di quanto evidenziato per i servizi destinati all'infanzia e all'adolescenza – emergono due aree che si discostano significativamente da 3 (media qualità) in negativo: si tratta delle aree più strettamente sanitarie e relative ai servizi ospedalieri e di pronto soccorso e a quelli di

trasporto. Al contrario, si segnalano come valutate particolarmente positivamente per la loro qualità le strutture residenziali presenti nel territorio (figura 33).

*Figura 33 – Servizi per anziani (65 anni e più) non autosufficienti – valutazione della qualità.
Punteggio medio, su scala 1/pessima qualità-5/ottima qualità.*



Nota. Le barre contornate di verde indicano valori significativamente superiori a 3 (95% CI).

Tabella 14 – Valutazione della qualità dei servizi per anziani non autosufficienti.

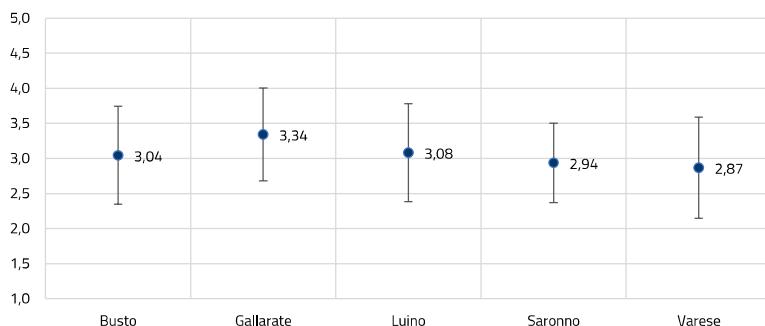
	Servizi di Assistenza Domiciliare (SAD)	Assistenza Domiciliare Integrata (ADI)/Unità Cure Palliative (UCP)	Riabilitazione per utenti esterni	Centri Diurni	Strutture Residenziali (RSA ecc.)	RSA Aperta e Residenzialità assistita	Servizio/Sportello comunale di consulenza e supporto	Servizi di trasporto	Ospedali/Pronto soccorso
N Valido	31	20	22	15	16	12	21	26	38
Mancante	618	630	627	635	633	637	628	623	611
Media	3,05	2,97	2,97	3,14	3,46	3,32	2,68	2,58	2,62
Mediana	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,87	3,00
Modalità	3	3	3	4	3	3	3	3	2
Deviazione std.	1,082	1,035	,996	,833	,875	,854	,751	,999	,945
Minimo	1	1	1	2	2	2	1	1	1
Massimo	5	5	5	4	5	5	4	5	4

Considerando il livello di qualità percepita dalle imprenditrici di Terziario Donna rispetto all'offerta del territorio per quanto riguarda i servizi rivolti agli anziani non autosufficienti attraverso un indice sintetico (calcolato, anche in questo caso, come la media fra i punteggi

medi assegnati alle singole voci), si ricava un punteggio pari a 3,05 (sempre su una scala 1-5), che non si discosta significativamente da 3.

Non si osservano particolari differenziazioni nelle risposte in base alle caratteristiche delle rispondenti. Il controllo della significatività statistica non offre infatti evidenze robuste per nessuna delle variabili controllate: territorio di appartenenza dell'impresa (figura 34), dimensioni aziendali, settore produttivo, fascia di età della rispondente, condizione familiare. La bassa numerosità delle risposte a questa sezione del questionario contribuisce certamente a spiegare questa osservazione.

Figura 34 – Servizi persone anziane non autosufficienti: indice di qualità percepita per ASCOM territoriale/territorio di appartenenza dell'impresa (valori medi; barre degli errori: 95% CI).



Nota: barre degli errori: 95% CI.

5.3.3 La cura delle persone con disabilità

Infine, la terza area di cura indagata nell'indagine è stata quella relativa all'assistenza a persone con disabilità, giovani o adulte (ovvero con meno di 65 anni).

La quota di imprenditrici con familiari con disabilità da assistere è estremamente ridotta, pari al 3,6% di chi ha preso parte all'indagine. I familiari con disabilità sono perlopiù persone adulte, cioè con un'età compresa fra i 35 e i 64 anni. Quanto ai legami di parentela, 6 rispondenti hanno indicato che le persone di cui si prendono cura sono i figli, 5 che sono i suoceri, 4 i genitori e solo 1 il marito/partner.

Ancor più che per l'assistenza alle persone anziane, nell'ambito del sostegno alle persone con disabilità sembrerebbe emergere tutta la centralità della famiglia come erogatrice diretta di assistenza, come illustrato nella figura 35, che restituisce le risposte alla domanda "Abitualmente, chi si prende cura dei familiari con disabilità?". Il numero particolarmente esiguo di risposte non consente tuttavia di trarre osservazioni che si spingano oltre la semplice descrizione della frequenza delle opzioni scelte dalle rispondenti.

Figura 34 – Risposte alla domanda “Ha familiari con disabilità da assistere? (valori %)

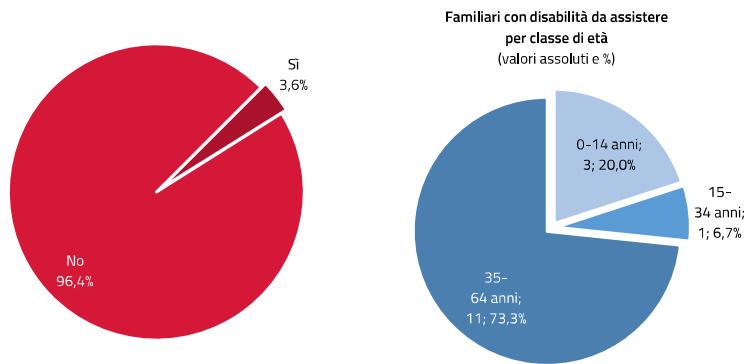
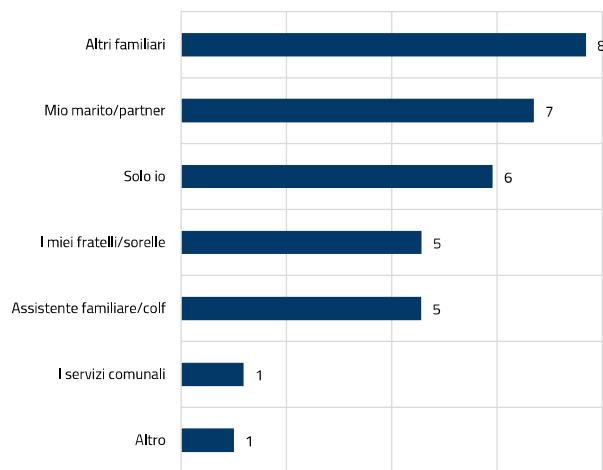


Figura 35- Risposte alla domanda “Abitualmente, oltre a Lei chi si prende cura dei familiari con disabilità?” (possibili più risposte; valori assoluti)



Quanto alla valutazione espressa dalle imprenditrici sulla qualità dei singoli servizi messi a disposizione dal territorio è possibile osservare che tutti i valori medi sono inferiori al 3 (equivalente a una qualità percepita di medio livello; cfr. figura 46). Tuttavia, a causa della bassa numerosità delle risposte (cfr. tabella 15), non è possibile affermare che si tratti di valori significativamente diversi da 3 né individuare differenze significative fra gruppi di rispondenti.

