



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

## ***Progetto Capitanata Coraggiosa***

**Indagine sui bisogni di conciliazione delle lavoratrici e  
dei lavoratori delle piccole aziende della Capitanata**



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

## **Introduzione**

L'indagine statistica su un campione di lavoratrici e dei lavoratori delle piccole aziende della Capitanata (ovvero quelle con meno di 15 dipendenti), ha avuto come obiettivo quello di rilevare i fabbisogni specifici dei dipendenti nell'ambito delle problematiche di conciliazione vita-lavoro.

L'indagine ha riguardato un campione di 165 dipendenti ed è stata condotta nei mesi di febbraio e marzo 2012, mediante la somministrazione di un questionario appositamente predisposto, presente in Allegato.

Il questionario è stato strutturato in quattro sezioni per un totale di 24 domande come segue:

- 1<sup>a</sup> sezione: socio-anagrafica;
- 2<sup>a</sup> sezione: nucleo familiare;
- 3<sup>a</sup> sezione: attività lavorativa e organizzazione del lavoro;
- 4<sup>a</sup> sezione: strumenti di flessibilità.

La scelta del campione e la somministrazione dei questionari è stata realizzata dalle associazioni di categoria e dai sindacati, pertanto è importante sottolineare che i rispondenti non costituiscono un campione casuale. Di conseguenza i risultati dell'indagine non possono essere estesi all'intera popolazione ma sono comunque importanti "indicazioni" sui bisogni di conciliazione nelle piccole aziende della Capitanata.

### **1. Caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati**

Il campione è risultato composto per il 58,8% da femmine e per il 41,2% da maschi. La classe di età maggiormente presente nel campione è compresa tra i 30 ai 39 anni, con una percentuale di intervistati pari a 30,1% (Tabella 1).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 1**

**Distribuzione degli intervistati secondo il genere e l'età**

Genere	Età						Totale
	fino a 19	da 20 a 29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	da 60 in su	
Femminile	3,3	14,4	20,9	11,1	5,9	3,3	58,8
Maschile	2,0	7,8	9,2	8,5	9,2	4,6	41,2
Totale	5,2	22,2	30,1	19,6	15,0	7,8	100,0

Quasi la metà degli intervistati (48,7%) possiede come titolo di studio il diploma di scuola media superiore, mentre il 27,3% è provvisto solo di licenza media. La percentuale dei laureati è pari al 14,7% (Tabella 2).

**Tabella 2**

**Distribuzione degli intervistati secondo il genere e il titolo di studio**

Genere	Titolo di studio					Totale
	Nessuno	Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	
Femminile	0,7	4,7	15,3	30,7	8,0	59,3
Maschile	0,0	4,0	12,0	18,0	6,7	40,7
Totale	0,7	8,7	27,3	48,7	14,7	100,0

Il campione è risultato composto per il 48,0% da impiegati e per il 41,9% da operai. Molto limitate sono risultate le percentuali di quadri (6,1%) e di dirigenti (4,1%). Per la classe impiegatizia prevale fortemente la presenza femminile (33,8%), mentre nei quadri la presenza femminile è risultata quasi nulla (0,7%) (Tabella 3).

**Tabella 3**

**Distribuzione degli intervistati secondo il genere e la posizione ricoperta**

Genere	Posizione ricoperta				Totale
	Operaio	Impiegato	Quadro	Dirigente	
Femminile	21,6	33,8	0,7	2,0	58,1
Maschile	20,3	14,2	5,4	2,0	41,9
Totale	41,9	48,0	6,1	4,1	100,0



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

Nella tabella 4 è riportata la composizione percentuale del campione per fasce di età e posizione ricoperta. Si nota che nelle categorie degli operai e degli impiegati prevale la fascia di età dai 30 ai 39 anni, rispettivamente con il 10,1% e il 16,4%, mentre per i dirigenti è la fascia dai 50 ai 59 ad essere più rappresentata con il 3,1%.

