



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

# **DISPOSITIVI DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO E GENERAZIONE DI BENESSERE RELAZIONALE: UN'INDAGINE SUI DIPENDENTI E LE LORO FAMIGLIE**

*Elena Macchioni e Vincenzo Marrone*

*Università di Bologna*

Trento, 19 Maggio 2014

1. Il disegno della ricerca
2. Alcune caratteristiche dei dipendenti
3. Alcune caratteristiche dei partner
4. Le dimensioni del benessere percepito dai dipendenti
5. Le logiche attive del benessere
6. Le tre modalità di utilizzo di misure di conciliazione
7. Dinamiche di benessere fra dipendenti e partner
8. Conclusioni: quali prospettive per amministrazione pubblica e imprese?

Nb. Per ragioni di chiarezza espositiva le tabelle vengono presentate solo con i valori percentuali; per una presentazione completa dei dati si rimanda al report di ricerca:

Prandini R.; Macchioni, E. e Marrone V.,  
*Dispositivi di conciliazione famiglia-lavoro e generazione di benessere relazionale: un'indagine sui dipendenti e le loro famiglie*, in L. Malfer, C. Cittadino, M. Franch e R. Prandini (a cura di), *Family Audit. La certificazione familiare aziendale*, Milano, FrancoAngeli, 2014, pp. 83-201.

### **OBIETTIVI**

Misurare l'impatto prodotto dalle misure di Family Audit sulla vita personale, lavorativa e familiare dei dipendenti.

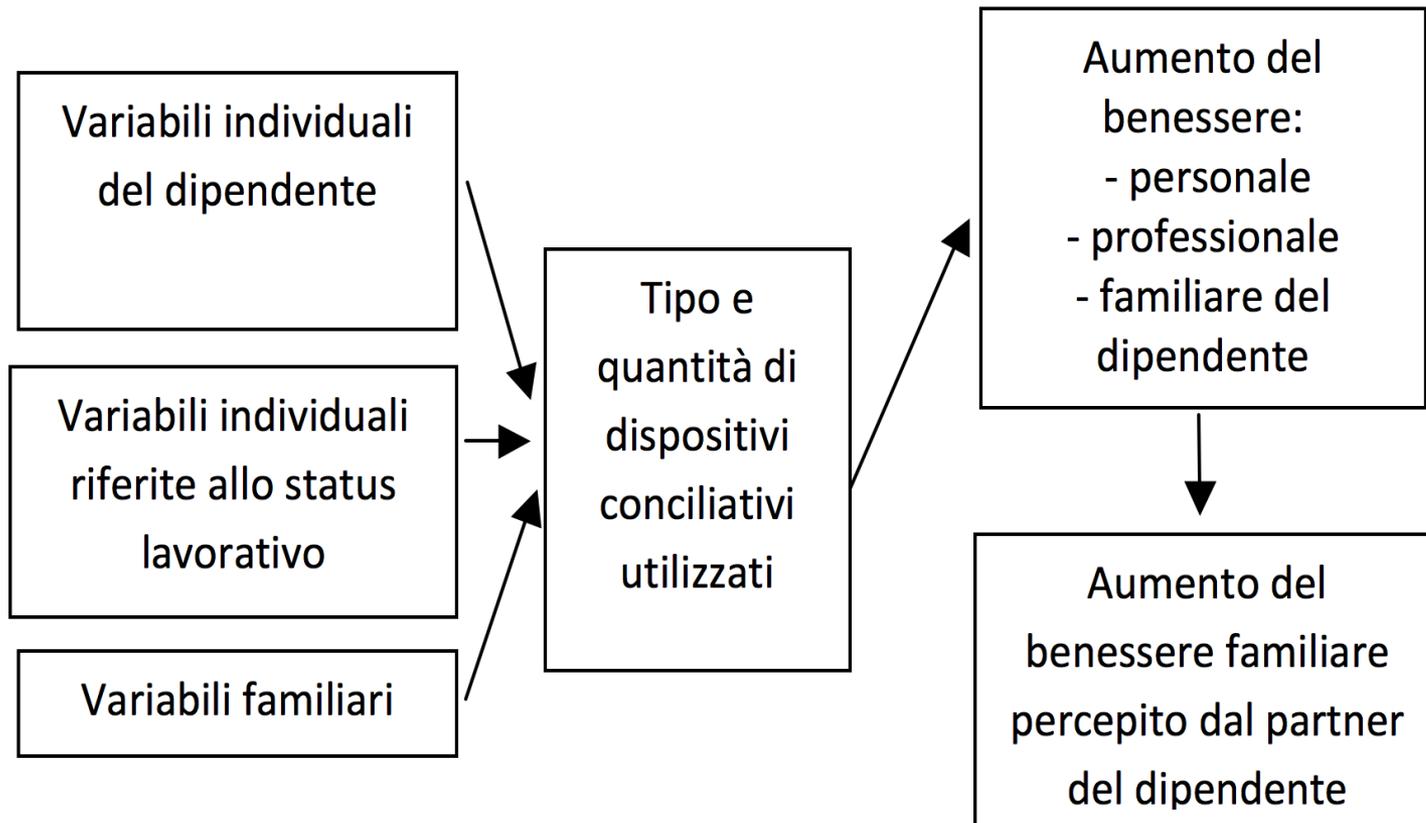
### **SOGGETTI COINVOLTI**

- Dipendenti e loro partner conviventi delle 18 imprese che hanno ottenuto il certificato conclusivo Family Audit.

### **IPOTESI**

- Le misure di F.A producono benessere personale, familiare e lavorativo per il dipendente, ma ciò dipende da specifiche variabili biografiche;
- il benessere familiare prodotto dalle misure è riscontrabile anche dal *partner*.

## IL DISEGNO DELLA RICERCA



### **STRUMENTI**

- Questionario autosomministrato (cartaceo/on-line);
- 1027 questionari validi (356 on-line/882 cartacei)

### **TEMPI**

- Maggio - Dicembre 2012.

## LE CARATTERISTICHE SOCIOBIOGRAFICHE DEI RISPONDENTI

---

|                     |              | <b>Dipendente</b> | <b>Partner</b> |
|---------------------|--------------|-------------------|----------------|
|                     |              | %                 | %              |
| <b>Sesso</b>        | Maschio      | 32,3              | 69,0           |
|                     | Femmina      | 67,7              | 31,0           |
| <b>Nazionalità</b>  | Italiana     | 96,2              | 96,8           |
|                     | Non italiana | 3,8               | 3,2            |
| <b>Coorti d'età</b> | Fino a 30    | 11,9              | 7,7            |
|                     | 31-35        | 18,2              | 11,8           |
|                     | 36-40        | 21,3              | 19,2           |
|                     | 41-50        | 31,1              | 38,2           |
|                     | 51 e oltre   | 17,5              | 23,2           |
| <b>Età media</b>    |              | 41 anni           | 44 anni        |

## LE CARATTERISTICHE SOCIOBIOGRAFICHE DEI RISPONDENTI

|                         |  | <b>Dipendente</b> | <i>Partner</i> |
|-------------------------|--|-------------------|----------------|
|                         |  | %                 | %              |
| <b>Stato civile</b>     | Celibe/nubile                            | 34,3              | 17,8           |
|                         | Coniugato/a                              | <b>57,3</b>       | <b>79,9</b>    |
|                         | Separato/a -<br>divorziato/a             | 7,2               | 2,3            |
|                         | Vedovo/a                                 | 1,2               | -              |
| <b>Titolo di studio</b> | Qualifica<br>professionale<br>(entro la) | 14,9              | 27,6           |
|                         | Scuola media<br>superiore                | 40,5              | <b>40,3</b>    |
|                         | Universitario                            | <b>44,5</b>       | 32,0           |