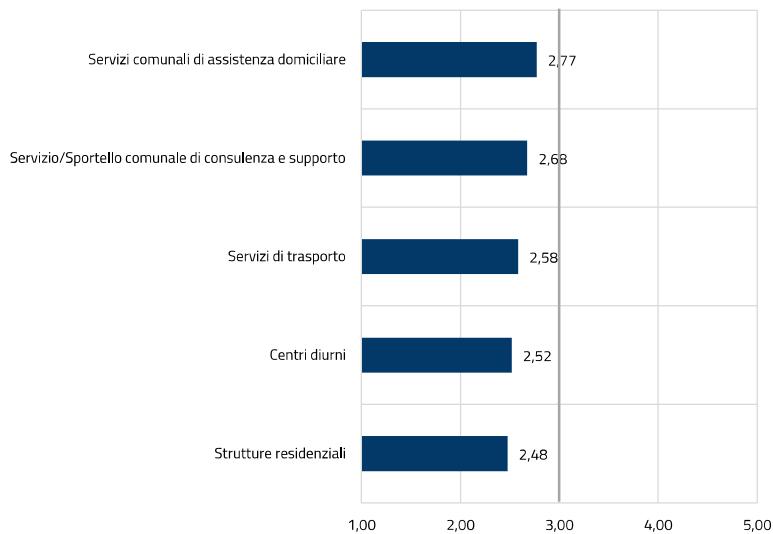
In questo caso, l'indice di qualità percepita dei servizi raggiunge un valore più basso dei due precedenti (bambini e ragazzi e anziani) e pari a 2,73 (ma comunque non significativamente diverso da 3).

Tabella 15 – Valutazione della qualità dei servizi per persone con disabilità.

	Servizi comunali di assistenza domiciliare	Centri diurni	Strutture residenziali	Servizio/Sportello comunale di consulenza e supporto	Servizi di trasporto
<i>N</i> Valido	8	4	2	9	10
Mancante	642	645	647	640	639
Media	2,77	2,52	2,48	2,68	2,58
Mediana	2,05	2,00	2,45	2,00	2,05
Modalità	2	2	2	2	2
Deviazione std.	1,374	1,691	,667	1,304	,999
Minimo	1	1	2	1	1
Massimo	5	5	3	5	4

Figura 36 – Servizi per persone con disabilità – valutazione della qualità.

Punteggi medio, su scala 1/pessima qualità-5/ottima qualità.



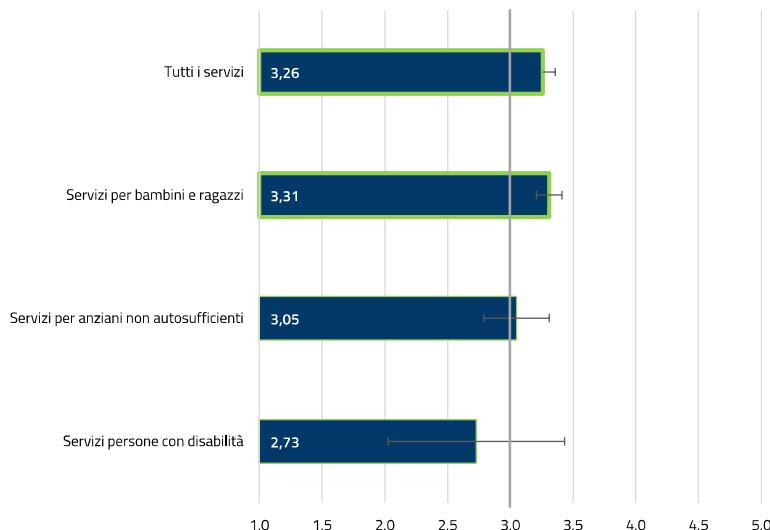
5.4 Soddisfazione, problemi e priorità

5.4.1 Qualità percepita dei servizi e tempo dedicato alla cura dei familiari

Riassumendo, i valori attribuiti alla qualità complessiva dei servizi nelle tre aree di assistenza indagate – figli, anziani non autosufficienti, persone con disabilità – è rappresentata nella figura 37, che mette in evidenza come il punteggio più alto si registri sul fronte dei servizi per l'infanzia, seguiti da quelli per gli anziani e da quelli per persone con disabilità; la bassa numerosità delle risposte in merito a queste ultime due aree non consente tuttavia di considerare i loro valori significativamente diversi da 3; al contrario – come messo in luce dagli intervalli di confidenza (al 95%) riportati nel grafico – il punteggio attribuito ai servizi per i bambini e i ragazzi risulta significativamente superiore a 3.

Infine, il valore relativo a "Tutti i servizi" è un indice che riassume le valutazioni espresse su tutte le aree indagate: la sua differenza rispetto al valore medio (3) si vede essenzialmente all'alta numerosità delle risposte relative all'area valutata più positivamente, ovvero quella legata all'infanzia.

*Figura 37 – Servizi per la famiglia – valutazione della qualità. indici sintetici per area di intervento
Punteggi medio, su scala 1/pessima qualità-5/ottima qualità.*

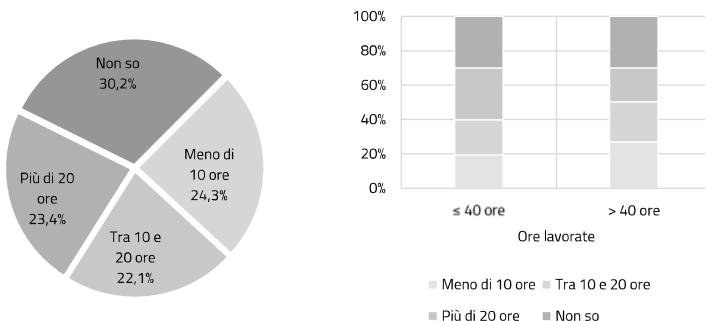


*Nota. Le barre contornate di verde indicano valori significativamente superiori a 3.
Barre degli errori: 95% CI.*

Dopo aver passato in rassegna le tre aree potenzialmente più gravose in termini di conciliazione, il questionario richiedeva alle imprenditrici di stimare il tempo complessivamente dedicato all'assistenza dei familiari nel corso di una settimana. È interessante osservare che la prima risposta per frequenza è "Non so" (30,2%), seguita, in proporzioni fra loro simili, da "Meno di 10 ore", "Più di 20 ore" e "Tra 10 e 20 ore" (figura 38). Appare plausibile immaginare che l'alta incidenza della risposta "Non so", e dunque della difficoltà delle imprenditrici a quantificare in modo definito il numero di ore mediamente dedicato ai familiari in una settimana tipo, sia almeno in parte riconducibile alla profonda interconnessione fra sfera familiare e sfera lavorativa, che sembrano disporsi lungo un continuum in cui l'una sfuma nell'altra, senza soluzione di continuità.

Dalla figura è inoltre possibile osservare come coloro che dedicano meno di 40 ore settimanali all'attività lavorativa tendano a impiegare più tempo per la cura e l'assistenza dei familiari: oltre il 50% di queste imprenditrici dedica infatti più di 10 ore alla settimana a tale fine. Per forza di cose, chi ha la necessità di stare al lavoro per più tempo ha meno ore da dedicare ai carichi di cura familiari.