**Tabella 4**  
**Distribuzione degli intervistati secondo l'età e la posizione ricoperta**

Età	Posizione ricoperta				Totale
	Operaio	Impiegato	Quadro	Dirigente	
fino a 19	2,5	2,5	0,6	0,0	5,7
da 20 a 29	7,5	12,6	1,9	0,0	22,0
da 30 a 39	10,1	16,4	1,9	0,6	28,9
da 40 a 49	9,4	8,2	1,3	0,6	19,5
da 50 a 59	6,3	6,9	1,3	3,1	17,6
da 60 in su	5,0	1,3	0,0	0,0	6,3
Totale	40,9	47,8	6,9	4,4	100,0

Il campione è in gran parte costituito da cittadini italiani (89,9%). I cittadini comunitari ed extracomunitari sono rispettivamente il 7,6% e il 2,5%. (Tabella 5).

**Tabella 5**  
**Distribuzione degli intervistati  
secondo la cittadinanza**

Cittadinanza	Dipendenti%
Italiana	89,9
Comunitaria	7,6
Extra comunitaria	2,5
Totale	100,0

Gli intervistati risiedono prevalentemente nel comune di Foggia (74,5%) (Tabella 6). Inoltre, dal confronto tra il comune di residenza e il comune di lavoro, è risultato che ben lo 81,2% dei dipendenti risiede nel comune presso cui lavora, senza quindi dover effettuare spostamenti giornalieri.



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 6**

**Distribuzione degli intervistati  
per comune di residenza**

<b>Residenza</b>	<b>Dipendenti%</b>
Apricena	1,2
Arpinova	0,6
Ascoli Satriano	0,6
Bovino	0,6
Candela	1,2
Cerignola	4,2
Foggia	74,5
Lesina	0,6
Lucera	2,4
Manfredonia	0,6
Ortanova	2,4
San Marco in Lamis	1,2
San Paolo di Civitate	0,6
San Severo	7,3
Sannicandro	0,6
Torremaggiore	1,2
Totale	100,0



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

## **2. Caratteristiche dei nuclei familiari degli intervistati**

Nella tabella 7 è riportata la distribuzione percentuale dei dipendenti in base alla composizione del nucleo familiare di appartenenza. Dalla tabella si nota una realtà variegata, con numerose tipologie di nucleo familiare rappresentate.

Nel campione è tuttavia prevalente la composizione *convivente/coniuge + uno o più figli* (29,1%), ma numerosi sono anche i single (16,4%) e chi pur convivente o coniugato non ha figli (15,8%). Il 15,2% degli intervistati vive con i genitori (Tabella 7).

**Tabella 7**  
**Distribuzione degli intervistati per composizione nucleo familiare**

<b>Composizione nucleo familiare</b>	<b>Dipendenti%</b>
convivente/coniuge + uno o più figli	29,1
single	16,4
convivente/coniuge	15,8
genitori	15,2
genitori + uno o più fratelli	7,9
uno o più figli	6,1
convivente/coniuge + genitori	1,8
convivente/coniuge +genitori + uno o più figli	1,8
convivente/coniuge +uno o più figli +uno o più fratelli	1,8
genitori + uno o più figli	1,2
uno o più fratelli	1,2
altro	0,6
convivente/coniuge + uno o più fratelli	0,6
Totale	100,0

Quasi la metà degli intervistati (49,1%) non ha figli. Tra chi ha figli, la maggior parte (23,0%) ha 2 figli mentre il 19,4% solo 1 (Tabella 8).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 8  
Distribuzione degli intervistati  
per numero di figli**

<b>Numero figli</b>	<b>Dipendenti%</b>
0	49,1
1	19,4
2	23,0
3	7,9
4	0,6
Totale	100,0

Nella tabella 9 è riportata la distribuzione percentuale dei dipendenti che hanno dichiarato di avere figli, in base alle fasce di età degli stessi. Prevale la fascia dai 18 in su (19,4%), seguita dal 17% di chi ha almeno un figlio da 0 a 5 anni.

