

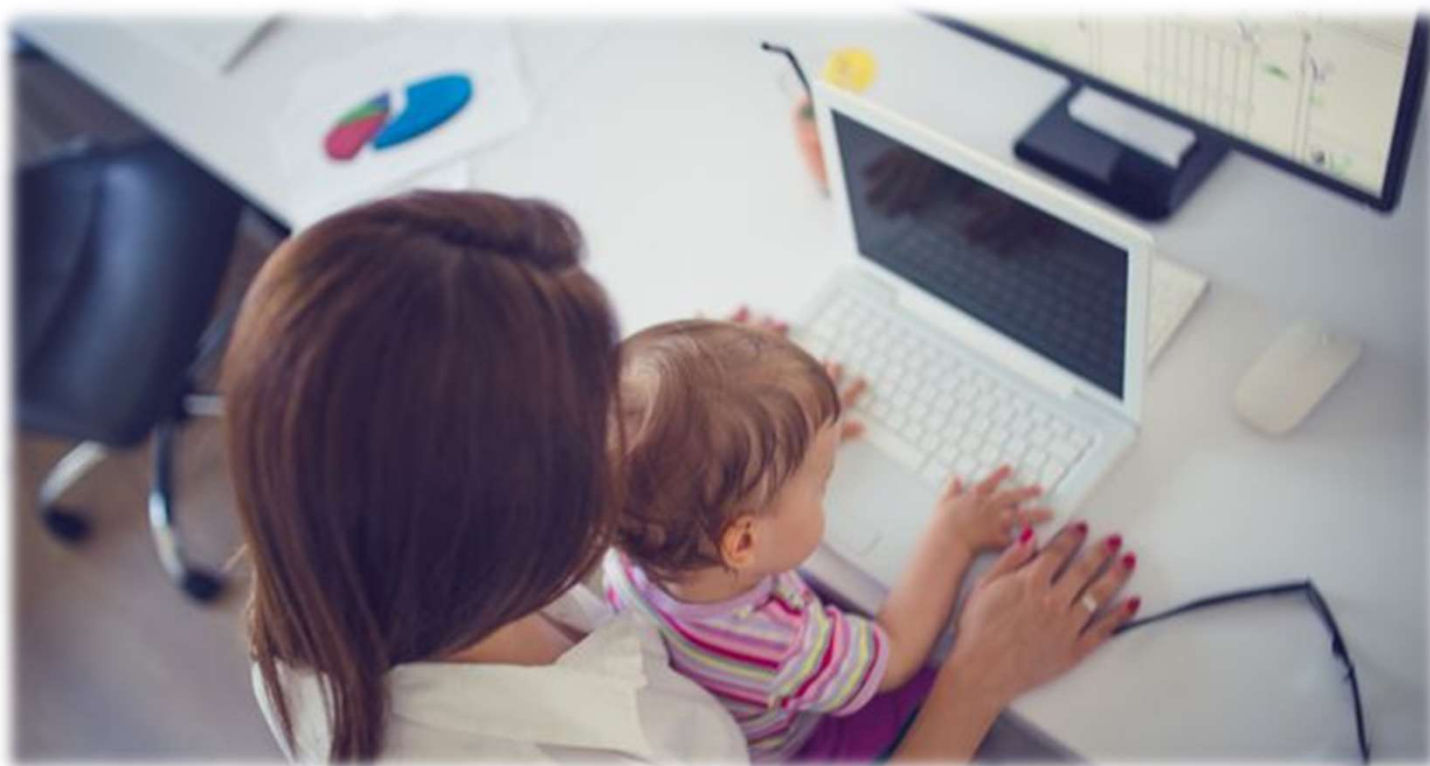
Conciliare lavoro e relazioni ai tempi del COVID-19