Figura 38 – Risposte alla domanda "Complessivamente, quante ore dedica all'assistenza dei Suoi familiari (figli, anziani, persone con disabilità) nel corso della settimana?" (valori %) (grafico di sinistra) e risposte per numero di ore lavorate settimanalmente (grafico di destra).



5.4.2 Il grado di soddisfazione delle imprenditrici

Una domanda richiedeva quindi alle partecipanti all'indagine di valutare il proprio grado complessivo di soddisfazione rispetto alle proprie esigenze di *work-life balance*. Anche in questo caso era richiesto loro di indicare un punteggio su una scala fra 1, equivalente a "per nulla", e 5, corrispondente a "del tutto". Il punteggio medio espresso dalle rispondenti è stato uguale a 2,97, un valore che non si discosta significativamente da 3 ("soddisfazione media").

Disaggregando le risposte per età delle imprenditrici, è possibile osservare che la soddisfazione media più alta (3,40) è indicata dalle persone appartenenti alle coorti più anziane (con 65 anni o più), verosimilmente gravate da meno oneri familiari, mentre il valore più basso (2,80), che si colloca significativamente al di sotto del 3,40 indicato dalle imprenditrici meno giovani, si registra nella classe 35-44 anni ($p < 0.005$). Significativamente più basso del valore osservato fra le imprenditrici più anziane è anche quello misurato fra le rispondenti con un'età compresa fra i 45-54 anni ($p < 0.005$).

Come era plausibile attendersi, il livello di soddisfazione rispetto alla conciliazione vita-lavoro varia inoltre al variare del carico di lavoro espresso in numero di ore mediamente lavorate (figura 40): la soddisfazione è infatti significativamente maggiore fra le imprenditrici che dichiarano un orario inferiore alle 40 ore alla settimana (3,31) che fra quelle che sono mediamente occupate più di 40 ore (2,81) ($p < 0.05$).

Figura 39 – Risposte alla domanda “Nel complesso, considerando la propria condizione attuale, quanto ritiene soddisfatte le Sue esigenze di conciliazione famiglia-lavoro?” per classi di età delle rispondenti.

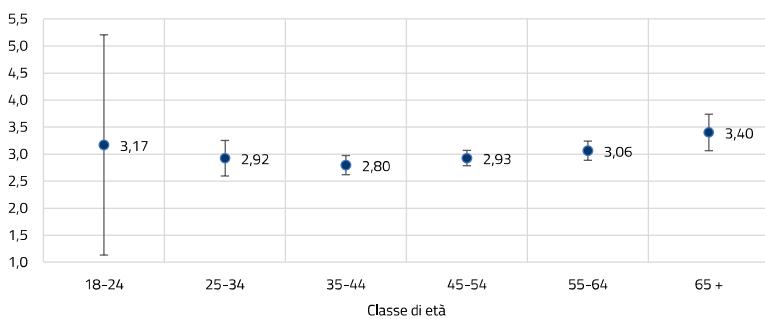


Figura 40 – Risposte alla domanda “Nel complesso, considerando la propria condizione attuale, quanto ritiene soddisfatte le Sue esigenze di conciliazione famiglia-lavoro?” per numero di ore settimanali lavorate.



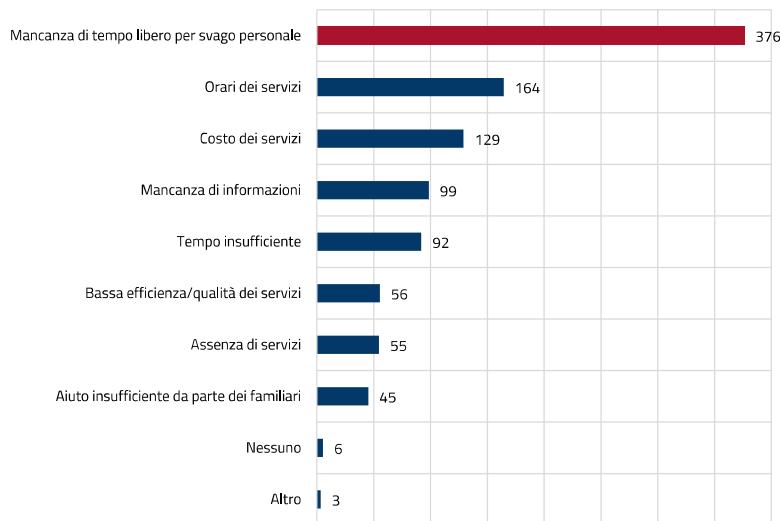
Nota alle figure 39 e 40: punteggi medi su scala 1-per nulla/molto poco e 5-del tutto.; barre degli errori: 95% CI.

La compilazione del questionario anche da parte di alcune dipendenti (cfr. figura 14) ha reso inoltre possibile un confronto fra le loro risposte e quelle delle titolari e delle socie, confronto che mette in evidenza una maggiore soddisfazione da parte delle dipendenti (3,63) sia rispetto alle titolari sia rispetto alle socie (entrambi questi gruppi fanno registrare un punteggio medio pari a 2,95, significativamente inferiore a 3,63).

5.4.3 I problemi più rilevanti riscontrati dalle imprenditrici

Alle imprenditrici era poi domandato di identificare i maggiori problemi di *work-life balance* da esse sperimentati, rispondendo alla domanda "Rispetto alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro, quali sono i maggiori problemi che Lei riscontra?". Era loro proposta una serie di opzioni di risposta che potevano essere selezionate nel numero massimo di 4. Come si può vedere nella figura 41, nella sensibilità di chi ha partecipato alla *survey* un problema emerge come nettamente prioritario rispetto a tutti gli altri: la mancanza di tempo libero da poter dedicare al proprio svago personale.

Figura 41 – Risposte alla domanda "Rispetto alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro, quali sono i maggiori problemi che Lei riscontra?" (valori assoluti).



La centralità di questo problema è confermata dal fatto che, fra chi ha selezionato una sola opzione di risposta (circa la metà di chi ha risposto a questa sezione del questionario), quasi 2 rispondenti su 3 (il 62,9%) hanno indicato proprio la mancanza di tempo libero, seguita solo a forte distanza da orari dei servizi considerati incompatibili con quelli del lavoro (figura 42). A

riprova di una soddisfazione complessivamente medio-buona per i servizi presenti sul territorio vi è la bassa incidenza – fra le questioni avvertite come maggiormente problematiche – delle risposte legate all'assenza e/o alla bassa qualità dei servizi.

Figura 4.2 – Numero di problemi indicati, su massimo 4 (valori %) (grafico di sinistra) e tipo di problemi indicati fra chi ha indicato 1 solo problema (grafico di destra).

