

## **MODELLO INTERPRETATIVO**

Lo stato della conciliazione nelle organizzazioni esaminate è stato analizzato su 3 diverse dimensioni:

1. la visione delle lavoratrici
2. il contesto organizzativo
3. l'analisi del contributo del Sindacato

La visione delle lavoratrici, che è stata studiata utilizzando un modello di riferimento, il "Modello climatico delle lavoratrici", rappresenta il risultato dell'interazione tra il grado di conoscenza delle lavoratrici e il loro interesse soggettivo.

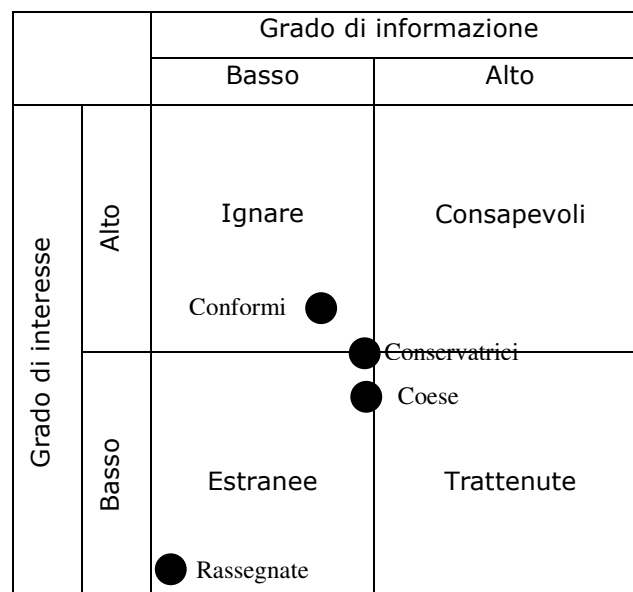
### **Il Modello climatico delle lavoratrici:**

Il "modello climatico" intende analizzare la conoscenza e le percezioni delle lavoratrici circa i temi della conciliazione si può delineare secondo due dimensioni:

- il grado di informazione: presenza/assenza di una cultura specifica in merito alla conciliazione e agli strumenti con cui essa viene realizzata;
- il grado di interesse: presenza/assenza di un'attenzione specifica verso il tema della conciliazione.

La considerazione delle caratteristiche delle dipendenti è uno dei fattori più importanti, nell'ottica della progettazione di interventi a favore della conciliazione, poiché sarà l'impatto che questi avranno sul lavoratore a determinarne la reale efficacia. Inoltre, dall'analisi della letteratura è evidente come, in genere, sia la presenza di lavoratrici con richieste specifiche a determinare uno stimolo all'attuazione di buone prassi di conciliazione, mentre nelle aziende in cui manchi una domanda da parte delle dipendenti, anche se in presenza di una struttura tale da poter accogliere l'impatto di una strategia di conciliazione, difficilmente si realizzano interventi di questo tipo (con l'unica eccezione di organizzazioni in cui la classe dirigente è particolarmente pronta e/o sensibile alle esigenze delle lavoratrici).

A livello teorico, dunque, è possibile delineare i seguenti profili di lavoratrici, ricavabili dalle possibilità di combinazione dei livelli delle variabili informazione e interesse:



**SETTORE SVILUPPO ECONOMICO** - Piazza del Popolo, 31 - 48018 Faenza (Ra) - [www.racine.ra.it/faenza/economia](http://www.racine.ra.it/faenza/economia)

- Responsabile del procedimento: **Facchini Oliana**- tel. 0546.691297 - fax 0546.691283 – [o.facchini@racine.ra.it](mailto:o.facchini@racine.ra.it)
- Ufficio per visione degli atti: **Servizio Promozione economica e Turismo** - p.iva e c.f. 00357850395

**Trattenute:** caratterizzate da un alto livello di informazione, ma un basso livello di interesse. Pur conoscendo la tematica della conciliazione non sono interessate a fruire dei vantaggi che questa potrebbe offrire. Si tratta, ad esempio, di dipendenti che non hanno necessità di tempo per la famiglia, o che pur avendone non richiedono l'attivazione di strumenti di conciliazione per il timore che questo possa arrecare loro uno svantaggio nello sviluppo professionale.

**Consapevoli:** caratterizzate da un alto livello di informazione ed un alto livello di interesse. Si tratta di dipendenti che conoscono la tematica della conciliazione e sono interessate alla messa in pratica di misure per favorirla. Appartengono a questa categoria prevalentemente lavoratrici con carichi di cura impellenti, altri impegni extralavorativi, oppure dipendenti attive nel sindacato.

**Ignare:** caratterizzate da un basso livello di informazione ed un elevato livello di interesse. Si tratta di dipendenti che pur avendo esigenze specifiche di conciliazione non sono però informate sulle possibilità di realizzarla.

**Estranee:** caratterizzate da un basso livello di informazione ed un basso livello di interesse. Si tratta di dipendenti che non sono informate né interessate ai temi della conciliazione. Nel caso di questa categoria è interessante verificare se il disinteresse derivi dalla disinformazione o se si tratti di un disinteresse paragonabile a quello delle dipendenti della categoria "Ignare", poiché nel primo caso un'opportuna campagna informativa potrebbe modificare la situazione. Rientrano in questo gruppo le dipendenti "rassegnate", che pur avendo un certo grado di informazioni non ritengono percorribile alcun intervento di conciliazione nella loro realtà organizzativa poiché non ricettiva.

A queste quattro tipologie, efficaci dal punto di vista teorico per una visione complessiva delle sfaccettature più evidenti del problema è stato necessario affiancare tipologie intermedie quali:

**Rassegnate** (già descritte, rientranti nelle estranee): caratterizzate da un basso livello di informazione e da un livello di interesse basso determinato un atteggiamento di rassegnazione che non spinge le lavoratrici alla ricerca di soluzioni possibili.

**Coese** (posizionate tra le estranee e le trattenute): caratterizzate da un medio livello di informazione e da un livello di interesse medio-basso, determinato dal fattore solidarietà e coesione tra i gruppi di lavoro.

**Conformi** (posizionate al limite delle ignare, tra le consapevoli e le estranee): caratterizzate da un medio livello di informazione, a volte percepito come poco esaustivo e da un livello di interesse medio, nonostante una tendenza generalizzata al mantenimento dello status quo in materia di organizzazione del lavoro, per puro rispetto dell'ordine dato.

**Conservatrici** (posizionate al centro fra tutte): caratterizzate da un medio livello di informazione e da un livello di interesse basso (il livello dei compensi incide sulla scelta di un eventuale strumento di flessibilità e conciliazione).