

## STUDI / CONTRIBUTIONS

**Work-life balance**

Il concetto di *Work life balance* è uno dei più significativi nel contesto del lavoro dignitoso. Naturalmente, nel corso della nostra ricerca abbiamo tenuto conto del fatto che il tempo è un indicatore importante che può essere utilizzato per misurare l'equilibrio. Si tratta infatti dell'organizzazione del tempo di lavoro e del tempo libero di un dipendente, che influisce direttamente sugli obblighi professionali e privati della sua personalità. Per identificare le dimensioni di questo ambito, abbiamo esaminato le seguenti

## INDAGINE SUL LAVORO DEI MIGRANTI A ROMA: “OCCUPATI TRA DIGNITÀ E SCONVENIENZA”

*Oksana Dushchenko*

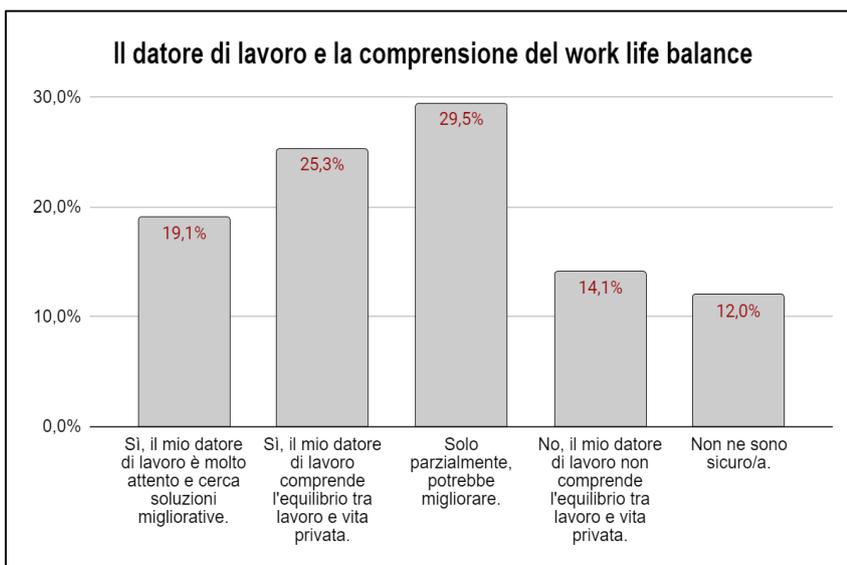
più dettagliato, si valuta non solo quanto sia equilibrato il livello tra impegni di lavoro e vita privata, in rapporto ad un benessere complessivo, ma anche cosa incide su questo livello.

Agli intervistati è stato chiesto come primo aspetto di valutare il livello di “*comprensione del work life balance*” da parte dei datori di lavoro. Come possiamo vedere dal grafico, in

percentuale maggiore, pari al 55,6%, indichi invece una mancanza di comprensione del *work life balance*. Questo risultato comprende una valutazione ritenuta parziale (29,5%), cioè situazioni in cui i lavoratori riescono a dedicare una quantità ragionevole di tempo ed energia sia al lavoro, che alla vita al di fuori del lavoro, ma anche situazione dove risulta una mancanza di equilibrio a causa incomprensione del datore di lavoro. È importante ricordare, che la comprensione del datore di lavoro misura un aspetto di tipo soggettivo, e si presta a valutazioni che possono

variare da persona a persona, e posso dipendere da diversi fattori, ad esempio, la cultura aziendale, le relazioni interne, le aspettative reciproche, obiettivi specifici.

Valutando l'intensità di alcuni legami associativi tra la variabile “*comprensione del datore di lavoro*” dell'equilibrio in rapporto ad esempio al genere, alla provenienza, o alla tipologia di contratto emergono risultati diversi. In generale ad un livello di significatività 5% la comprensione del datore di lavoro sembra riconducibile non tanto al genere, né alla provenienza, ma soprattutto alla tipologia del contratto in essere. Questo è confermato dal



variabili: la comprensione del *work life balance*, la gestione delle ferie, i permessi, i turni e livelli di stress. I risultati ottenuti richiedono attenzione a questo aspetto, in particolare per quanto riguarda il rispetto della distribuzione razionale del tempo, tenendo conto non solo degli interessi dei datori di lavoro, ma anche della qualità della vita del lavoratore-migrante. Analizzando in modo

base alle risposte del questionario emerge attenzione e comprensione da parte dei datori di lavoro riconosciuta dal 44,4% dei lavoratori; in particolare il 25,3% dichiara di “comprendere” l'equilibrio tra vita personale e il lavoro, mentre per il 19,1% sembra che il datore di lavoro risulti “molto attento” a questa dimensione e cerchi soluzioni migliori. Il dato negativo è che una