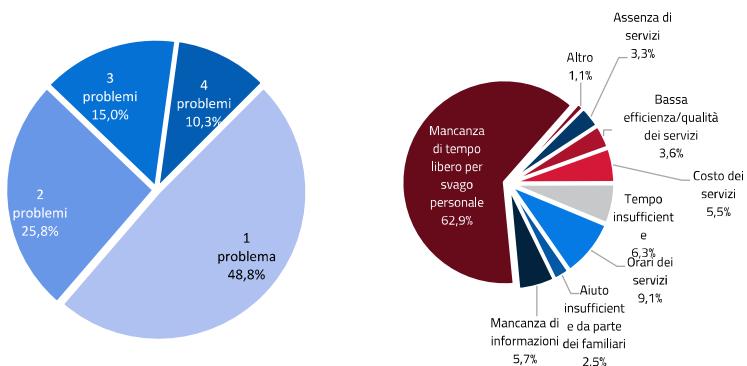
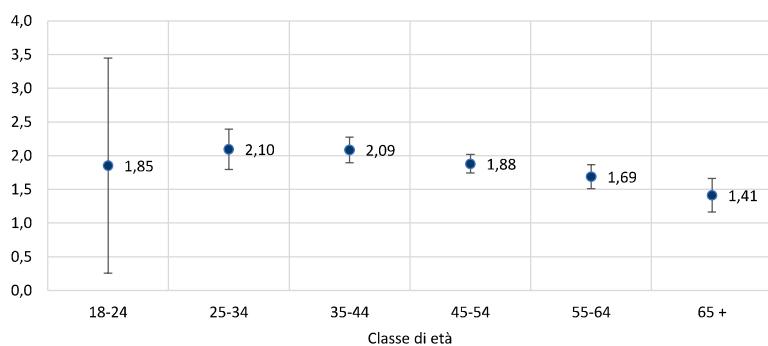


Figura 4.3 – Numero medio di problemi indicati, per classi di età delle rispondenti.



Nota: barre degli errori: 95% CI.

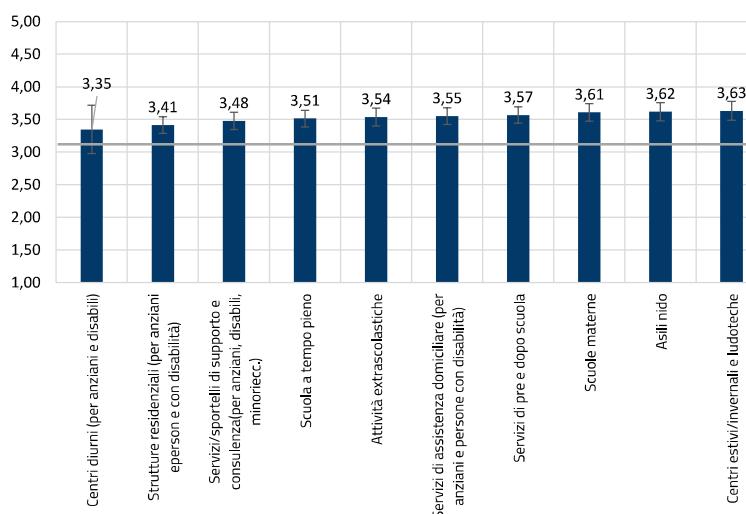
Come era realistico attendersi, nel complesso il numero di problemi di conciliazione indicati dalle imprenditrici è correlato negativamente, in modo significativo, al livello complessivo di

soddisfazione espresso in merito alla conciliazione-vita lavoro e alla qualità percepita dei servizi presenti sul territorio. Il numero medio di problemi indicati tende inoltre a essere superiore nelle fasce di età più direttamente coinvolte dagli oneri di cura più tipicamente legati alla maternità (25-34 e 35-44 anni) per poi decrescere gradualmente all'aumentare dell'età, fino a raggiungere il minimo fra le rispondenti con 65 anni o più (figura 43).

5.4.4 Gli interventi prioritari

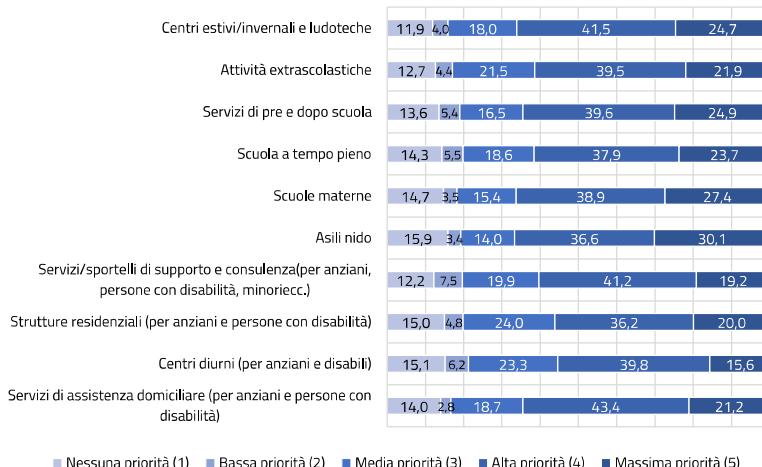
Fatto il punto sui problemi avvertiti come più urgenti, il questionario chiedeva alle imprenditrici di indicare quanto ritenevano prioritario, per favorire la conciliazione famiglia-lavoro, rafforzare una serie di misure che venivano elencate nella domanda; era in particolare richiesto, per ogni misura, di indicare un grado di priorità utilizzando una scala di valori compresi di nuovo fra 1 (ovvero "nessuna priorità") e 5 (equivalente a "massima priorità"). La figura 44 restituisce il punteggio medio totalizzato da ogni opzione di risposta. Come si può facilmente osservare, tutte le opzioni proposte sono state mediamente in grado di raggiungere un punteggio superiore a 3 ("media priorità"), collocandosi tutte significativamente al di sopra di tale valore (con la sola eccezione dei Centri Diurni); allo stesso tempo, non è possibile rilevare variazioni significative fra nessuna delle opzioni di risposta, che tendono a ricevere un punteggio intorno al 3,5.

Figura 44 – Priorità degli interventi da rafforzare per facilitare la conciliazione: punteggi medi su scala 1/nessuna priorità – 5/massima priorità.



Nota: barre degli errori: 95% CI.

Figura 45 – Priorità assegnata ai singoli interventi (valori %).



5.4.5 Il contributo e il ruolo di Confcommercio-Uniascom Varese e degli Enti Bilaterali Territoriali

A chiusura del questionario era infine richiesto alle imprenditrici associate a Terziario Donna di Confcommercio-Uniascom Varese di esprimersi in merito alla possibilità che la propria associazione attivi iniziative per facilitare la conciliazione fra le proprie iscritte (figura 46). 3 rispondenti su 4 si sono dette favorevoli a una simile proposta (74,9%), solo il 2,4% delle imprenditrici si sono invece esplicitamente espresse in dissenso rispetto a questa ipotesi, mentre una quota consistente (pari al 22,7%) ha optato per la risposta "Non so". Quest'ultimo dato è probabilmente da ricondurre a un'ancora limitata conoscenza, fra le associate, delle potenzialità su cui un soggetto come Confcommercio può fare leva anche nel campo della conciliazione. Come osservato nelle pagine precedenti, infatti, a differenza di altre associazioni datoriali, Confcommercio-Uniascom Varese non ha, sino ad oggi, aderito alle diverse iniziative multi-attore presenti sul territorio.

È inoltre interessante osservare che, pur prevalendo il "Sì" anche fra le imprese più grandi (quelle con almeno 10 dipendenti), fra queste ultime la quota di chi si dichiara contrario a questo sviluppo è significativamente più alta (10,6%) che fra le micro imprese (1-9 addetti) (1,4%). Appare verosimile che l'esigenza di un sostegno sia dunque più sentita dalle micro imprese che possono più difficilmente ricorrere a margini di flessibilità organizzativa e a risorse economiche maggiormente alla portata delle attività imprenditoriali più strutturate.