## AREA DELLA FAMIGLIA

---

|  |  | %    |
|--|--|------|
| <b>Luogo di<br/>abitazione</b>                             | Comune di Trento                             | 47,5 |
|  | Altro comune nella Provincia di Trento       | 47,1 |
|  | Altro comune fuori dalla Provincia di Trento | 5,4  |
| <b>Composizione<br/>del nucleo<br/>familiare</b>           | Single                                       | 14,0 |
|  | Coppia senza figli                           | 20,2 |
|  | Coppia con uno o più figli                   | 50,4 |
|  | Genitore solo con uno o più figli            | 5,6  |
|  | Vivo con la mia famiglia di origine          | 8,0  |
|  | Altro  | 1,9  |
| <b>Presenza di parenti anziani e/o non autosufficienti</b> |  | 21,3 |

---

## PROFILO PROFESSIONALE - DIPENDENTE

---

|                                      |   | %    |
|--------------------------------------|---|------|
| <b>Orario lavorativo settimanale</b> | Fino a 25   | 22,6 |
|                                      | 26-35   | 20,1 |
|                                      | 36 e oltre  | 57,3 |
|                                      |   |      |
| <b>Tipo di azienda</b>               | Az. Pubblica                                      | 28,9 |
|                                      | Az. privata e cooperative                         | 71,1 |
| <b>Professione</b>                   | Dirigenziale                                      | 9,9  |
|                                      | Impiegatizia                                      | 58,6 |
|                                      | Operaio, educatore, operatore socio-assistenziale | 27,9 |
|                                      | Altro   | 3,6  |

---

## MISURE UTILIZZATE - DIPENDENTE

---

|  | %<br>complessiva | %<br>per variabile |
|--|------------------|--------------------|
| a) Flessibilità dell'organizzazione del lavoro                 | 41,7             | 71,4               |
| b) Utilizzo di tecnologie informatiche                         | 27,0             | 45,9               |
| c) Aiuti monetari e benefit                                    | 14,8             | 25,4               |
| d) Servizi per il dipendente e la sua famiglia                 | 6,5              | 11,3               |
| e) Formazione-informazione su conciliazione<br>famiglia-lavoro | 10,1             | 20,5               |

---

## BENESSERE PERSONALE - DIPENDENTE

---

|   | <b>Media</b> |
|---|--------------|
| Mi ammalo di meno   | 1,5          |
| Curo di più la mia forma fisica e il mio aspetto esteriore      | 1,7          |
| Sono più riposato ed energico                                   | 1,8          |
| Mangio meglio e con più equilibrio                              | 1,8          |
| <b>Sono meno stressato</b>                                      | <b>2,19</b>  |
| <b>Rifletto maggiormente sulle decisioni da prendere</b>        | <b>2,04</b>  |
| Sono più sicuro di me stesso                                    | 1,84         |
| Posso coltivare di più i miei hobby                             | 1,99         |
| <i>Dedico più energie al volontariato e all'associazionismo</i> | 1,36         |
| Frequento di più gli amici                                      | 1,63         |
| <b>Sono più disponibile ad ascoltare i bisogni degli altri</b>  | <b>2,14</b>  |

---

## BENESSERE LAVORATIVO - DIPENDENTE

|  | <b>Media</b> |
|--|--------------|
| Lavoro con più entusiasmo e professionalità                            | 2,41         |
| Mi assento di meno dal lavoro  | 2,09         |
| Raggiungo con più facilità gli obiettivi che mi sono assegnati         | 2,20         |
| Sono più disponibile ad andare incontro alle necessità dell'azienda    | <b>2,68</b>  |
| Sono più attento alle esigenze dei miei colleghi                       | 2,45         |
| Sono più libero di esprimere le mie esigenze ai superiori              | 2,20         |
| Condivido di più il lavoro con i miei colleghi                         | 2,18         |
| Il clima di lavoro con i colleghi è migliorato                         | 2,20         |
| Il clima di lavoro con i superiori è migliorato                        | 2,17         |
| In azienda mi sento più rispettato come persona                        | 2,25         |
| Mi sento più orgoglioso di lavorare per questa azienda                 | <b>2,61</b>  |
| Mi fido di più dell'azienda e del suo management                       | 2,33         |
| Tocco con mano che l'azienda realizza in pratica i valori di cui parla | <b>2,49</b>  |

## BENESSERE FAMILIARE - DIPENDENTE

---

| <b>Dimensione della relazione di coppia</b>                              | <b>Media</b> |
|--|--------------|
| Condivido maggiormente i compiti e le faccende domestiche                | 2,12         |
| Ho più tempo per fare cose insieme a lui/lei                             | 2,11         |
| Ascolto il partner con maggiore attenzione e dedico più tempo al dialogo | 2,06         |
| <b>Sono più sereno nel rapporto con lui/lei</b>                          | <b>2,26</b>  |

| <b>Dimensione di cura familiare e parentale</b>                  | <b>Media</b> |
|--|--------------|
| <b>Mi prendo maggiormente cura di loro personalmente</b>         | <b>2,65</b>  |
| Posso organizzare meglio le persone che si prendono cura di loro | 2,21         |

## BENESSERE FAMILIARE - DIPENDENTE

---

| <b>Dimensione genitoriale</b>   | <b>Media</b> |
|---|--------------|
| Passo più tempo libero insieme a loro   | 2,97         |
| Li aiuto di più nelle loro attività quotidiane  | 3,00         |
| Sono più attento e disponibile nei confronti dei loro<br>bisogni personali ed educativi | 2,99         |
| Riesco ad organizzare meglio la loro giornata   | 3,07         |

# IL PARERE DEI DIPENDENTI SU CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

---

|   | %           |
|---|-------------|
| <b>Preferenza per incremento di misure o aumento di stipendio</b>     |             |
| Misure famiglia e lavoro aggiuntive                                   | 34,8        |
| <b>Un corrispondente aumento di stipendio</b>                         | <b>52,2</b> |
| Non so o non mi interessa   | 13,0        |
| <br>  |             |
| <b>Tipo di misure che si preferirebbero</b>                           |             |
| <b>Rispetto agli orari di lavoro e nei servizi di risparmio tempo</b> | <b>53,2</b> |
| Nei servizi per la cura del mio benessere psico-fisico                | 15,7        |
| Nei servizi per la prima infanzia (0 – 3 anni)                        | 11,2        |
| Nei servizi per i bambini e ragazzi (4 – 18 anni)                     | 12          |
| Nei settori per familiari bisognosi di assistenza                     | 13,2        |
| <br>  |             |
| <b>Importanza del tema famiglia-lavoro</b>                            |             |
| Per nulla importante o poco importante                                | 5,3         |
| Importante  | 39,0        |
| <b>Molto importante</b>   | <b>55,7</b> |

