

## **Prefazione.**

### ***WelfareNet: un progetto per l'innovazione***

La presente ricerca è stata realizzata nell'ambito del progetto *WelfareNet: la rete che produce bene-essere*, finanziato dalla Regione Veneto nell'ambito del Fondo Sociale Europeo.

Il progetto prevede la creazione della **rete del welfare**, una rete tra enti bilaterali, enti pubblici locali, imprese, terzo settore e parti sociali, vale a dire tra tutti quei soggetti che a vario titolo erogano servizi che possono facilitare la conciliazione vita-lavoro, valorizzando le esperienze presenti nel territorio.

*WelfareNet* è inoltre un modello di welfare contrattuale, aziendale e territoriale, che mette in rete le PMI per realizzare piani di welfare aziendale, anche nelle realtà imprenditoriali più piccole, dando benefici sia all'azienda, in termini di produttività, organizzazione aziendale e risultati economici, che al lavoratore, con interventi mirati a soddisfare specifiche esigenze personali, migliorando il benessere e la conciliazione tra la sua vita personale e professionale.

L'Ente Bilaterale Veneto FVG ha coordinato, in qualità di capofila, il progetto *WelfareNet*, realizzando le attività progettuali insieme all'Ente Bilaterale Padova, Ente Bilaterale di Rovigo, Innova S.r.l., Confesercenti, Confcommercio, Confcooperative, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, CCIAA di Padova, ULSS 15, JobSelect ed ADAPT, che ha curato la ricerca e coordinato l'indagine sul territorio.

Nell'ambito del progetto sono stati realizzati 60 Piani di Welfare Aziendale a Piccole e Media Imprese per un bacino complessivo di circa 2000 lavoratori nei territori provinciali di Padova e Rovigo.

Sono state realizzate oltre 7.000 ore di attività di sensibilizzazione, formazione e consulenza individuale nell'ambito delle tematiche della conciliazione vita-lavoro rivolte ad imprese, cooperative di servizi territoriali, enti pubblici, consulenti del lavoro e parti sociali.

Inoltre è stato realizzato il portale web **www.WelfareNet.it** che permette alle aziende di gestire i Piani di Welfare Aziendale monitorando il

rispetto dei massimali definiti sulla base delle normative fiscali in materia e che mette a disposizione dei lavoratori delle aziende aderenti oltre 80 convenzioni e servizi innovativi di conciliazione vita-lavoro emersi dalla *rete del welfare*.

## Premessa

Il quadro socio-economico attuale, caratterizzato da una crisi quasi decennale, da cui conseguono una progressiva riduzione degli stanziamenti pubblici a favore delle politiche sociali e la diminuzione del potere d'acquisto da parte della popolazione, determina il necessario ripensamento del modello di *welfare state*.

L'evoluzione necessaria è la sperimentazione di sistemi d'integrazione del pubblico con il privato, in cui le imprese, unitamente alle parti sociali, agli enti locali e al terzo settore, studiano e realizzano, in azione congiunta, soluzioni innovative in risposta ai bisogni dei lavoratori e delle relative famiglie, ma al contempo anche in grado di generare valore per il territorio.

In questo percorso, le politiche di *work-life balance* costituiscono *asset* prioritario, in linea con quanto indicato dalla strategia *Europa 2020*, che ha disarticolato le stesse dall'ambito delle pari opportunità, per configurarle anche quali misure idonee a incidere nella soluzione di macro-problemi, quali il disequilibrio strutturale della popolazione e la crescita sostenibile.

Tale strategia europea è stata rafforzata di recente con la proposta avanzata dalla Confederazione delle organizzazioni familiari dell'Unione europea (COFACE) di designare il 2014 quale *Anno europeo della conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa*, i cui obiettivi mirano, oltre ad aumentare la consapevolezza dell'importanza del tema in Europa e negli Stati membri, anche a sollecitare gli sforzi politici a rispondere in modo adeguato ai problemi che interessano le famiglie, nonché a catalizzare l'attenzione verso la diffusione di buone pratiche fra gli Stati membri.

Il processo evolutivo e l'accresciuta importanza del ruolo che devono ricoprire le politiche di conciliazione vita-lavoro sono evidenti anche nelle analisi e nell'adozione di specifici indici internazionali, come lo *Human Development Index* e il *Better Life Index*, che valutano lo stato e il progresso di una società integrando misuratori economici con indicatori di carattere sociale.

L'Italia si è posta nel solco di tale esperienza attraverso l'adozione nel 2013 di un nuovo indicatore, il BES (benessere equo e sostenibile),

predisposto dall'Istat in collaborazione con il Cnel, il quale misura sia la partecipazione al mercato del lavoro che la qualità del lavoro, definendo l'occupazione in relazione a vari aspetti, fra cui la conciliazione vita-lavoro.

La crisi del *welfare state* unitamente all'accresciuta centralità del tema hanno costituito quindi le basi per l'avvio di nuove soluzioni di armonizzazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Questo il contesto di riferimento in cui si colloca la presente indagine *Un'indagine per nuovi modelli di conciliazione vita-lavoro*, che costituisce, come accennato, una delle azioni del progetto *WelfareNet: la rete che produce bene-essere*, finanziato dalla Regione Veneto nell'ambito del POR FSE 2007-2013, il cui obiettivo è mettere insieme e valorizzare il ruolo dei connessi *work-life balance* e welfare aziendale, territoriale e contrattuale, creando delle reti tra i vari soggetti interessati: lavoratori, aziende, parti sociali, enti territoriali e terzo settore.