Figura 46 – Risposte alla domanda “*Risulterebbe con favore la messa a punto, da parte di Confcommercio UNIASCOM Varese, di iniziative per la facilitazione della conciliazione famiglia-lavoro tra le proprie associate?*” (valori %) (grafico di sinistra) e distribuzione per dimensione di impresa (valori %) (grafico di destra).

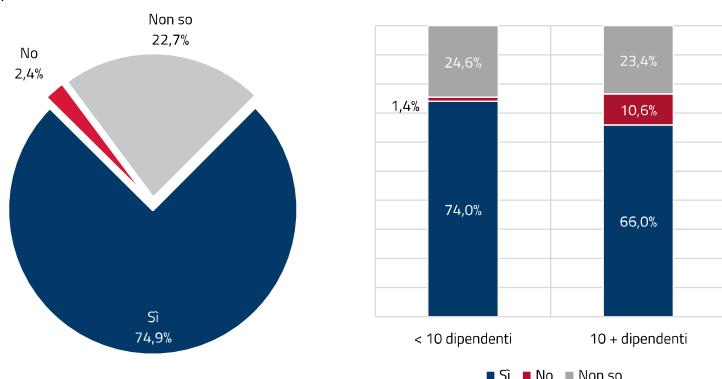
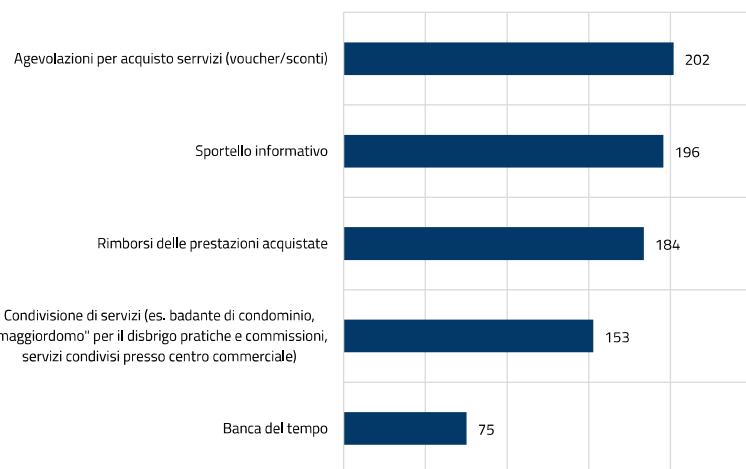


Figura 47 – Risposte alla domanda “*Alla luce delle priorità indicate prima, secondo Lei su quali misure dovrebbe puntare Confcommercio UNIASCOM Varese?*” (valori assoluti, massimo 3 risposte).



Le imprenditrici, cui era data la possibilità di indicare al massimo 3 opzioni, ne hanno selezionate 2 in media (1,98). Le più frequentemente indicate sono quelle che hanno a che fare con il sostegno al reddito per l'accesso a servizi e prestazioni di conciliazione, sotto forma di *voucher*, sconti o rimborsi, e con l'orientamento rispetto ai servizi già esistenti sul territorio, ma spesso poco conosciuti. Si noti, a questo proposito, che se si focalizza l'analisi su chi ha selezionato una sola opzione, le preferenze per uno sportello informativo sono in numero uguale a quelle di chi auspica agevolazioni per gli acquisti. Tornando ai dati complessivi, più marginali, nelle preferenze espresse dalle imprenditrici, risultano le altre opzioni proposte, ovvero quelle relative alla messa a punto di iniziative più innovative, come la condivisione di servizi (ad esempio, le "badanti di condominio" o i "maggior domi di via"; cfr. Box 9) e l'organizzazione di una banca del tempo.

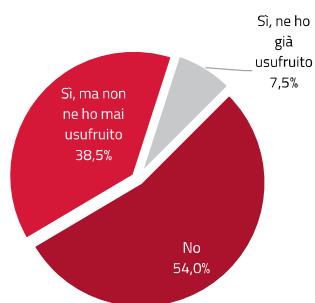
Box 9
Il maggiordomo di via

Il "maggior domo di via" è un servizio che è stato sperimentato – tra i primi – a Pavia nel quadro del progetto *Libera tempo a Pavia*, finanziato da Regione Lombardia e promosso dall'Ambito territoriale Certosa di Pavia nel quadro delle Reti Territoriali di Conciliazione. Nei mesi della sperimentazione, realizzata nel corso del 2015, il maggiordomo ha funzionato da "facilitatore", mettendosi al servizio dei dipendenti e dei dipendenti di micro imprese del commercio e dell'artigianato (con massimo 3 dipendenti) aderenti all'iniziativa. Il compito del maggiordomo era infatti aiutarli nel disbrigo quotidiano di incombenze amministrative personali e familiari (ma non aziendali) quali il ritiro di referti medici, la prenotazione di visite specialistiche, il ritiro di documenti presso Enti Locali, il pagamento di bollettini postali e fatture, consegna e ritiro indumenti presso tintorie, e così via. Alla sperimentazione pavese sono via via seguite altre iniziative, che hanno declinato la figura e i compiti del "maggior domo" in modo diverso, in funzione delle specifiche esigenze dei destinatari del servizio, attribuendo a tale figura nuove denominazioni come "maggior domo rurale" o "maggior domo di quartiere". Quest'ultima, in particolare, è l'espressione adottata da Confesercenti Liguria, che partecipa al progetto "Dal welfare aziendale al welfare territoriale" promosso dalla Regione Liguria con una sperimentazione incentrata proprio sul maggiordomo. Il servizio di "maggior domo di quartiere" disegnato da Confesercenti Genova e messo a disposizione degli operatori di Via Luccoli, nel centro storico del capoluogo ligure, consiste nella disponibilità di due persone, dal lunedì al sabato, dalle ore 8 alle ore 18 presso il chiosco della locale edicola, per il disbrigo di numerose e varie incombenze: dal ricevimento di pacchi alle consegne agli esercizi di zona e a domicilio, dal pagamento di bollettini al ricevimento della corrispondenza, passando per il monitoraggio degli anziani, il ritiro delle ricette, la consegna dei farmaci, lo svolgimento di piccole manutenzioni domestiche, il monitoraggio di case e uffici durante le vacanze, l'eventuale cura di piante o piccoli animali domestici, l'erogazione d'informazioni sulla vita di quartiere (offerte, feste, eventi), e l'aiuto per trovare badanti, colf, babysitter.

Ciò si può in parte spiegare come conseguenza, da un lato, di una maggiore vicinanza, nella sensibilità propria del mondo del commercio, a soluzioni legate all'acquisto e al rimborso di prestazioni, dall'altro, alla minore conoscenza di iniziative che – essendo appunto più innovative – tendono probabilmente a risultare, almeno a prima vista, poco comprensibili e poco riconoscibili agli occhi delle imprenditrici.