Dalla Fase 1 alla Fase 2 della Pandemia

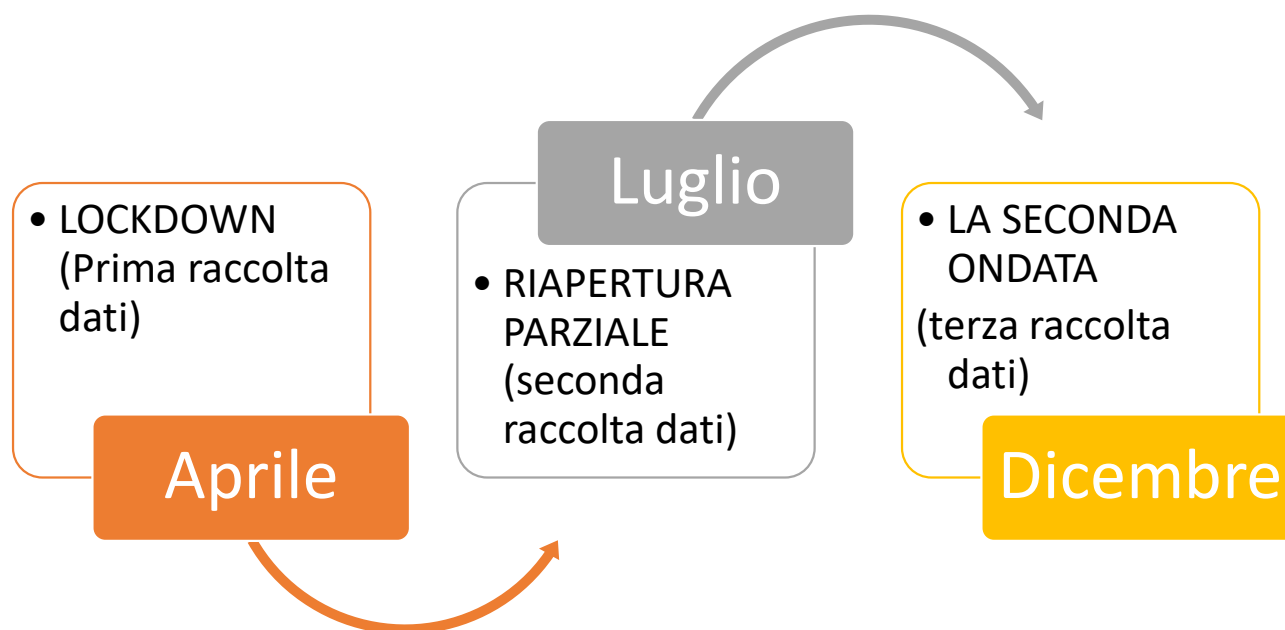
Sintesi dei principali risultati



Quale impatto sta avendo l'emergenza sanitaria sulle strategie di conciliazione tra lavoro e relazioni familiari?



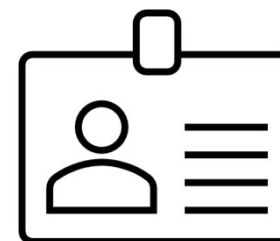
Il programma di ricerca



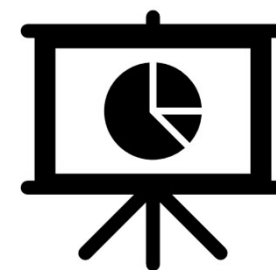
Partecipanti

446 persone che hanno risposto alla ricerca in Fase 1 (dati raccolti ad Aprile 2020) e in Fase 2 (dati raccolti a Luglio 2020), di cui:

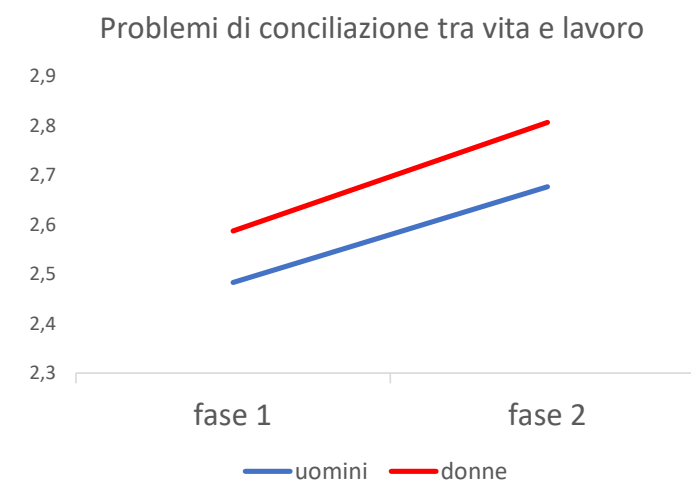
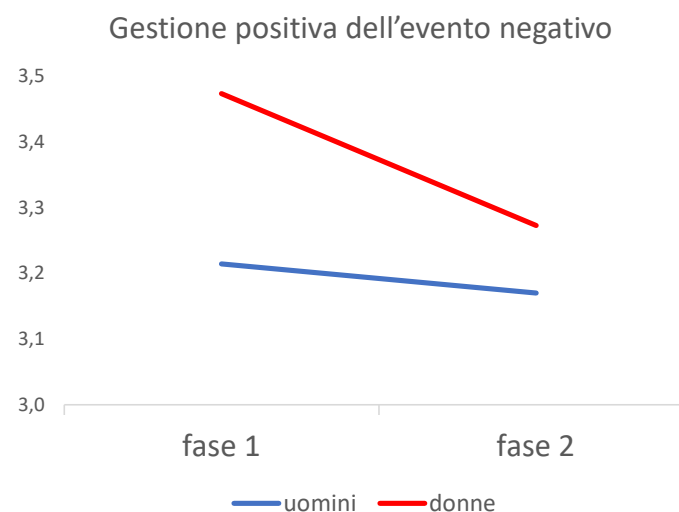
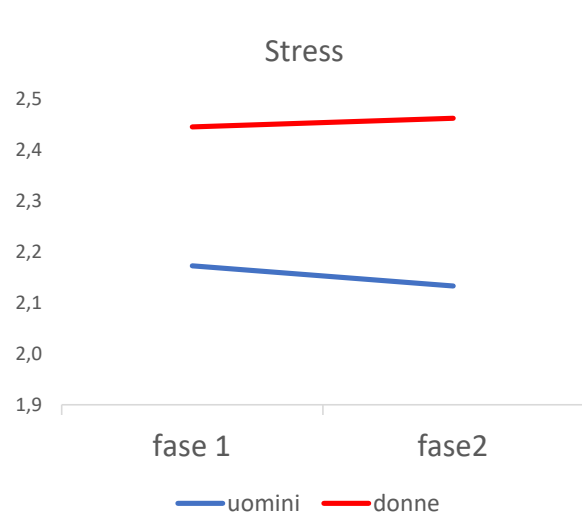
- 82% del campione è composto da donne
- 73.5% sposati o conviventi
- 69.7% con figli
- 58.2% sono lavoratori dipendenti