Nel perseguimento di tale finalità, la ricerca fornisce innanzitutto una base di riferimento per quanto attiene al tema della conciliazione vita-lavoro e del welfare, essendo la consapevolezza passaggio preliminare a qualsiasi diffusione e implementazione, a cui segue, poi, l'indicazione degli esiti dell'indagine condotta sul territorio, da cui vengono tratte le esigenze specifiche di contesto e la fattibilità delle eventuali soluzioni d'intervento individuate.

## Nota metodologica

Il lavoro di ricerca, contenuto all'interno di questo report, ha mirato innanzitutto a ricostruire un quadro di riferimento in tema di conciliazione vita-lavoro.

Risultato atteso di questo *output* è il diffondere una corretta e completa conoscenza del tema nei suoi vari corollari, mettendone in luce gli obiettivi diretti e trasversali che possono essere realizzati.

L'accresciuta consapevolezza degli strumenti di *work-life balance* e delle connesse finalità sono *input* per una maggiore sensibilità al tema e alle sue potenzialità, che spinga alla concreta applicazione contribuendo, per tale via, a scardinare le concezioni tradizionali, se non addirittura erranee, le quali spesso costituiscono il primo elemento che ne bloccano la diffusione. In tal modo viene realizzato un passaggio fondamentale nel processo volto a favorire la sperimentazione e l'implementazione di modelli di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il quadro generale sul tema ha costituito la "bussola" di riferimento per l'ideazione e la conduzione dell'indagine sul territorio delle Province padovana e rodigina.

La mappatura è avvenuta attraverso questionari modulati *ad hoc* sui diversi target che possono essere coinvolti nell'attivazione di politiche di *work-life balance*: lavoratori, interpellati anche nella duplice veste di cittadini e consumatori, aziende, enti territoriali, parti sociali e terzo settore.

Il questionario sottoposto alla popolazione aziendale si articola in 34 quesiti divisi in 2 sezioni: la prima è volta a tracciarne il profilo socio-lavorativo, con l'evidenziazione degli specifici bisogni, passaggio prodromico e necessario per la corretta realizzazione di piani di welfare e conciliazione vita-lavoro; la seconda, inerente nello specifico al tema della conciliazione vita-lavoro, indaga sia gli aspetti legati alla percezione dello stesso all'interno del contesto aziendale, in termini di misure attivate e benefici connessi, sia le esigenze dell'intervistato, promuovendo, in ottica proattiva, richieste d'intervento a riguardo. Questa sezione mette in evidenza anche specifiche preferenze del lavoratore, in termini di aperture

degli esercizi commerciali e degli sportelli pubblici, in quanto considerato al contempo come cittadino e consumatore.

Il questionario relativo all'azienda si articola in 20 domande, di cui la prima parte volta alla registrazione dei dati generali della medesima, mentre la seconda specificatamente inerente alle politiche di *work-life balance*, sia all'interno del contesto aziendale (soggetto promotore, motivazioni sottese, misure attivate, benefici concretamente ottenuti), sia in riferimento alla percezione del contributo offerto dai vari soggetti coinvolgibili in reti di conciliazione vita-lavoro, sia per quanto attiene al territorio, in termini di armonizzazione dei tempi delle città e riorganizzazione dei servizi.

Il questionario somministrato agli enti locali è composto da 24 domande sempre strutturate con una prima parte di delineazione generale del profilo del soggetto coinvolto nell'indagine e una seconda rivolta al sistema di welfare inerente alle politiche di *work-life balance* attivate o eventualmente attivabili.

Infine, l'ultimo questionario, rivolto a parti sociali e terzo settore e composto di 19 domande, dopo la parte sui dati generali, è strutturato in modo da mettere in luce il concreto o possibile apporto che tali *stakeholders* possono fornire al tema in un'ottica di rete.

Sul campo l'indagine è stata materialmente condotta, nei mesi da settembre a dicembre 2014, dagli enti bilaterali del territorio e dai partner del progetto *WelfareNet* e registrata, in via telematica, in un'area interamente dedicata al progetto, realizzata dal gruppo che ha curato tale ricerca, all'interno della piattaforma collaborativa *moodle.adaptland.it* di ADAPT, che ha consentito di monitorarne *step by step* gli sviluppi.

Nell'ambito delle attività di *action research*, i ricercatori ed esperti ADAPT, unitamente ai dottorandi della Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro ADAPT-CQIA dell'Università degli Studi di Bergamo, hanno supportato i partner in alcuni passaggi di somministrazione dei questionari.

Sono stati incontri particolarmente strategici per le finalità del progetto, utili all'obiettivo che l'indagine divenisse non solo attività di rilevazione dello stato dell'arte e delle esigenze, ma anche momento proattivo di trasferimento di conoscenze, in un circolo virtuoso, dove l'intervistato acquisisse maggiore consapevolezza di quanto eventualmente realizzato, anche in termini di obiettivi raggiunti o da raggiungere, e di quanto potrebbe ancora fare. Contribuendo, anche per tale via, a infrangere il muro di false o

erronee convinzioni, che si frappongono all'implementazione di dette misure, spesso ancora fortemente concepite come un costo, più che come politiche *win-win-win* in cui a vincere sono tutti: il lavoratore, l'azienda, ma anche il territorio.