---

## IL PARERE DEI DIPENDENTI - COSA AIUTA A CONCILIARE?

|   | 1°<br>% | 2°<br>% | 3°<br>% | 4°<br>% | 5°<br>% |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>La capacità organizzativa personale</b>            | 44,1    | 14,7    | 15,1    | 11,9    | 14,2    |
| <b>Gli aiuti provenienti dal partner</b>              | 16,7    | 32,3    | 20,4    | 18,1    | 12,5    |
| <b>La presenza di una rete familiare</b>              | 16,2    | 16,7    | 27,9    | 18,7    | 20,6    |
| <b>La presenza di misure di welfare aziendale</b>     | 13,8    | 16      | 18,7    | 25,5    | 26,1    |
| <b>La presenza di adeguati servizi sul territorio</b> | 19,3    | 17,9    | 16,4    | 22      | 24,3    |

## AREA DEL PARTNER - PROFILO PROFESSIONALE

---

---

|                                      |   | %           |
|--------------------------------------|---|-------------|
| <b>Orario lavorativo settimanale</b> | fino a 25   | 16,7        |
|                                      | 26-35   | 10,7        |
|                                      | <b>36 e oltre</b>                                     | <b>72,6</b> |
| <b>Tipo di azienda in cui lavora</b> | Azienda pubblica                                      | 28,2        |
|                                      | <b>Azienda privata – cooperative</b>                  | <b>71,8</b> |
| <b>Professione</b>                   | Dirigente,<br>imprenditore o libero<br>professionista | 18,6        |
|                                      | <b>Impiegatizio</b>                                   | <b>38,5</b> |
|                                      | Operaio   | 15,7        |
|                                      | Autonomo  | 9,3         |
|                                      | Non occupato  | 8,1         |
|                                      | Altre forme di lavoro<br>dipendente                   | 9,8         |

---

## AREA DEL PARTNER – PROFILO PROFESSIONALE

---

|   | <b>%<br/>complessiva</b> | <b>%<br/>singola<br/>variabile</b> |
|---|--------------------------|------------------------------------|
| <b>Flessibilità dell'orario di lavoro</b>   | 27,4%                    | 53,9%                              |
| <b>Congedi e permessi</b>   | 22,0%                    | 43,3%                              |
| <b>Convenzioni e polizze</b>  | 21,5%                    | 42,4%                              |
| <b>Part time e telelavoro</b>   | 15,1%                    | 29,8%                              |
| <b>Tutoraggio rientro da maternità,<br/>trasporto casa/lavoro, servizi risparmio<br/>tempo, referente aziendale</b> | 9,5%                     | 18,7%                              |
| <b>Misure per figli e anziani</b>   | 4,4%                     | 8,6%                               |

---

# AREA DEL PARTNER - AREE DI BENESSERE

---

|   | <b>Media</b> |
|---|--------------|
| <b>Relazione di coppia</b>  |              |
| Condividiamo maggiormente i compiti e le faccende domestiche  | 2,10         |
| Abbiamo più tempo per fare cose insieme   | 2,05         |
| Abbiamo più tempo da dedicare all'ascolto e al dialogo  | 2,06         |
| <b>Siamo più sereni nella relazione di coppia</b>   | <b>2,17</b>  |
| <b>Relazione genitoriale</b>  |              |
| Passiamo più tempo libero insieme a loro  | 2,43         |
| Li aiutiamo di più nelle loro attività quotidiane (vestirli, lavarli, accompagnarli a scuola o nelle attività sportive) | 2,63         |
| <b>Siamo più attenti e disponibili nei confronti dei loro bisogni personali ed educativi</b>                            | <b>2,69</b>  |
| <b>Riusciamo ad organizzare meglio la loro giornata</b>   | <b>2,80</b>  |
| <b>Relazione di cura parentale</b>  |              |
| <b>Mi prendo maggiormente cura di loro personalmente</b>  | <b>2,24</b>  |
| Posso organizzare meglio le persone che si prendono cura di loro  | 2,02         |

---

# IL PARERE DEI PARTNER SU CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

|   |  | %           |
|---|--|-------------|
| <b>Preferenza per incremento di misure o aumento di stipendio</b> | Misure famiglia e lavoro aggiuntive                    | 39,4        |
|   | <b>Un corrispondente aumento di stipendio</b>          | <b>51,7</b> |
|   | Non so e non mi interessa                              | 8,9         |
| <b>Tipo di misure che si preferirebbero</b>                       | <b>Rispetto agli orari di lavoro</b>                   | <b>41,8</b> |
|   | Nei servizi di risparmio del tempo                     | 16,6        |
|   | Nei servizi per la cura del mio benessere psico-fisico | 9,4         |
|   | Nei servizi per la prima infanzia (0–3 anni)           | 9,5         |
|   | Nei servizi per i bambini (4 – 10 anni)                | 8,0         |
|   | Nei servizi per i ragazzi (11 – 18 anni)               | 4,8         |
|   | Nei servizi per i famigliari bisognosi di assistenza   | 9,9         |
| <b>Importanza del tema famiglia-lavoro</b>                        | Per nulla importante e poco importante                 | 5,2         |
|   | Importante   | 40,2        |
|   | <b>Molto importante</b>                                | <b>54,6</b> |
| <b>Possibilità di dedicarsi maggiormente al lavoro</b>            | No   | 68,3        |
|   | Sì   | 31,7        |

## AREA DEL PARTNER - COSA AIUTA A CONCILIARE?

---

|   | 1°<br>% | 2°<br>% | 3°<br>% | 4°<br>% | 5°<br>% |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| <b>La capacità organizzativa personale</b>            | 47,6    | 14,3    | 14,1    | 9,2     | 14,7    |
| <b>Gli aiuti provenienti dal partner</b>              | 20,5    | 35,6    | 18,6    | 15,8    | 9,4     |
| <b>Gli aiuti provenienti dalla rete familiare</b>     | 15,8    | 17,2    | 30,6    | 18,3    | 18,1    |
| <b>La presenza di misure di welfare aziendale</b>     | 13      | 15,3    | 16,4    | 27,4    | 27,8    |
| <b>La presenza di adeguati servizi sul territorio</b> | 17,9    | 15,8    | 18,2    | 23,3    | 24,8    |

---

# LE DIMENSIONI DEL BENESSERE PERCEPITO

---

## BENESSERE PERSONALE

**Cura di sé** - Mi ammalò di meno; Curo di più la mia forma fisica e il mio aspetto esteriore; Sono più riposato ed energico; Mangio meglio e con più equilibrio.

**Equilibrio psicologico** - Sono meno stressato; Rifletto maggiormente sulle decisioni da prendere; Sono più sicuro di me stesso; Sono più disponibile ad ascoltare i bisogni degli altri

**Attivazione di socialità** - Posso coltivare di più i miei hobby, Dedico più energie al volontariato e all'associazionismo; Frequento di più gli amici;

## BENESSERE LAVORATIVO

**Atteggiamento propositivo verso il lavoro** - Lavoro con più entusiasmo e professionalità; Mi assento di meno dal lavoro; Raggiungo con più facilità gli obiettivi che mi sono assegnati; Sono più disponibile ad andare incontro alle necessità dell'azienda.

**Rapporto con colleghi e superiori** - Sono più attento alle esigenze dei miei colleghi; Sono più libero di esprimere le mie esigenze ai superiori; Condivido di più il lavoro con i miei colleghi; Il clima di lavoro con i colleghi è migliorato; Il clima di lavoro con i superiori è migliorato.