Cosa è emerso...



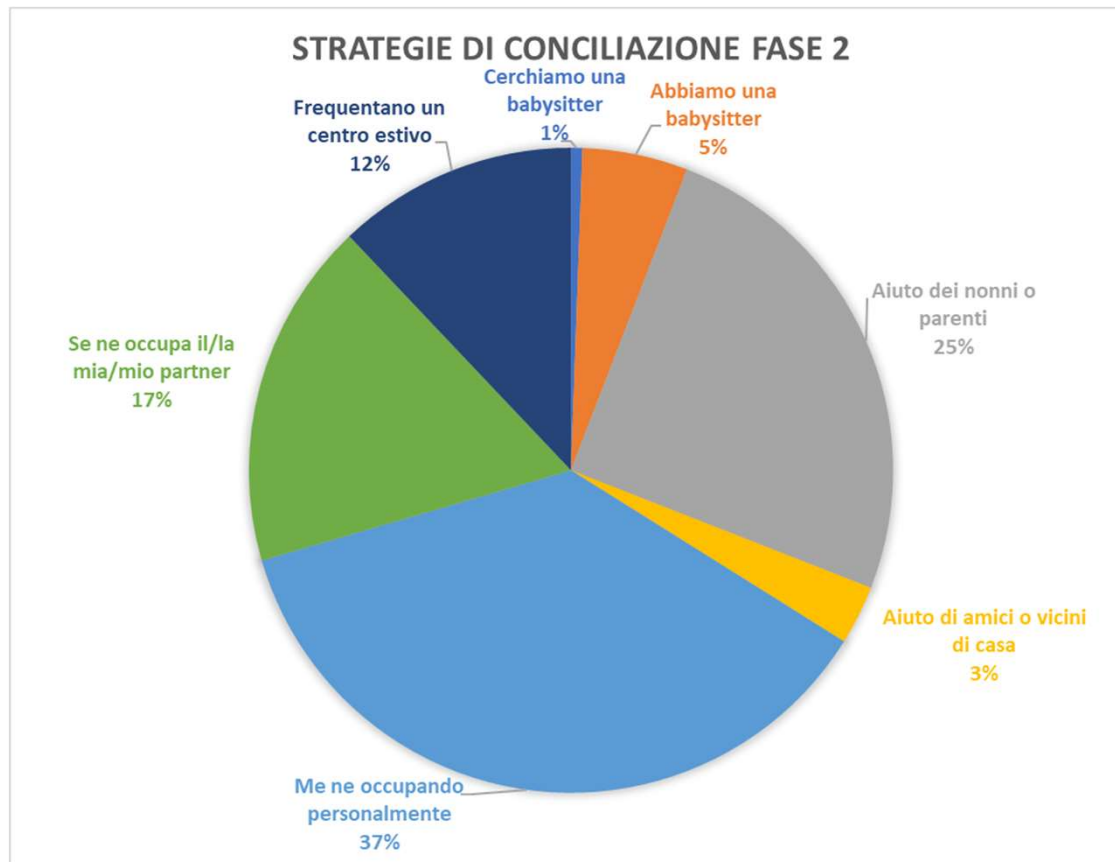
Dalla fase 1 alla fase 2:
diminuiscono i contagi ma la situazione nelle famiglie degli
intervistati non migliora...



...soprattutto per le donne!



Nella fase 2 la gestione dei figli minorenni ancora tutti sulle spalle delle risorse familiari (82%)



Il Decreto Cura Italia... secondo gli intervistati

Utilizzo residuale delle misure e poca soddisfazione



Il Governo è apparso lontano dalle esigenze delle famiglie (con figli minorenni!)