L'ultimo aspetto indagato attraverso il questionario ha riguardato il grado di conoscenza e di effettivo utilizzo delle prestazioni messe a disposizione di titolari, coadiuvanti e soci -oltreché dei dipendenti – delle imprese del terziario e del turismo iscritte agli Enti Bilaterali Territoriali (EBT) della provincia di Varese. Gli Enti Bilaterali sono organismi, a composizione e gestione, paritetica, che originano dalla libera contrattazione fra le parti sociali: la principale finalità perseguita consiste nell'erogazione di servizi e prestazioni, definiti dalle organizzazioni aderenti (talvolta anche dalla legge) e finanziati grazie ai contributi versati da lavoratori e datori di lavoro. Nel 2019 gli EBT varesini hanno innovato la propria offerta di prestazioni, decidendo di estendere le misure a supporto della famiglia – le cosiddette "mutualità" – anche alla parte datoriale, cui storicamente era garantito l'accesso ad altri interventi (come sostegno per la formazione o per l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza). L'offerta oggi risulta dunque vasta ed articolata: le principali misure potenzialmente rilevanti in ottica di conciliazione sono brevemente ricostruite nel Box 10.

Figura 48 – Risposte alla domanda “È a conoscenza delle prestazioni assistenziali, a favore di titolari/soci e dipendenti, messe a disposizione dagli Enti Bilaterali della Provincia di Varese?” (valori %)



L'analisi delle risposte documenta un grado di conoscenza dell'offerta degli EBT piuttosto modesto: oltre la metà dei rispondenti (il 54%) ha infatti dichiarato di non essere a conoscenza delle prestazioni cosiddette assistenziali messe a disposizione dei propri iscritti dagli Enti Bilaterali. La letteratura sul tema ha già messo in evidenza la difficoltà, per gli Enti Bilaterali, nel veicolare in modo capillare le informazioni sulla propria offerta all'interno di un tessuto

Box 10

**Le prestazioni di conciliazione vita-lavoro
degli EBT di Varese per titolari, coadiuvanti e soci**

Dal 2019 gli Enti Bilaterali Territoriali del Commercio e del Turismo della provincia di Varese hanno ristrutturato la propria offerta di prestazioni a vantaggio di dipendenti, titolari, soci e coadiuvanti. Di seguito si riportano quelle destinate alla parte datoriale e più specificamente riconducibili ai bisogni di conciliazione famiglia-lavoro.

Prestazioni socio-sanitarie

- L'EB eroga *voucher* digitali, del valore di 280 euro, per l'acquisto di prodotti per l'infanzia (pannolini, latte, cura del bambino, medicinali ecc.), spendibili nei supermercati/negozi/farmacie convenzionati per la nascita adozione o affidamento di un figlio.

Istruzione e formazione

- L'EB eroga *voucher* digitali, pari a 110 euro, spendibili mediante Carta dei Servizi nei supermercati/negozi/farmacie convenzionati, per l'iscrizione del primo e secondo anno del/degli figlio/i al nido e alla scuola dell'infanzia;
- l'EB eroga inoltre *voucher* digitali, spendibili mediante Carta dei Servizi nei supermercati/negozi/farmacie convenzionati, pari al 50% delle spese sostenute, con un massimale di 100 euro, per la mensa scolastica del figlio che frequenta il primo e secondo anno della scuola primaria dell'obbligo o il primo anno della scuola secondaria di primo grado.
- l'EB eroga infine *voucher* digitali, spendibili mediante Carta dei Servizi nei supermercati/negozi/farmacie convenzionati, pari al 50% delle spese sostenute, con un massimale di 100 euro, per l'iscrizione del/della figlio/a, tra i 6 e i 13 anni, presso centri estivi o strutture ludiche.

estremamente frammentato. Il dato tuttavia più interessante è forse quello relativo alla ripartizione delle risposte di chi ha affermato, invece, di conoscere gli EBT e la loro offerta di prestazioni: di questo 46% che si dice informato sull'offerta di welfare bilaterale, la stragrande maggioranza (l'83,7%) ha infatti affermato di non averne mai usufruito. Questa osservazione può da un lato suggerire un disallineamento fra l'offerta e la domanda degli interventi; dall'altro potrebbe scontare il fatto che l'introduzione di queste misure e la loro rimodulazione anche a vantaggio della parte datoriale, è avvenuta in tempi relativamente recenti. L'importanza attribuita dalle imprenditrici che hanno partecipato all'indagine all'area della prima infanzia e dell'adolescenza e la preferenza per le misure di sostegno al reddito, come quelle proposte dagli EBT, sembrerebbe offrire sostegno alla seconda ipotesi. Ulteriori approfondimenti sarebbero tuttavia necessari per interpretare il dato con maggiore sicurezza.

6. CONCLUSIONI: COME EVITARE CHE L'EQUILIBRIO SI RIVELI INSTABILE?

Rispondere in modo adeguato e sostenibile alle esigenze crescenti di conciliazione famiglia-lavoro è certamente una delle sfide più impegnative che il nostro Paese ha di fronte a sé. Come illustrato nelle pagine precedenti, il ritardo accumulato su questo terreno e misurato dal sottosviluppo, in chiave comparata, di tutti quei servizi di welfare familiare più idonei a "defamilizzare", almeno in parte, la cura dei soggetti più fragili, liberando così le energie femminili cui ancora troppo spesso è demandata quasi *in toto* l'assistenza dei familiari, ha già prodotto conseguenze sistemiche rilevanti dal punto di vista economico (scarsa occupazione femminile) e demografico (bassissima natalità). Conseguenze che non fanno che accuire le tensioni sul fronte della conciliazione.

Mentre la maggior parte degli studi si è concentrata sulle esigenze di conciliazione dei lavoratori (e in particolare delle lavoratrici) dipendenti e sulle modalità di organizzazione del lavoro più idonee a facilitare un contemperamento fra esigenze familiari e lavorative di questi gruppi sociali, minore attenzione è stata riservata alla questione del *work-life balance* fra le imprenditrici. L'assunto, più o meno esplicito, è che, proprio per le caratteristiche di autogestione e flessibilità che lo definiscono, il lavoro autonomo – oltre a rappresentare un canale di accesso con cui le donne possono aggirare le barriere che ancora si frappongono al loro ingresso e alla loro permanenza nel mercato del lavoro – garantirebbe condizioni più favorevoli alla gestione congiunta di oneri professionali e carichi familiari. L'assunto appare tuttavia discutibile e sicuramente meritevole di verifica empirica, tanto più quando si prendono in considerazione piccole imprese, senza o con pochi dipendenti, a bassa intensità di capitale, come quelle in cui tende a concentrarsi l'imprenditoria "rosa".

In linea con alcuni studi recenti sul tema, la ricerca presentata in queste pagine ha provato a fare luce su problemi ed esigenze di un gruppo specifico di imprenditrici e sulle risorse a loro disposizione per trovare un equilibrio fra famiglia e lavoro. Grazie alla collaborazione con Terziario Donna di Confcommercio-Uniascom Varese, lo studio ha approfondito la condizione in cui si trovano le imprenditrici del terziario attive nel Varesotto, contesto caratterizzato da condizioni del mercato del lavoro e dell'offerta dei servizi che certamente collocano il territorio provinciale in una situazione di vantaggio rispetto alla media nazionale, anche grazie ai numerosi interventi realizzati attraverso partnership pubblico-privato, come le Alleanze per la Conciliazione.