**Attaccamento all'azienda** - In azienda mi sento più rispettato come persona; Mi sento più orgoglioso di lavorare per questa azienda; Mi fido di più dell'azienda e del suo management; Tocco con mano che l'azienda realizza in pratica i valori di cui parla.

## BENESSERE FAMILIARE

**Relazione di Coppia** - Condivido maggiormente i compiti e le faccende domestiche; Ho più tempo per fare cose insieme a lui/lei; Ascolto il partner con maggiore attenzione e dedico più tempo al dialogo; Sono più sereno nel rapporto.

**Relazione con i figli** - Passo più tempo libero insieme a loro; Li aiuto di più nelle loro attività quotidiane (vestirli, lavarli, accompagnarli a scuola o nelle attività sportive, ecc.); Sono più attento e disponibile nei confronti dei loro bisogni personali ed educativi; Riesco ad organizzare meglio la loro giornata.

**Cura dei Familiari** - Mi prendo maggiormente cura di loro personalmente; Posso organizzare meglio le persone che si prendono cura di loro.

---

**LE DIMENSIONI DEL BENESSERE PERCEPITO:  
CORRELAZIONE FRA I FATTORI DEL BENESSERE PERSONALE, FAMILIARE E LAVORATIVO**

|                  | RelFigl       | RelCopp       | CuraFam       | Equili.Psico  | Cura di sé    | AttivSoc      | RappCollegh   | AttacAznd     | AtteggLavor   | BenFam        | BenPers       |
|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| RelCopp          | ,708**        |               |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| CuraFam          | ,635**        | ,683**        |               |               |               |               |               |               |               |               |               |
| Equilibrio.Psico | ,466**        | ,539**        | ,310**        |               |               |               |               |               |               |               |               |
| Cura di sé       | ,400**        | ,455**        | ,431**        |               |               |               |               |               |               |               |               |
| AttivSoc         | ,203**        | ,383**        | ,429**        |               |               |               |               |               |               |               |               |
| RappCollegh      | ,367**        | ,554**        | ,408**        | ,572**        | ,176**        | ,195**        |               |               |               |               |               |
| AttacAznd        | ,437**        | ,436**        | ,405**        | ,283**        | ,231**        | ,201**        |               |               |               |               |               |
| AtteggLavor      | ,429**        | ,386**        | ,290**        | ,246**        | ,447**        | 0,064         |               |               |               |               |               |
| <b>BenFam</b>    |               |               |               | <b>,492**</b> | <b>,481**</b> | <b>,349**</b> | <b>,481**</b> | <b>,467**</b> | <b>,395**</b> |               |               |
| <b>BenPers</b>   | <b>,630**</b> | <b>,804**</b> | <b>,657**</b> |               |               |               | <b>,540**</b> | <b>,411**</b> | <b>,436**</b> | <b>,768**</b> |               |
| <b>RelLav</b>    | <b>,711**</b> | <b>,787**</b> | <b>,603**</b> | <b>,633**</b> | <b>,491**</b> | <b>,265**</b> |               |               |               | <b>,767**</b> | <b>,798**</b> |

(Coefficienti r)

# LE DIMENSIONI DEL BENESSERE PERCEPITO: BENEFICI PERCEPITI E SESSO DEI RISPONDENTI

|                  | Sesso       |             |                |
|------------------|-------------|-------------|----------------|
|                  | M           | F           | $\Delta$ (F-M) |
| RelFigl          | 39,6        | 59,2        | 19,6           |
| RelCopp          | 38,5        | 45,2        | 6,7            |
| CuraFam          | 34,8        | 40,2        | 5,4            |
| Equilibrio.Psico | 29,4        | 40,7        | 11,3           |
| Cura di sé       | 26,4        | 35,9        | 9,5            |
| AttivSocial      | 30,6        | 26,3        | -4,3           |
| RappCollegh      | 38,1        | 41,8        | 3,7            |
| AttacAznd        | 36,7        | 46,2        | 9,5            |
| AtteggLav        | 27,6        | 39,5        | 11,9           |
| <b>BenFam</b>    | <b>39,5</b> | <b>51,5</b> | <b>12,0</b>    |
| <b>BenPers</b>   | <b>33,5</b> | <b>38,9</b> | <b>5,4</b>     |
| <b>BenLav</b>    | <b>34,5</b> | <b>47,7</b> | <b>13,2</b>    |

# LE DIMENSIONI DEL BENESSERE PERCEPITO: BENEFICI PERCEPITI SECONDO L'ETÀ DEI RISPONDENTI

---

|                  | <b>Età del dipendente</b> |
|------------------|---------------------------|
| RelFigl          | <b>-,135**</b>            |
| RelCopp          | 0,074                     |
| CuraFam          | <b>,170**</b>             |
| Equilibrio.Psico | ,073*                     |
| Cura di sé       | 0,01                      |
| AttivSoc         | ,085*                     |
| RappColleg       | <b>,129**</b>             |
| AttacAznd        | -,074*                    |
| AtteggLav        | 0,01                      |

*(Correlazioni, r di Pearson).*

# LE DIMENSIONI DEL BENESSERE PERCEPITO: BENEFICI PERCEPITI PER CLASSE DI ETÀ DEL FIGLIO MINORE

|                  | Classe di età del figlio minore |             | Δ%          |
|------------------|---------------------------------|-------------|-------------|
|                  | Under10-%                       | Over10-%    |             |
| RelFigl          | 64,4                            | 43,2        | 21,2        |
| RelCopp          | 48,7                            | 42,0        | 6,7         |
| CuraFam          | 40,2                            | 45,7        | -5,5        |
| Equilibrio.Psico | 46,1                            | 43,8        | 2,3         |
| Cura di sé       | 42,3                            | 28,7        | 13,6        |
| AttivSoc         | 26,1                            | 33,5        | -7,4        |
| RappColleg       | 46,8                            | 46,7        | 0,1         |
| AttacAznd        | 51,0                            | 42,0        | 9,0         |
| AtteggLav        | 45,9                            | 36,4        | 9,5         |
| <b>BenFam</b>    | <b>61,9</b>                     | <b>43,5</b> | <b>18,4</b> |
| <b>BenPers</b>   | <b>45,1</b>                     | <b>41,4</b> | <b>3,7</b>  |
| <b>BenLav</b>    | <b>52,7</b>                     | <b>47,6</b> | <b>5,1</b>  |

# LE DIMENSIONI DEL BENESSERE PERCEPITO: BENEFICI PERCEPITI PER STATUS SOCIO-ECONOMICO

|                  | Status socio-economico |              |              |                  |
|------------------|------------------------|--------------|--------------|------------------|
|                  | Basso%                 | Medio%       | Elevato%     | $\Delta\%$ (B-E) |
| RelFigl          | 51,50                  | 55,20        | 51,60        | -0,1             |
| RelCopp          | 46,80                  | 45,60        | 38,30        | 8,5              |
| CuraFam          | 47,30                  | 40,40        | 30,20        | 17,1             |
| Equilibrio.Psico | 43,50                  | 38,20        | 31,60        | 11,9             |
| Cura di sé       | 34,60                  | 32,70        | 31,90        | 2,7              |
| AttivSoc         | 30,80                  | 26,80        | 27,10        | 3,7              |
| RappColleg       | 47,10                  | 39,60        | 38,60        | 8,5              |
| AttacAznd        | 43,50                  | 43,10        | 42,30        | 1,2              |
| AtteggLav        | 33,50                  | 38,90        | 32,70        | 0,8              |
| <b>BenFam</b>    | <b>49,70</b>           | <b>49,70</b> | <b>44,50</b> | 5,2              |
| <b>BenPers</b>   | <b>43,50</b>           | <b>36,60</b> | <b>34,00</b> | 9,5              |
| <b>BenLav</b>    | <b>50,30</b>           | <b>42,80</b> | <b>39,70</b> | 10,6             |

L'indice di status socio economico è stato costruito incrociando la variabile della professione svolta e quella del titolo di studio raggiunto.