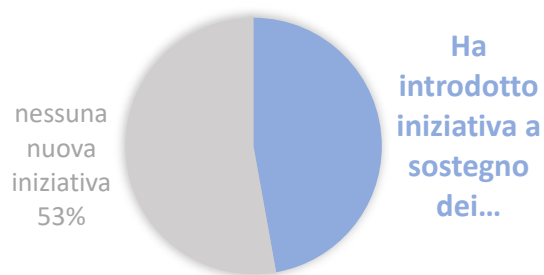
Per il 79,8 % dei genitori con figli minorenni **il governo ha tenuto poco o per nulla in conto le esigenze delle famiglie nel prendere decisioni**

Per il 71,3% dei genitori con figli minorenni **le decisioni assunte dal governo hanno tenuto poco (o per nulla) conto delle differenti esigenze delle famiglie, predisponendo sostegni adatti alle diverse situazioni**

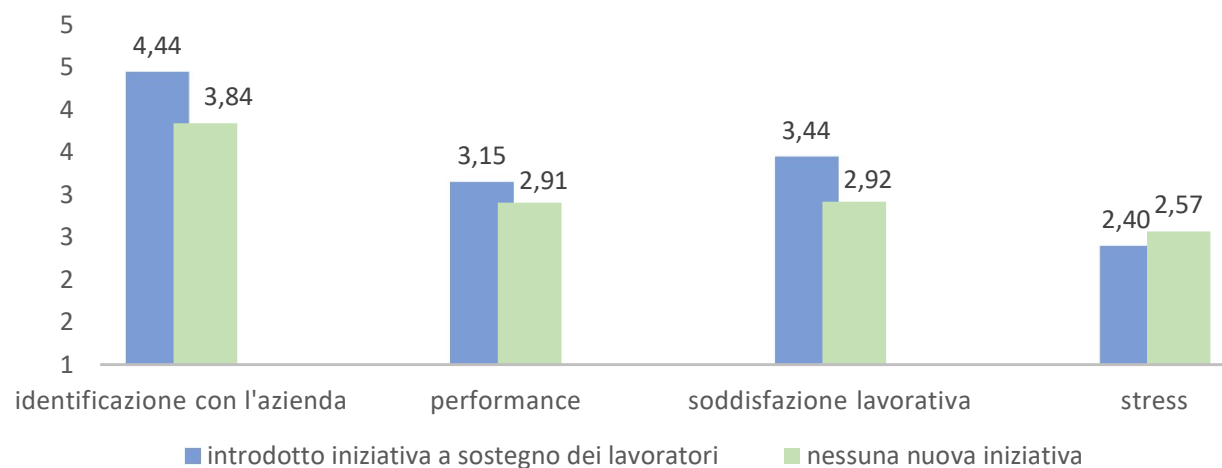
Per il 68,7% dei genitori con figli minorenni **le decisioni assunte dal governo non hanno aiutato le famiglie a trovare un equilibrio**

Il ruolo delle aziende

Il sostegno delle aziende



Lavoratori di aziende che si sono attivate per sostenerli
VS
lavoratori di aziende che non si sono attivate



Le aziende posso fare la differenza!

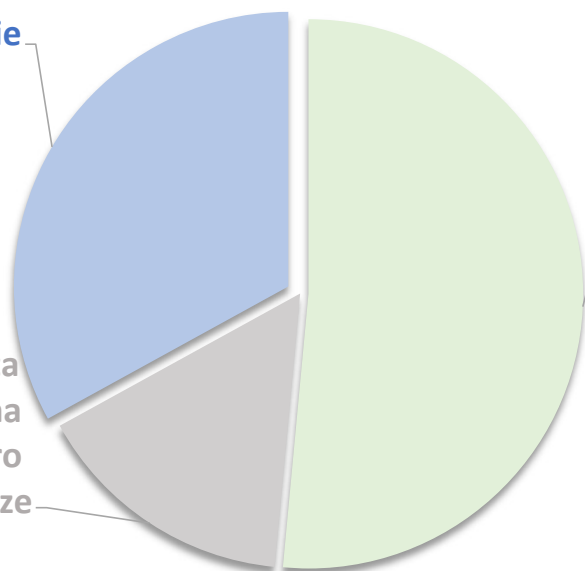
I lavoratori le cui aziende hanno attivato iniziative di supporto (es. supporto psicologico, sostegno al reddito, coperture assicurative, iniziative a supporto della genitorialità e dei *caregiver*, iniziative a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia) mostrano **livelli più elevati di performance e soddisfazione lavorativa, identificazione con l'azienda e minori livelli di stress.**

Focus su chi sta lavorando parzialmente o totalmente da casa

QUESTA MODALITÀ DI LAVORO....