Dall'analisi – la mappatura dei servizi disponibili sul territorio e le informazioni raccolte attraverso la *survey* – emerge un quadro che potremmo definire di "equilibrio instabile". In altre parole, se l'istantanea scattata oggi appare nel complesso caratterizzata dalla capacità delle imprenditrici del terziario del Varesotto di mantenersi faticosamente in equilibrio, destreggiandosi quotidianamente fra attività imprenditoriale e gestione della famiglia (senza spazio sufficiente per il proprio tempo libero), appare lecito domandarsi fino a quando questo equilibrio si manterrà stabile. L'equilibrio che si osserva oggi sembra infatti il risultato della

persistenza, a livello locale, di un modello familiare tendenzialmente tradizionale, la cui tenuta – in prospettiva – sembra tuttavia improbabile.

La provincia di Varese e le sue imprenditrici non appaiono estranee alle dinamiche demografiche che caratterizzano più in generale il nostro Paese. Come emerso dalla *survey*, l'età media delle imprenditrici è alta (50 anni). Se da un lato questo spiega l'assenza di forti esigenze di conciliazione nell'immediato (i figli sono ormai grandi, i genitori non ancora così anziani da non essere più autosufficienti), dall'altro è probabile che la cura di familiari anziani si manifestera in futuro con sempre maggiore evidenza. Questo, a propria volta, porta a interrogarsi su altre due questioni strettamente interconnesse.

La prima ha a che fare direttamente con la cura delle persone anziane. Il modello di assistenza prevalente, si è visto, è anche fra le imprenditrici del terziario di Varese quello basato sulla soluzione domiciliare, non distante da casa, e con l'aiuto di un'assistente familiare retribuita. La disponibilità di un doppio reddito (3 imprenditrici su 4 vivono con un marito/partner a propria volta percettore di reddito) facilita certamente il ricorso a questa opzione. Tuttavia, l'affermazione, nelle coorti più giovani, di nuovi modelli familiari (crescita dei nuclei monoparentali, riduzione del numero di figli per coppia) e di nuove modalità di organizzazione del lavoro (spesso caratterizzate da maggiore instabilità professionale e dall'allungamento della vita lavorativa) contribuirà probabilmente a mettere in dubbio la sostenibilità di una soluzione – quella della “badante” – che risulterà meno accessibile, dal punto di vista economico, e meno facilmente gestibile, dal punto di vista dell'assistenza direttamente erogabile dalle famiglie.

La seconda questione collegata con l'invecchiamento della popolazione invita a considerare le persone anziane non solo come destinatarie della cura, ma anche come erogatrici dei servizi di accudimento. In linea con il modello italiano di “welfare fai da te”, anche da questa ricerca è emersa con tutta evidenza la centralità dei nonni nella cura dei bambini e dei ragazzi, pure a fronte di un'offerta territoriale considerata dalle dirette interessate come di buona qualità. Fino a quando sarà possibile fare affidamento sul ruolo così prezioso svolto dai nonni nel facilitare alle donne (figlie e nuore) la conciliazione? La domanda assume rilevanza alla luce, di nuovo, delle dinamiche in corso nella demografia e nel mercato del lavoro. Le prime segnalano che, crescendo l'età in cui le donne diventano mamme per la prima volta, si tende a diventare nonni più tardi, quindi in età più avanzata. Le seconde, e in particolare l'allungamento del periodo di attività lavorativa (anche in conseguenza delle riforme intervenute sul fronte previdenziale), ricordano che il tempo delle persone anziane da dedicare all'attività di assistenza dei nipoti tenderà a ridursi e soprattutto a rendersi disponibile più avanti negli anni. Se all'allungamento della vita non corrisponderà un aumento del livello di salute anche in età anziana, il rischio è che il sostegno offerto dai nonni non potrà che ridursi.

Questo scenario porta più in generale a valutare con attenzione il ruolo decisivo che la messa a punto di interventi volti a facilitare l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro può esercitare, se non nel capovolgere, almeno nel contrastare le dinamiche appena delineate.



Innanzitutto, politiche familiari attente al tema della conciliazione possono produrre conseguenze importanti in termini di sostegno alla natalità e quindi di contrasto all'invecchiamento demografico. Inoltre, come noto, questi interventi possono produrre un doppio effetto positivo per l'occupazione femminile. Da un lato, infatti, aiutano a "liberarla", ovvero ad incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, contribuendo in tal modo a una loro effettiva partecipazione alla creazione di valore, con ricadute positive per l'intera collettività. Dall'altro, gli interventi di conciliazione tendono ad "assorbire" occupazione femminile e a creare occasioni di "imprenditoria rosa", se è vero che è proprio nei servizi, in particolare quelli alla persona, che tende a concentrarsi una parte consistente del lavoro delle donne. Tale considerazione appare tanto più significativa per un'associazione come Confcommercio che raggruppa una parte consistente di quelle imprese rosa che potrebbero trovare proprio nei servizi di conciliazione per le imprenditrici e per le altre lavoratrici un'ulteriore occasione di crescita: investire in conciliazione potrebbe così rivelarsi un'opportunità anche per il commercio (oggi alle prese con la sfida della digitalizzazione) per creare nuovi posti di lavoro proprio nel settore dei servizi.

Gli interventi di Confcommercio per favorire simili sviluppi potrebbero essere numerosi. Una prima strada percorribile è quella indicata dalle stesse imprenditrici varesine sollecitate dalla survey ad esprimersi sul punto: sottoscrivere convenzioni e accordi con soggetti del territorio al fine di mettere a disposizione delle iscritte servizi e beni a prezzi ridotti; la capillarità della rete di Uniascom, presente in maniera uniforme nel territorio provinciale, sarebbe certamente un punto di forza. Una seconda strada, certamente non alternativa alla prima, potrebbe consistere nella creazione di "sportelli" e uffici volti ad ascoltare i bisogni sociali (e non) delle imprenditrici, aiutandole ad orientarsi verso i servizi più adatti alle loro necessità; tali sportelli avrebbero anche la funzione di fornire una sintesi di tutti i possibili servizi a cui l'imprenditrice potrebbe avere accesso, sia pubblici sia di natura integrativa (come ad esempio quelli offerti dagli Enti bilaterali). In altre parole, gli sportelli potrebbero aiutare la domanda di servizi di conciliazione a uscire dal perimetro familiare e a emergere in modo più identificabile.

Tuttavia, ancor prima che nella messa a disposizione di servizi, il passo preliminare potrebbe consistere nella promozione, da parte dell'associazione, di un impegno diretto sotto il profilo informativo e comunicativo per accrescere tra le associate la consapevolezza delle sfide che conciliare oneri di cura e lavoro (senza dimenticare la sfera personale e del tempo libero) comporta e sempre più comporterà nel futuro. Un simile sforzo sul piano culturale potrebbe aiutare a mettere a tema, in modo più nitido di quanto non sembri avvenire oggi, il ruolo stesso dell'associazione nella realizzazione di interventi come quelli richiamati sopra o di altre misure, meno convenzionali e più innovative.