Lo status "basso" include la professione di impiegato, operaio, educatore, operatore socio-assistenziale, sociosanitario ed altro dipendente con un titolo di istruzione non superiore alla qualifica professionale.

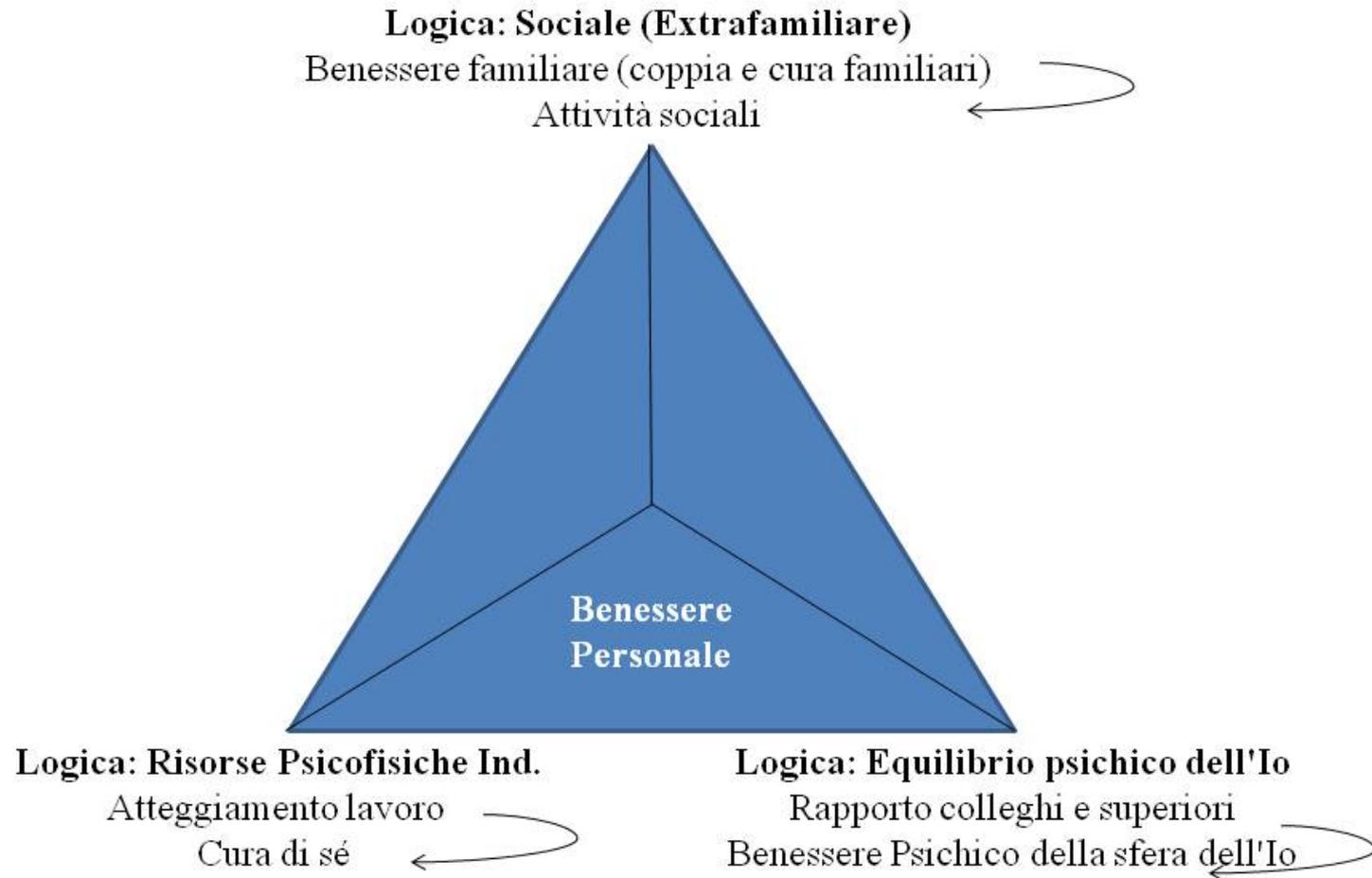
Lo status "medio" include impiegati esecutivi, operai generici e specializzati, educatori professionali, operatori di servizi educativi, operatori socio- assistenziali, operatori sanitari con un titolo di istruzione superiore o un titolo universitario e impiegati di concetto con un titolo di istruzione superiore.

Lo status "elevato" include dirigenti, impiegati di concetto e operatori sanitari con un titolo di istruzione universitario o postuniversitario e dirigenti con un titolo di istruzione superiore.