è stata imposta
dall'azienda e va
incontro alle mie
esigenze
33%

è stata imposta
dall'azienda ma
non va incontro
alle mie esigenze
16%

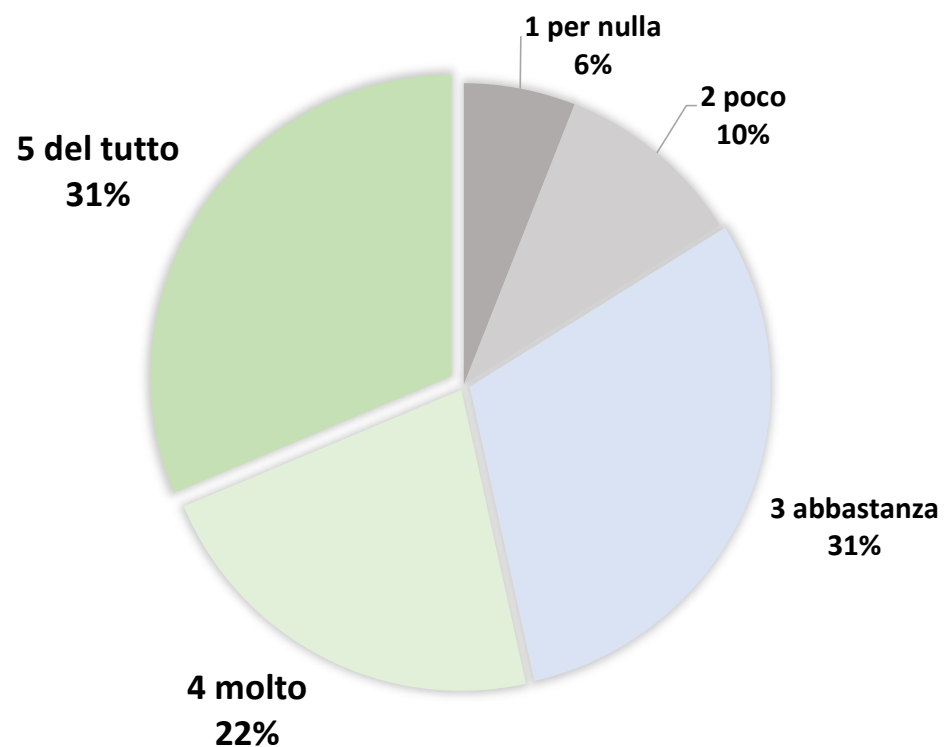


è stata
concordata di
comune accordo
con l'azienda per
cui lavoro
51%



E' una modalit  di lavoro accolta positivamente dalla maggioranza degli intervistati

SEI CONTENTO/A DI LAVORARE DA CASA?

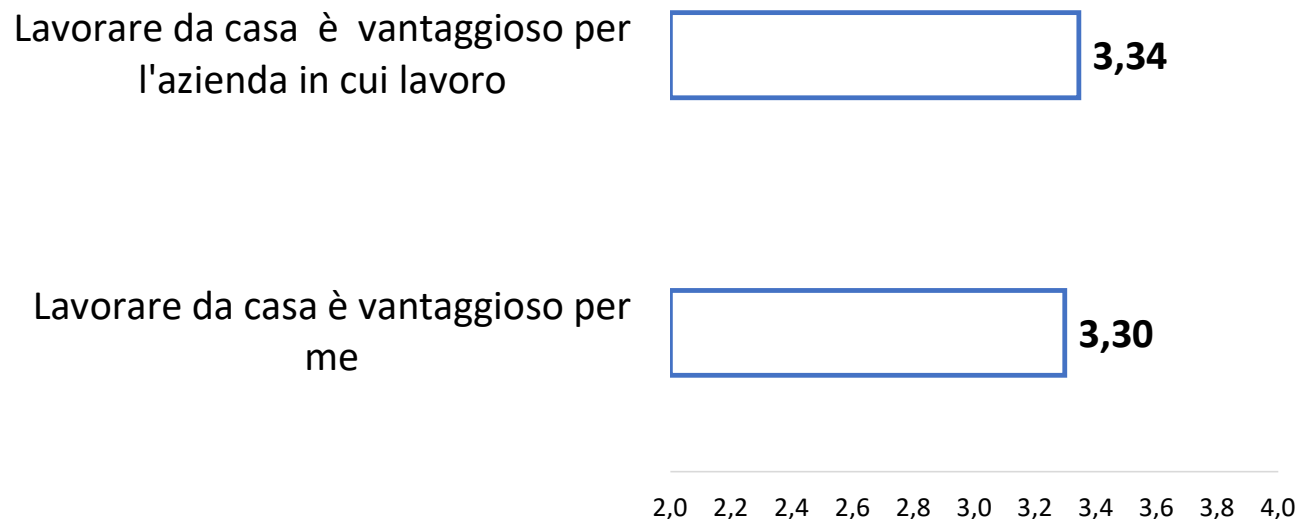


Pi  di 1 lavoratore su 2 si dice molto o del tutto contento di lavorare da casa!