Queste ultime – come il "maggior domo di strada" o la "banca del tempo" – sembrano riscuotere un consenso più limitato fra le associate probabilmente perché risultano ancora poco note. Più in generale, soluzioni aggregative, capaci di promuovere la costituzione di reti tra micro-imprese per la realizzazione e condivisione di piani di welfare aziendale, potrebbero

essere l'esito finale di un piano diretto a diffondere servizi e misure di *work life-balance*. Le risorse disponibili nel Varesotto perché Confcommercio possa muoversi in questa direzione non appaiono certo scarse né sotto il profilo economico né sotto quello organizzativo né sotto quello ideativo: basti pensare al patrimonio di esperienze maturato dalle Alleanze per la conciliazione. L'apertura di un Tavolo provinciale permanente pubblico-privato delineato dalla Presidente di Terziario Donna in apertura di questa ricerca potrebbe essere dunque il primo passo per rendere meno instabile il fragile equilibrio oggi raggiunto dalle imprenditrici del terziario della provincia di Varese.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Barazzetta, E. (2017), "La legge sullo smart working. Azienda e dipendenti sempre più protagonisti del benessere organizzativo", in F. Maino (a cura di), *Welfare aziendale tra dimensione organizzativa e cura della persona, I Quaderni di Sviluppo&Organizzazione*, n. 23, Milano, Edizioni ESTE, pp. 113-127.
- Barazzetta, E. (2018), "Il lavoro agile per il settore pubblico e privato: scenari e prospettive", in F. Maino (a cura di), *Lavoro e Lavoratori/trici "smart"*, Quaderno FMV, n. 2, Fondazione Marco Vigorelli, pp. 21-32.
- Barazzetta, E. (2019), *Genitori al lavoro, il lavoro dei genitori. Innovare il paradigma della conciliazione verso un equilibrio tra vita, lavoro, aziende e territorio*, Edizioni Este, Milano.
- Canal, T. (2014), L'equilibrio tra vita e lavoro non è una questione di genere, in "InGenere", 30 aprile 2014.
- Cucinelli, A.C. (2015), *Dal welfare aziendale al welfare territoriale: le reti territoriali come innovazione sociale. Il caso del progetto "eLAVOROeFAMIGLIA" in Provincia di Varese*, Tesi di laurea, Corso di Laurea Magistrale in Economia Sociale, A.A. 2014-2015, Alma Mater Studiorum Università di Bologna.
- De Vita, L., Mari, M. e Poggesi, S. (2019), *La conciliazione tra vita privata e lavoro. Il caso delle imprenditrici italiane*, in "Sviluppo & Organizzazione", n. 285, pp. 66-74.
- Esping-Andersen, G. (2011), *La rivoluzione incompiuta. Donne, famiglie, welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Fosti, G. e Notarnicola, E. (a cura di) (2018), *L'innovazione e il cambiamento nel settore della Long Term Care. 1° Rapporto Osservatorio Long Term Care*, Milano, Egea.
- Gobbo M., Maino, F. (2015), "Reti territoriali per la conciliazione e alleanze locali in Lombardia", in F. Maino, M. Ferrera (a cura di), *Secondo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2015*, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, Torino, pp. 169-194.
- Istat (2011), *Report Infanzia e vita quotidiana 2011*, Roma, 18 novembre 2011, <https://www.istat.it/it/files//2011/11/report-infanzia-2011.pdf>
- Istat (2018), *Rapporto annuale 2018. La situazione del Paese*, Roma, <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2018/Rapportoannuale2018.pdf>
- Istat (2019), Asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia, Statistiche Report, 21 marzo 2019, <https://www.istat.it/it/files/2019/03/asili-nido.pdf>.
- Lewis, J. (2006), *Work/family reconciliation, equal opportunities, and social policies: the interpretations of policy trajectories at the UE level and the meaning of gender equality*, in "Journal of European Public Policy", 13, 6, pp. 420-437.

- Maino, F. (a cura di) (2018), Lavoro e Lavoratori/trici "smart", Quaderno FMV, n. 2, Fondazione Marco Vigorelli.
- Maino, F. e Razetti, F. (2019), *Fare rete per fare welfare. Dalle aziende ai territori: strumenti, attori, processi*, Torino, Giappichelli.
- Mallone, G. (2015), *A Varese pubblico e privato insieme per la conciliazione*, in "Percorsi di secondo welfare", 4 febbraio 2015.
- Openpolis e Con i bambini (2019), Estendere i servizi per l'infanzia serve anche per l'occupazione femminile, 30 aprile 2019, <https://www.openpolis.it/estendere-i-servizi-per-linfanzia-serve-anche-per-loccupazione-femminile/>.
- Orloff, A. (1996), *Gender in the welfare state*, in "Annual Review of Sociology", 22, pp. 51-78.
- Osservatorio RSA - FNP CISL Lombardia (2018), *Report sulle Rsa lombarde*, <https://www.pensionaticislombardia.it/osservatori rsa.aspx>
- Poggesi, S., Mari, M. e De Vita, L. (2015), *Family and work-life mechanisms: what is their impact on the performance of Italian female service firms?*, in "The International Journal of Entrepreneurship and Innovation", 16, 1, pp. 43-53.
- Ranci, C. e Sabatinelli, S. (2015), "Le politiche di conciliazione di cura e lavoro", in C. Ranci e E. Pavolini (a cura di), *Le politiche di welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Santoni, V. (2017), Welfare aziendale e provider prima e dopo le Leggi di Stabilità, in Maino, F. e Ferrera, M. (a cura di), Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia 2017, Torino, Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi, pp. 84-102.
- Santoni, V. (2018), *Gli investimenti, le opportunità e i rischi della digital health nel campo del welfare aziendale*, in "Politiche Sociali/Social Policies", n. 2, pp. 217-233.
- Santoni, V. (2019a), *Reti d'impresa e accordi territoriali per il welfare aziendale: i tratti distintivi delle esperienze italiane*, in "Sociologia del Lavoro", n. 153, pp. 185-201.
- Saraceno, C. (2009), *Le politiche della famiglia in Europa: tra convergenza e diversificazione*, in "Stato e Mercato", n. 85, pp. 3-30.
- Saraceno, C. (2015), *A Critical Look to the Social Investment Approach from a Gender Perspective*, in "Social Politics: International Studies in Gender, State & Society", 22.2 (June 2015), pp. 257-269.
- Saraceno, C. e Naldini, M. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra i sessi e le generazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Taylor-Gooby, P. (2004), *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*, Oxford University Press, Oxford.



Tomatis, F. (2017), *Italia: una lenta ripresa verso la parità di genere?*, in "Percorsi di secondo welfare", 30 maggio 2017, <https://www.secondowelfare.it/primo-welfare/istat-una-lenta-riresa-verso-la-parita-di-genere.html>

Twig (2019), *Redditi 2017: la classifica dei Comuni italiani*, 29 marzo 2019, <http://twig.pro/la-classifica-dei-redditi-dei-comuni-italiani-del-2017/>.

Unioncamere (2016), *Impresa in Genere. 3° Rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile*, Roma.

Unioncamere (2019), *Donne imprenditrici in una economia e in una società che cambia*, slide a cura di Alessandro Rinaldi.

CONTATTI

Percorsi di secondo welfare

Torino

Centro di Ricerca e Documentazione "Luigi Einaudi"

Via Ponza 4/e, 10121 Torino

Milano

Università degli Studi di Milano

Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche

Via Conservatorio 7, 20122 Milano



www.secondowelfare.it • info@secondowelfare.it

In partnership con



**CORRIERE
DELLA SERA**



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO



Una sfida quotidiana, un equilibrio instabile.
La conciliazione famiglia-lavoro
per le imprenditrici del terziario
in provincia di Varese

di Federico Razetti, Franca Maino e Valentino Santoni

Percorsi di secondo welfare
2019

ISBN
978-88-94960-15-0