# LE LOGICHE ATTIVE

## OSSERVANDO L'AREA DEL BENESSERE PERSONALE

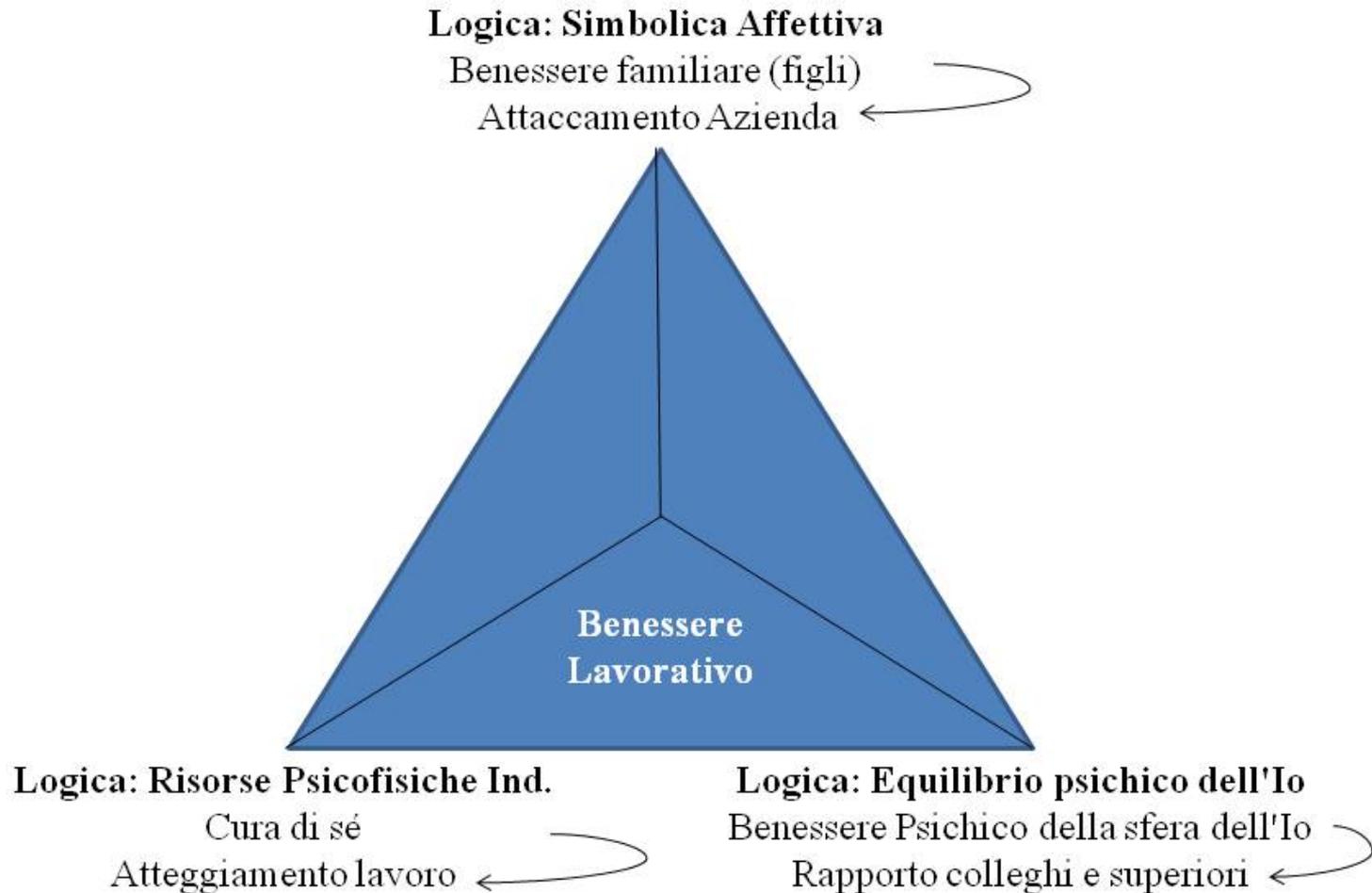
---



# LE LOGICHE ATTIVE

## OSSERVANDO L'AREA DEL BENESSERE LAVORATIVO

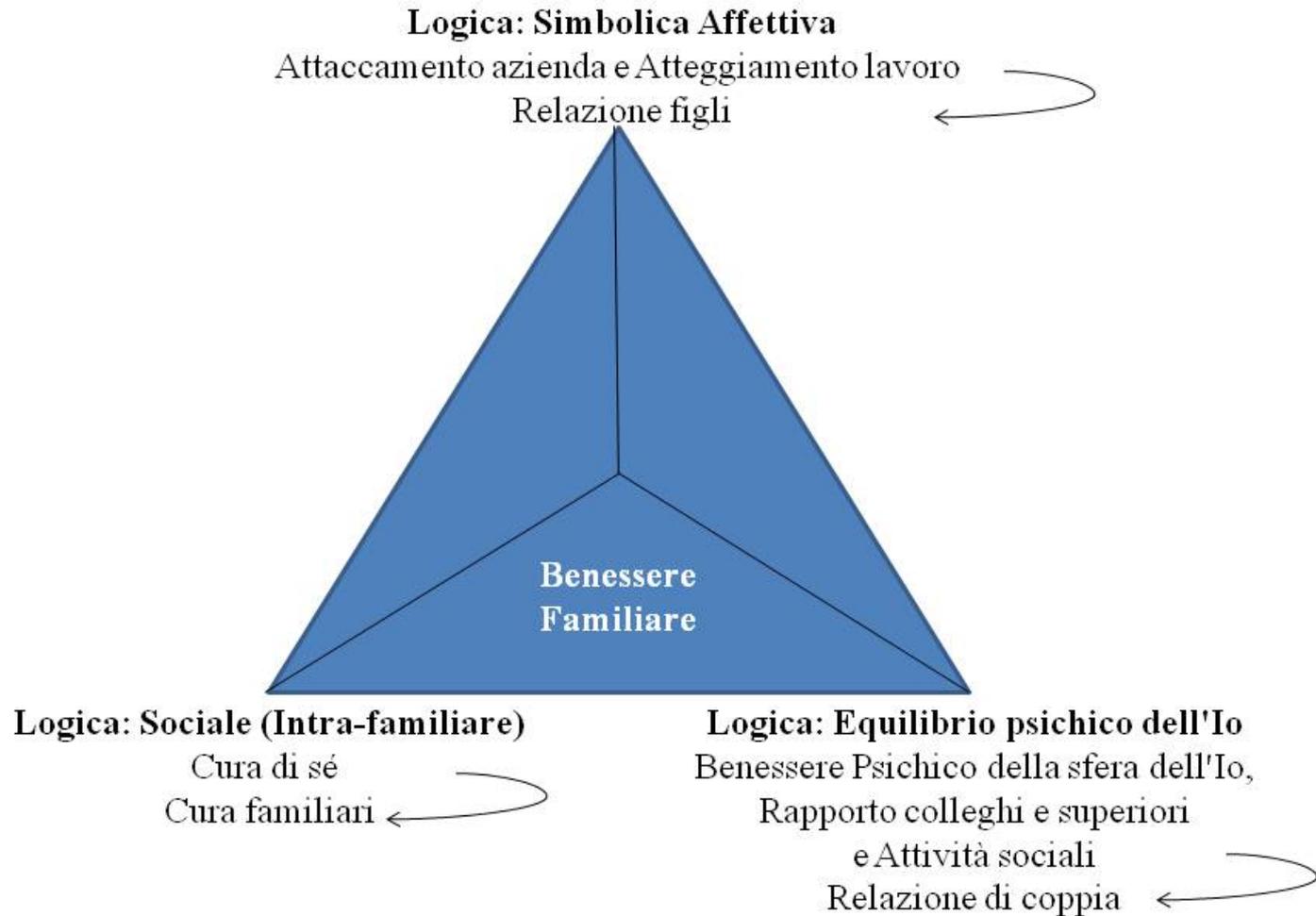
---



# LE LOGICHE ATTIVE

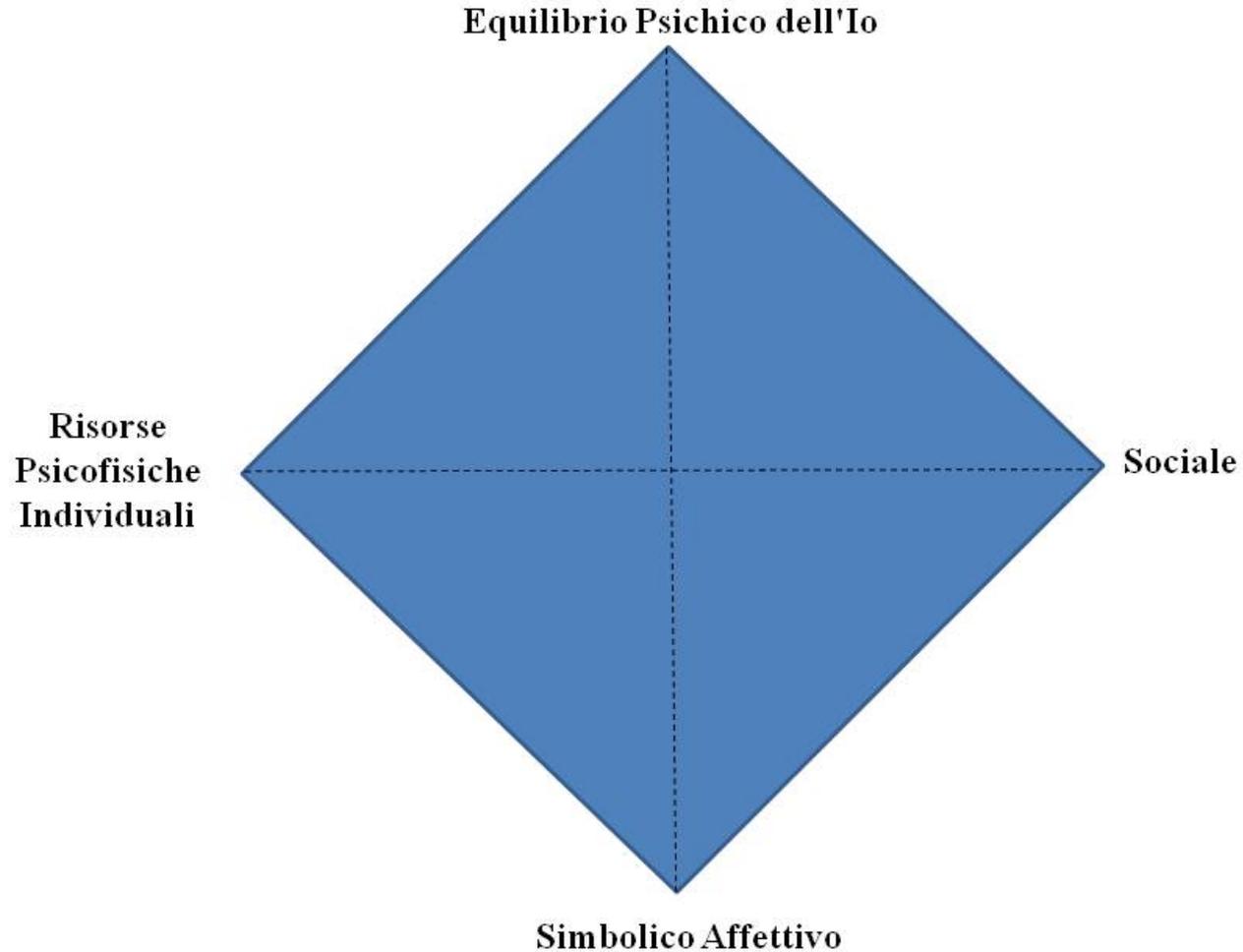
## OSSERVANDO L'AREA DEL BENESSERE FAMILIARE

---



# LA RICONFIGURAZIONE DELLE LOGICHE

---



# LE TRE MODALITÀ DI UTILIZZO DI MISURE DI CONCILIAZIONE

---

Cosa succede quando introduciamo la discriminante dell'utilizzo della flessibilità dell'orario lavorativo?

Tre prospettive:

Utilizzo di misure diverse dalla flessibilità

*incide particolarmente sulla percezione di benefici personali declinati come “cura di sé”.*

Utilizzo esclusivo di misure di flessibilità

*caratterizza la relazione che intercorre fra il benessere personale e quello dell'area familiare.*

Utilizzo di flessibilità associata ad altre misure

*Il benessere percepito entro una data area è riconosciuto come legato ad un ventaglio più ricco di benefici sperimentati.*

# LE TRE MODALITÀ DI UTILIZZO DI MISURE DI CONCILIAZIONE: UTILIZZO DI MISURE DIVERSE DALLA FLESSIBILITÀ

---

Utilizzo di misure diverse dalla flessibilità

**L'utilizzo di dispositivi diversi dalla flessibilità, generalmente, si caratterizza per due aspetti importanti:**

- **incide particolarmente sulla percezione di benefici personali declinati come “cura di sé”.**

Questi dispositivi favoriscono, più della flessibilità, il potersi prendere cura del proprio benessere psicofisico e questa percezione caratterizza frequentemente le relazioni con il benessere lavorativo ed il benessere familiare.

- **chi non utilizza misure di flessibilità trova in uno o pochi fattori esplicativi, con coefficienti di regressione molto robusti, le ragioni della percezione di una dimensione di benessere assunta come variabile dipendente.**

In sintesi, i dispositivi utilizzati, differenti dalla flessibilità, **operano prevalentemente nella dimensione psicofisica del rispondente e questa dinamica capacitativa è alla base delle altre percezioni di benessere.**

# LE TRE MODALITÀ DI UTILIZZO DI MISURE DI CONCILIAZIONE: UTILIZZO ESCLUSIVO DI MISURE DI FLESSIBILITÀ

---