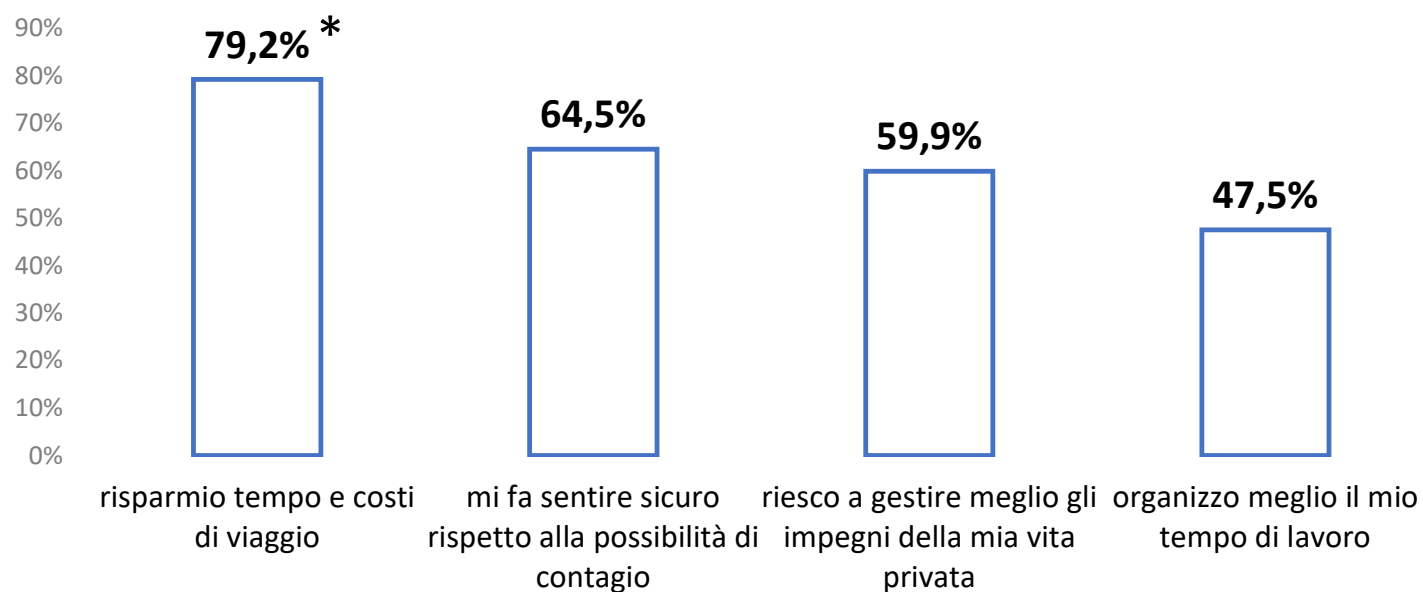
E' una modalit  di lavoro percepita piuttosto vantaggiosa sia per il lavoratore che per l'azienda

Chi ci guadagna?



Il lavoro da casa: al di là degli stereotipi

I vantaggi del lavoro da casa

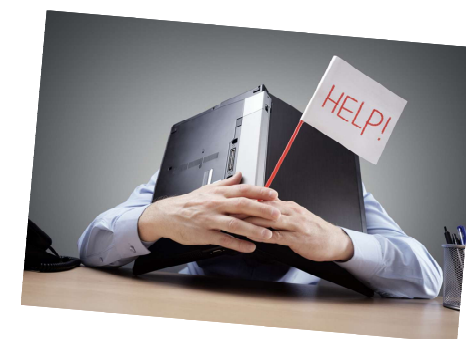
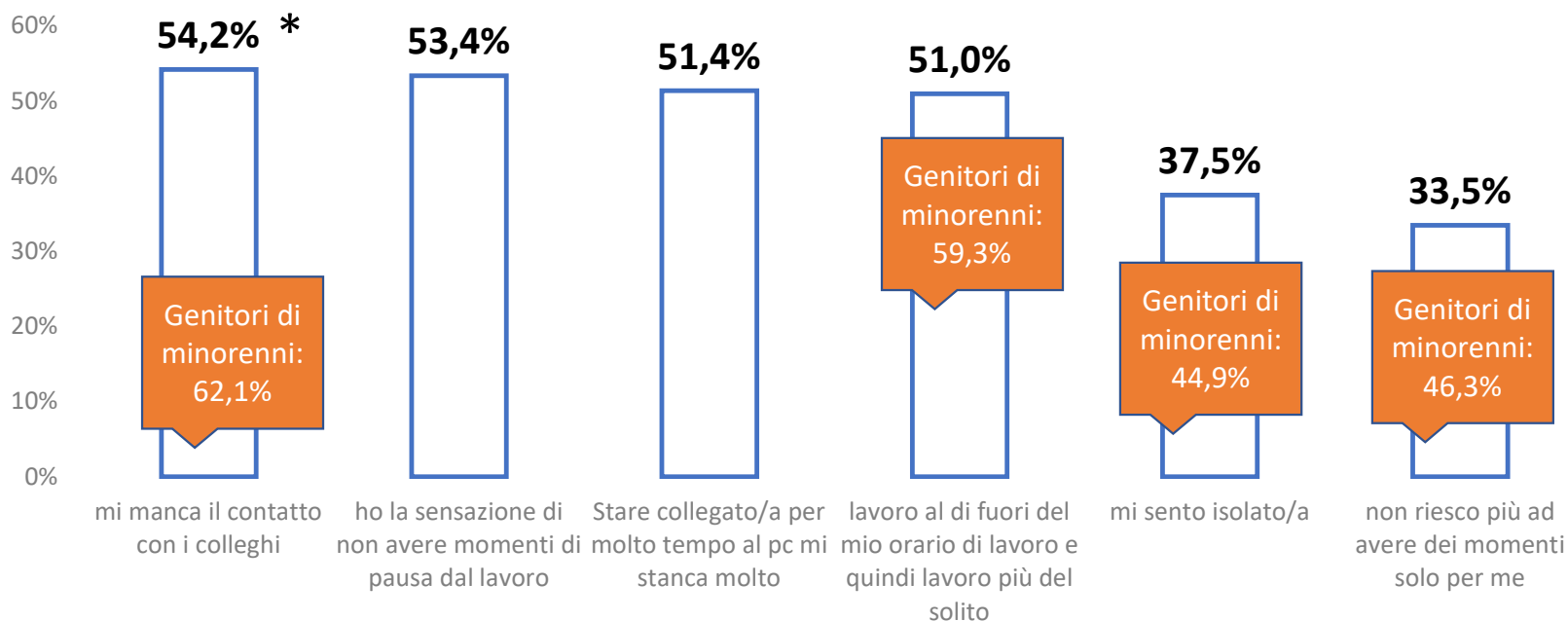