**Tabella 9  
Distribuzione degli intervistati  
per numero di figli**

<b>Fasce di età dei figli</b>	<b>Dipendenti%</b>
Almeno un figlio da 0 a 5 anni	17,0
Almeno un figlio da 6 a 10 anni	12,1
Almeno un figlio da 11 a 13 anni	10,3
Almeno un figlio da 14 a 17 anni	9,7
Almeno un figlio da 18 in su	19,4
Totale	100,0

Agli intervistati è stata posta la domanda se nel nucleo familiare fossero presenti persone bisognose di cure particolari, e ben lo 83,4% ha risposto negativamente.

I dipendenti che hanno indicato di avere un genitore con esigenze particolari di cura sono lo 8,3%. Il 3,8% ha un figlio ed 2,5% dei dipendenti un coniuge/convivente, in condizioni di bisogno di particolari cure (Tabella 10).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 10**  
**Distribuzione degli intervistati per presenza**  
**di persone bisognose di cure particolari**

<b>Presenza persone bisognose</b>	<b>Dipendenti%</b>
No	83,4
Genitore	8,3
Figlio	3,8
Coniuge/convivente	2,5
Altro	1,9
Totale	100,0

Ben il 35,1% degli intervistati ha dichiarato che il coniuge/convivente non è occupato, ma rilevante è anche la percentuale degli intervistati il cui coniuge/convivente è un dipendente privato (33,0%). Più della metà degli intervistati (51,1%) ha un coniuge/convivente con licenza media (Tabella 11).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 11  
Distribuzione degli intervistati per titolo di studio e professione del coniuge/convivente**

Titolo di studio coniuge/convivente	Professione coniuge convivente						Totale
	Non occupato	Lavoratore autonomo	Imprenditore	Dipendente pubblico	Dipendente privato	Pensionato	
Nessuno	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1	5,3
Licenza elementare	4,3	1,1	0,0	0,0	7,4	1,1	13,8
Licenza media	18,1	8,5	0,0	3,2	19,1	2,1	51,1
Diploma	8,5	3,2	2,1	5,3	6,4	1,1	26,6
Laurea	1,1	0,0	1,1	1,1	0,0	0,0	3,2
Totale	35,1	12,8	3,2	9,6	33,0	6,4	100,0

### 3. L'attività lavorativa e l'organizzazione del lavoro degli intervistati

L'indagine ha interessato il 50,7% di dipendenti impiegati in aziende del settore Commercio, ma ben rappresentato è anche il settore dell'Agricoltura, con il 28,9% degli intervistati (Tabella 12).

**Tabella 12  
Distribuzione degli intervistati per genere e settore in cui opera l'azienda**

Genere	Settore azienda				Totale
	Agricoltura	Artigianato	Commercio	Altro	
Femminile	21,7	2,6	25,7	8,6	58,6
Maschile	7,2	0,0	25,0	9,2	41,4
Totale	28,9	2,6	50,7	17,8	100,0

Per quanto concerne la tipologia di contratto, la maggior parte dei dipendenti (63,2%) ha un contratto a tempo indeterminato, seguito dal 23,7% di chi ha un contratto a tempo determinato. Tipologie contrattuali definite solitamente "atipiche" come lo job splitting e lo job sharing risultano essere quasi nulle, mentre vi è una modestissima percentuale di contratti a progetto (5,9%) (Tabella 13).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 13**  
**Distribuzione degli intervistati per genere e tipo di contratto**

<b>Genere</b>	<b>Tipo di lavoro</b>						<b>Totale</b>
	a tempo indeterminato	a tempo determinato	job splitting	job sharing	contratto a progetto	altro	
Femminile	34,2	16,4	0,0	0,7	3,3	3,9	58,6
Maschile	28,9	7,2	1,3	0,0	2,6	1,3	41,4
<b>Totale</b>	<b>63,2</b>	<b>23,7</b>	<b>1,3</b>	<b>0,7</b>	<b>5,9</b>	<b>5,3</b>	<b>100,0</b>

In tabella 14 è riportata la tipologia di contratto per settore di appartenenza. In Agricoltura prevale la forma di contratto a tempo determinato (15,3%), mentre nel Commercio la tipologia a tempo indeterminato è la più frequente (39,3%).