## Utilizzo esclusivo di misure di flessibilità

**I dispositivi di flessibilità caratterizzano le relazioni che intercorrono fra il benessere personale e quello dell'area familiare.**

Quando si utilizza la flessibilità nell'organizzazione del lavoro, **la percezione dei benefici dell'area personale si associa a quella dei benefici dell'area familiare.** In estrema sintesi, gli intervistati che utilizzano la flessibilità, più di quelli che utilizzano altri dispositivi di conciliazione, trovano le ragioni del benessere familiare nel maggior benessere personale e viceversa.

Queste tendenze non significano che la flessibilità sia irrilevante nel produrre benefici all'interno della sfera lavorativa. Al contrario, la flessibilità ha un'incidenza importante nella dinamica fra il benessere personale e quello lavorativo ma, **non si configura come elemento caratterizzante.** La relazione esistente fra il benessere personale ed il benessere lavorativo, rilevata in corrispondenza dell'utilizzo di misure di flessibilità, è simile a quella rilevata quando agiscono anche gli altri dispositivi di conciliazione.

# LE TRE MODALITÀ DI UTILIZZO DI MISURE DI CONCILIAZIONE: UTILIZZO DI FLESSIBILITÀ ASSOCIATA AD ALTRE MISURE

---

Utilizzo di flessibilità associata ad altre misure

**Chi utilizza strumenti di flessibilità associati ad altri dispositivi di conciliazione, generalmente, associa i benefici sperimentati entro un'area, ad una esperienza di benessere più complessa ed articolata.**

Il benessere percepito entro una data area è riconosciuto come legato ad un ventaglio più ricco di benefici sperimentati.

Quando la flessibilità organizzativa del lavoro si articola all'interno di un sistema di strumenti di conciliazione più complesso, le ragioni che spiegano i benefici vissuti, diventano plurali. Possiamo dunque ipotizzare che gli aspetti che “generano” la percezione di benessere diventano molteplici e appartenenti contemporaneamente alle esperienze della sfera individuale/personale, familiare e lavorativa.

**Il benessere lavorativo assume una rilevanza centrale.** Chi alla flessibilità associa l'utilizzo di altri dispositivi, “riconosce” i benefici sperimentati come fortemente associati alla sfera lavorativa, declinata come atteggiamento propositivo al lavoro, qualità delle relazioni umane con i colleghi ed i superiori e senso di attaccamento all'azienda.