*percentuale di partecipanti che sono d'accordo/molto d'accordo

NB: non ci sono differenze per genere e carichi di cura

Il lavoro da casa: al di là degli stereotipi

Gli svantaggi del lavoro da casa

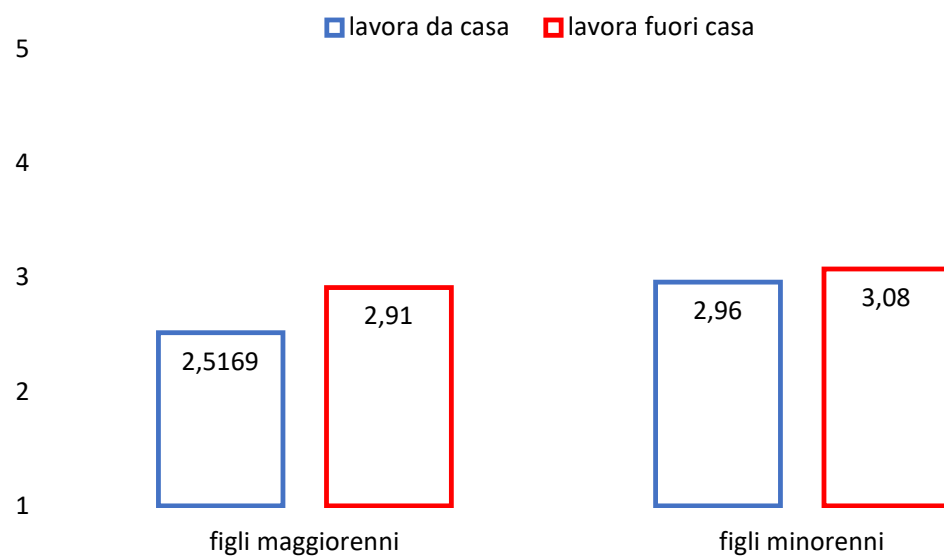


*percentuale di partecipanti che sono d'accordo/molto d'accordo

NB. Ci sono differenze per chi ha carichi di cura (figli minorenni)

Migliora la conciliazione... ma solo di chi ha figli maggiorenni (!)