**Tabella 14**  
**Distribuzione degli intervistati per settore e tipo di contratto**

<b>Settore</b>	<b>Tipo di contratto</b>						<b>Totale</b>
	a tempo indeterminato	a tempo determinato	job splitting	job sharing	contratto a progetto	altro	
Agricoltura	11,7	15,3	0,0	0,6	1,2	0,6	29,4
Artigianato	1,2	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
Commercio	39,3	4,9	1,2	0,6	3,7	1,8	51,5
Altro	11,7	1,2	0,0	0,0	1,2	2,5	16,6
<b>Totale</b>	<b>63,8</b>	<b>22,7</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>6,1</b>	<b>4,9</b>	<b>100,0</b>

Per quanto concerne il tempo di lavoro, prevale la forma a tempo pieno (75,5% degli intervistati). Tra le forme di part-time quella ad essere più rappresentata è il part-time orizzontale. Non si notano elevati divari rispetto al genere, tranne per la forma di part-time sopraccitata (Tabella 15).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 15**

**Distribuzione degli intervistati per genere e tempo di lavoro**

<b>Genere</b>	<b>Tempo lavoro</b>				<b>Totale</b>
	<b>A tempo pieno</b>	<b>Part time verticale</b>	<b>Part time orizzontale</b>	<b>Part time misto</b>	
Femminile	41,5	0,0	12,9	4,8	59,2
Maschile	34,0	2,0	2,7	2,0	40,8
<b>Totale</b>	<b>75,5</b>	<b>2,0</b>	<b>15,6</b>	<b>6,8</b>	<b>100,0</b>

Anche gli orari rispecchiano le tipologie organizzative più classiche e tradizionali, infatti l'orario giornaliero prevalente è l'orario spezzato (38,7%), seguito dall'orario unico (34,0%) (Tabella 16).

**Tabella 16**

**Distribuzione degli intervistati per genere e orario di lavoro**

<b>Genere</b>	<b>Giornate</b>					<b>Totale</b>
	<b>Orario unico</b>	<b>Orario spezzato</b>	<b>Orario continuato</b>	<b>Turno unico</b>	<b>Turno ciclico</b>	
Femminile	20,7	26,0	2,0	4,7	5,3	58,7
Maschile	13,3	12,7	3,3	6,0	6,0	41,3
<b>Totale</b>	<b>34,0</b>	<b>38,7</b>	<b>5,3</b>	<b>10,7</b>	<b>11,3</b>	<b>100,0</b>

#### **4. Gli strumenti di flessibilità**

Nell'ultima sezione del questionario si è proceduto a porre agli intervistati alcune domande specifiche sugli strumenti di flessibilità adottati o da adottare all'interno delle loro aziende. I risultati ottenuti sono da leggere e interpretare alla luce delle caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati, dei loro nuclei familiari e della loro attuale organizzazione lavorativa così come emersi nei paragrafi precedenti, in quanto il fabbisogno di conciliazione è strettamente correlato a tali realtà.

Agli intervistati si è quindi chiesto se usufruissero di misure di flessibilità da applicare in ambito lavorativo al fine di conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative.



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

Il 42,8% dei dipendenti intervistati non usufruisce di alcuna misura di flessibilità e non ne è neanche a conoscenza., mentre il 37,5% ha dichiarato di essere a conoscenza dell'esistenza di tali misure, ma di non usufruirne. Il rimanente 19,7% le utilizza nell'organizzazione del proprio lavoro (Tabella 17).

**Tabella 17**  
**Distribuzione degli intervistati per genere e misure di flessibilità usfruite**

<b>Genere</b>	<b>Usfruisce di misure di flessibilità</b>			<b>Totale</b>
	<b>Si</b>	<b>No ma le conosco</b>	<b>No ma non le conosco</b>	
Femminile	11,2	23,7	24,3	59,2
Maschile	8,6	13,8	18,4	40,8
Totale	19,7	37,5	42,8	100,0

Tra coloro che hanno risposto affermativamente alla domanda precedente, il motivo prevalente addotto è stato quello di gestire e organizzare autonomamente il proprio lavoro, seguito da una percentuale pari al 22,2% di chi vuole genericamente conciliare meglio la vita con il lavoro.