**DINAMICHE RELAZIONALI FRA PERCEZIONI  
DEL DIPENDENTE E PERCEZIONI DEL PARTNER**

# PERCEZIONE DEL BENESSERE PERSONALE, LAVORATIVO E FAMILIARE DEL DIPENDENTE E PERCEZIONI DEI BENEFICI ESPRESSI DAL PARTNER

| AREA DIPENDENTE                   | AREA DEL PARTNER    |                     |                     |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|                                   | Coppia P            | Figli P             | Cura familiari P    |
| Cura di sé                        | ,727** (385)        | ,608** (279)        | ,792** (108)        |
| Equilibrio psicologico            | ,744** (402)        | ,650** (290)        | ,788** (110)        |
| Attivazione di socialità          | ,715** (394)        | ,586** (283)        | ,765** (108)        |
| Atteggiamento al lavoro           | ,708** (408)        | ,655** (293)        | ,782** (112)        |
| Rapporto con colleghi e superiori | ,706** (408)        | ,582** (293)        | ,762** (112)        |
| Attaccamento all'azienda          | ,672** (411)        | ,554** (295)        | ,738** (110)        |
| Relazione di coppia_D             | <b>,847** (404)</b> | ,688** (292)        | ,863** (107)        |
| Relazione con i figli_D           | ,625** (300)        | <b>,841** (296)</b> | ,719** (88)         |
| Cura familiari D                  | ,739** (148)        | ,784** (110)        | <b>,818** (87)</b>  |
| <b>Benessere Personale</b>        | ,759** (409)        | ,636** (293)        | ,806** (111)        |
| <b>Benessere Lavorativo</b>       | ,728** (418)        | ,632** (299)        | ,795** (115)        |
| <b>Benessere Familiare</b>        | <b>,816** (414)</b> | <b>,836** (303)</b> | <b>,855** (113)</b> |

\*\* . La correlazione è significativa al livello 0,01 (2-code).

Correlazioni (r di Pearson e numero di casi validi).

## BENESSERE PERCEPITO DAI DIPENDENTI, BENESSERE PERCEPITO DAI PARTNER, NUMERO DI MISURE DI CONCILIAZIONE

Le dimensioni del benessere percepito dai dipendenti si associano a quelle percepite dai loro partner.

Cosa succede quando introduciamo il numero di misure di conciliazione?

| <b>Benessere espresso dal Dipendente</b> | <b>Benessere Familiare<br/>espresso dal Partner</b> |                             |                             |
|--|---|-----------------------------|-----------------------------|
|  | <i><math>\beta</math></i>                           | <i><math>\beta a</math></i> | <i><math>\beta b</math></i> |
| Equilibrio Psicologico                   | 0,248***  | 0,469***                    | 0,169**                     |
| Cura di Sé                               | 0,191***  | 0,406***                    | 0,124**                     |
| Attivazione di socialità                 | 0,247***  | 0,339***                    | 0,226***                    |
| Rapporti con Colleghi e Superiori        | 0,238***  | -0,045                      | 0,335***                    |
| Attaccamento Azienda                     | 0,293***  | 0,275***                    | 0,303***                    |
| Atteggiamento Lavoro                     | 0,183***  | -0,095                      | 0,279***                    |
| <i>R</i> <sup>2</sup>                    | 0,468   | 0,482                       | 0,51                        |
| <i>N</i>                                 | 360   | 105                         | 254                         |

# BENESSERE PERCEPITO DAI DIPENDENTI, BENESSERE PERCEPITO DAI PARTNER, NUMERO DI MISURE DI CONCILIAZIONE



# COME LA PERCEZIONE DEI BENEFICI PERCEPITI DAL DIPENDENTE INCIDE NELLA PERCEZIONE DELLA RELAZIONE DI COPPIA ESPRESSA DAL PARTNER

| <b>Benessere espresso dal Dipendente</b>    | <b>Relazione di Coppia espressa dal Partner</b> |                             |
|---|---|-----------------------------|
|   | <i><math>\beta a</math></i>                     | <i><math>\beta b</math></i> |
| Equilibrio Psicologico                      | 0,422***  | 0,21***                     |
| Cura di Sé                                  | 0,333***  | 0,178***                    |
| Attivazione di Socialità                    | 0,352***  | 0,245***                    |
| Rapporti Personali con Colleghi e Superiori | 0,072   | 0,296***                    |
| Attaccamento all'Azienda                    | 0,306***  | 0,278***                    |
| Atteggiamento Lavoro                        | -0,072  | 0,187***                    |
| <i>R<sup>2</sup></i>                        | <i>0,455</i>                                    | <i>0,472</i>                |
| <i>N</i>                                    | <i>102</i>                                      | <i>247</i>                  |

# COME LA PERCEZIONE DEI BENEFICI PERCEPITI DAL DIPENDENTE INCIDE NELLA PERCEZIONE DELLA RELAZIONE CON I FIGLI ESPRESSA DAL PARTNER

| <b>Benessere espresso dal Dipendente</b>    | <b>Relazione con i Figli espressa dal Partner</b> |                             |
|---|---|-----------------------------|
|   | <i><math>\beta_a</math></i>                       | <i><math>\beta_b</math></i> |
| Equilibrio Psicologico                      | 0,482***  | 0,186**                     |
| Cura di Sé                                  | 0,384**   | 0,141*                      |
| Attivazione di Socialità                    | 0,277**   | 0,177**                     |
| Rapporti Personali con Colleghi e Superiori | -0,235*   | 0,268***                    |
| Attaccamento all'Azienda                    | 0,215*  | 0,25***                     |
| Atteggiamento Lavoro                        | -0,076  | 0,326***                    |
| <i>R<sup>2</sup></i>                        | <i>0,287</i>                                      | <i>0,431</i>                |
| <i>N</i>                                    | <i>73</i>   | <i>180</i>                  |

## **CONCLUSIONI: QUALI PROSPETTIVE PER IMPRESE E PA?**

---

- Le misure di Family Audit realizzate hanno un effetto positivo netto e deciso sulla vita familiare, lavorativa e personale dei dipendenti.
- Come incrementare quanto già prodotto?

## CONCLUSIONI : QUALI PROSPETTIVE PER LE IMPRESE?

---

Il management:

- deve ricordare che il primo obiettivo di un programma di conciliazione famiglia-lavoro è il benessere personale e familiare del lavoratore, non il profitto.

Le misure di conciliazione sono efficaci quando:

- sono ideate a partire dai reali bisogni della popolazione aziendale;
- sono implementate in modo flessibile e personalizzabile;
- sono progettate lungo il ciclo di vita familiare del dipendente

# CONCLUSIONI :

## QUALE RUOLO PER L'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA?

---

### **I FASE: avviamento**

- L'ente pubblico è incubatore di sistemi di conciliazione famiglia-lavoro sostenendo lo start-up dei progetti.

### **II FASE: mantenimento e sviluppo**

- L'ente pubblico deve limitarsi ad agevolare le imprese che realizzano programmi di conciliazione famiglia lavoro per sostenere una crescita inclusiva e innovativa a partire dal territorio.

COORDINATORE SCIENTIFICO DELLA RICERCA:

Prof. Riccardo Prandini - Università di Bologna  
e-mail: [riccardo.prandini@unibo.it](mailto:riccardo.prandini@unibo.it)

RICERCATORI:

Dott.ssa Elena Macchioni - Università di Bologna  
e-mail: [elena.macchioni@unibo.it](mailto:elena.macchioni@unibo.it)

Dott. Vincenzo Marrone - Università di Bologna  
e-mail: [vincenzo.marrone2@unibo.it](mailto:vincenzo.marrone2@unibo.it)

GRAZIE