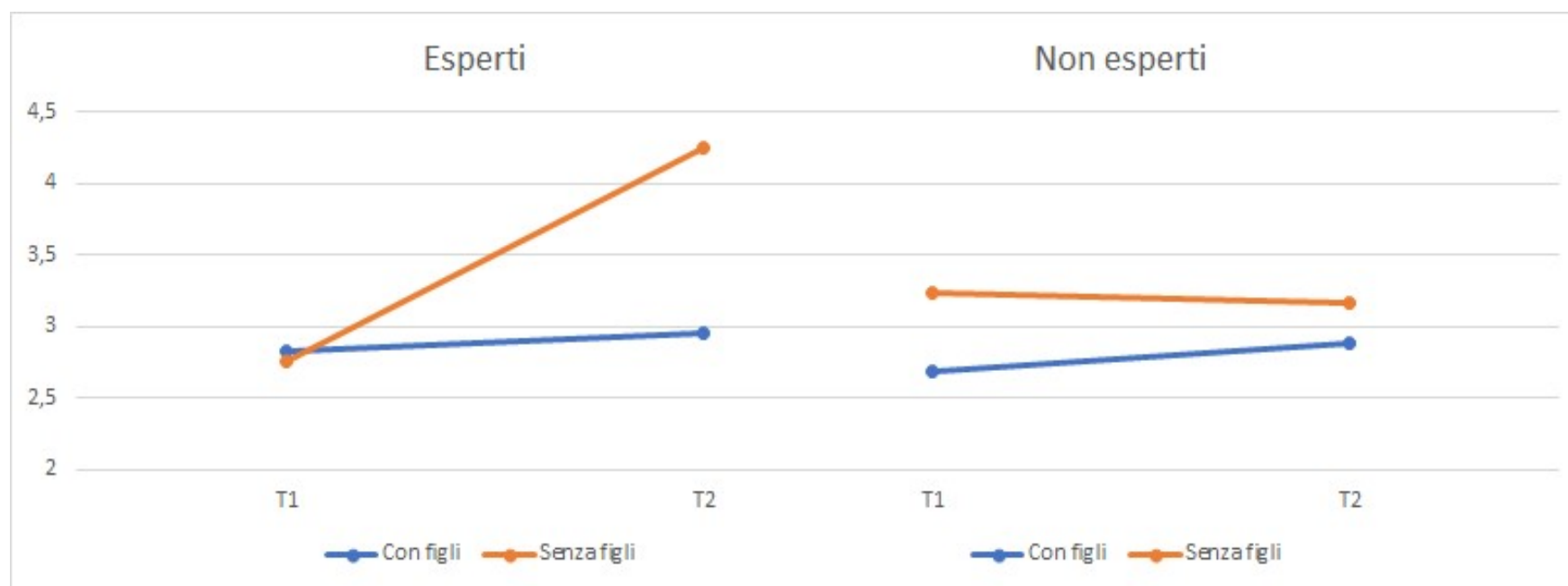
Problemi di conciliazione tra vita e lavoro



Dalla fase 1 alla fase 2...

migliora la performance lavorativa ma solo degli «smartworkers esperti»
senza figli (coloro che svolgevano smart working prima della pandemia)

Performance



In conclusione...

- ✓ Anche se l'emergenza sanitaria attraversa un momento più moderato **lo stress e i problemi di conciliazione rimangono elevati, e ne pagano il peso soprattutto le donne**
- ✓ Le **risposte del governo sembrano essere inadeguate per le famiglie** con figli minorenni
- ✓ Le aziende possono fare molto sostenendo attraverso iniziative di **welfare aziendale** i bisogni di conciliazione dei lavoratori
- ✓ Parlare del lavoro da casa in maniera generalizzata è controproducente: **ci sono differenze sostanziali per chi lavora da casa avendo un carico di cura (figli minorenni) e chi lavora da casa non avendo esperienza di questa misura di flessibilità...** Queste due categorie sono quelle da sostenere maggiormente.
- ✓ Le **istituzioni pubbliche dovrebbero accompagnare** questa misura di contenimento della pandemia **con azioni mirate volte ad aiutare i diversi bisogni di conciliazione dei lavoratori**
- ✓ Le istituzioni pubbliche potrebbero farlo aiutando le aziende ad attivare iniziative di welfare aziendale profilate a sostegno dei bisogni di conciliazione (es. attraverso sgravi fiscali)

L'equipe di ricerca

Claudia Manzi, Coordinatrice del progetto, Ordinaria di Psicologia Sociale (Facoltà di Scienze della Formazione) dell'Università Cattolica di Milano, ed esperta di studi cross-culturali e longitudinali sulle donne lavoratrici.

Maria Letizia Bosoni, Ricercatrice in Sociologia (Facoltà Scienze della Formazione), esperta di disparità di genere, politiche sociali e conciliazione famiglia-lavoro

Silvia Donato, Associato di Psicologia Sociale (Facoltà Psicologia, Dipartimento di Psicologia), esperta di ricerca longitudinale e di gestione dello stress nella conciliazione famiglia-lavoro

Claudio Lucifora, Ordinario di Economia Politica, direttore del centro di ricerca CRILDA ed esperto di politica ed organizzazione del lavoro, salute e sicurezza sul lavoro

Sara Mazzucchelli, Associato in Sociologia (Facoltà Psicologia), esperta di analisi dei sistemi e delle culture di welfare e conciliazione famiglia-lavoro

Sara Molgora, Ricercatrice in Psicologia (Facoltà di Psicologia), esperta di clinica della relazione di coppia e gestione condivisa dello stress nella conciliazione famiglia-lavoro

Luca Pesenti, Associato di Sociologia (Facoltà Scienze Politiche), esperto di welfare occupazionale, nella sua articolazione interna e nella sua integrazione nel disegno di ricalibratura dei sistemi di welfare

Eleonora Reverberi, Assegnista di ricerca (Facoltà Scienze della Formazione) in un progetto volto a supportare le aziende nell'implementazione di un welfare calibrato sulle esigenze dei lavoratori