Percentuali più basse sono relative a chi vuole dedicare più tempo alla famiglia (18,5%), e chi le chiede per presenza di un disabile ((16,7%) (Tabella 18).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 18**  
**Distribuzione degli intervistati per motivi  
per cui si usufruisce di flessibilità**

<b>Motivi</b>	<b>Dipendenti%</b>
Gestire/organizzare autonomamente lavoro	31,5
Conciliare meglio vita lavoro	22,2
Dedicare più tempo famiglia	18,5
Presenza disabile	16,7
Ridurre tempi/costi spostamenti	7,4
Altro	3,7
Totale	100,0

Tra le disposizioni legislative conosciute a sostegno della maternità e paternità , prevale il ben noto congedo di maternità e paternità (46,9%), e i riposi giornalieri (15,8%) (Tabella 19).

**Tabella 19**  
**Distribuzione degli intervistati per disposizioni legislative  
conosciute a sostegno maternità e paternità**

<b>Disposizioni legislative conosciute</b>	<b>Dipendenti%</b>
Congedo maternità/paternità	46,9
Riposi giornalieri della madre o padre	15,8
Congedo parentale	12,8
Riposi e permessi figli disabili	9,9
Congedo maternità lavoratrici a progetto	8,4
Congedo maternità lavoratrici autonome	6,2
Totale	100,0

In Tabella 20 è riportata la distribuzione degli intervistati in base al settore di appartenenza dell'azienda e alle misure di flessibilità ivi adottate. Sia nel Commercio che nell'Agricoltura, i settori più rappresentati nel campione, risultano elevate le percentuali di chi non ne usufruisce e non ha informazioni relative alle misure, rispettivamente il 29,0% e il 14,2%.



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 20**  
**Distribuzione degli intervistati per settore e attuazione misure di flessibilità**

Settore azienda	Attuazione flessibilità			Totale
	Si	No	Non ho informazioni	
Agricoltura	7,4	8,0	14,2	29,6
Artigianato	1,2	0,6	0,6	2,5
Commercio	17,3	5,6	29,0	51,9
Altro	4,9	8,6	2,5	16,0
Totale	30,9	22,8	46,3	100,0

Laddove invece le misure di flessibilità sono adottate, quella più frequente è la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro (24,8%), seguita dagli orari flessibili in entrata e uscita (18,1%) e dalla possibilità di concordare lo svolgimento del lavoro (15,2%) (Tabella 21).

**Tabella 21**  
**Distribuzione degli intervistati per misure di flessibilità attuate**

Misure flessibilità attuate	Dipendenti%
Trasformazione temporanea rapporto lavoro	24,8
Orari flessibili entrata uscita	18,1
Possibilità concordare svolgimento lavoro	15,2
Possibilità usufruire lavoro concentrato	13,3
Regimi lavoro modulati	11,4
Possibilità ricorrere banca ore entro 24	7,6
Utilizzo permessi accantonati	6,7
Possibilità telelavoro	2,9
Totale	100

Alla domanda posta su quali misure invece vorrebbero fossero attuate, è prevalente la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro (25,4%), e gli orari flessibili in entrata e uscita (14,4%). Si rileva anche una percentuale pari al 14,4% di chi non ha nessuna misura da voler fare attuare (14,4%) (Tabella 22).



**DIPARTIMENTO DI ECONOMIA  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FOGGIA**

**Tabella 22**

**Distribuzione degli intervistati per misure di flessibilità da attuare**

<b>Misure flessibilità da attuare</b>	<b>Dipendenti%</b>
Trasformazione temporanea rapporto lavoro	25,4
Orari flessibili entrata uscita	14,4
Nessuna	14,4
Possibilità telelavoro	11,9
Possibilità usufruire lavoro concentrato	11,4
Possibilità concordare svolgimento lavoro	6,4
Possibilità ricorrere banca ore entro 24	5,9
Altro	3,0
Regimi lavoro modulati	2,5
Utilizzo permessi accantonati	2,5
Job splitting	1,3
Job sharing	0,8
Totale	100