CONTRATTO → % datore che è	OK	NON OK
contratto a tempo indeterminato	45,3%	54,7%
contratto di somministrazione	11,1%	88,9%
socio in cooperativa lavoro	0,0%	100,0%

risultato del  $\chi$ -test<sup>1</sup> che indica un legame di associazione tra tipo di contratto e comprensione del *work-life balance*. Nella tabella riportata la comprensione del bilancio risulta maggiore tra rispondenti che hanno contratti a tempo indeterminato (per il 45,3% è presente)<sup>2</sup>, mentre la tendenza critica si osserva soprattutto tra le persone con i contratti di somministrazione, dove la percentuale degli insoddisfatti

critica per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro attraverso agenzie in somministrazione, e cooperative di lavoro.

L'altra variabile è la modalità di "gestione delle ferie maturate": al riguardo la gestione compatibile al *decent work* raggiunge il 68,3% (possibilità di prenderle con regolarità e/o in accordo con il datore di lavoro), mentre risulta una parte consistente dei

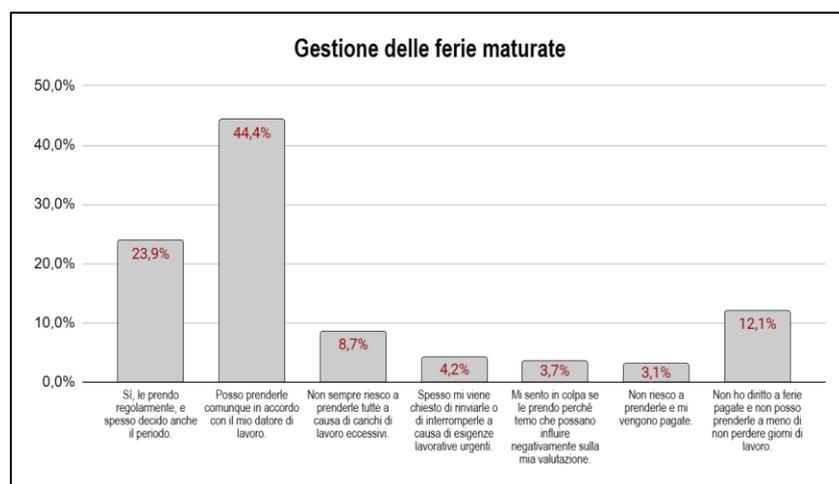
diritto alle ferie perché condizionati da carichi di lavoro eccessivi. In merito si potrebbe dire che maggior parte degli intervistati può prendere ferie in modo adeguato, e questo può essere considerato un segno positivo, tuttavia, non si deve sottovalutare che un terzo dei lavoratori migranti nel campione non riesce ad usufruire del diritto alle ferie.

La gestione delle ferie nel contesto del *decent work* può dipendere da diverse variabili. Nel processo di analisi dei dati, abbiamo cercato di capire quali da loro influenzano nella gestione delle vacanze. I risultati del  $\chi$  test misurato su tre variabili, ovvero genere, provenienza, e settore d'attività sono significativi, e evidenziano un qualche legame di dipendenza.

Tra le osservazioni, possiamo aggiungere che, ad esempio, le donne hanno la possibilità di usare molto di più il loro diritto (il 77% contro il 58% per gli uomini).

In rapporto all'area di provenienza risulta che coloro che non riescono ad usufruire del diritto alle ferie, sono provenienti per la maggior parte dall'Africa Continentale e dall'America Latina.

Rispetto al settore di attività più vulnerabili sono i servizi per il turismo e i servizi alla persona. Si ricorda comunque che la gestione delle ferie può variare a seconda delle circostanze specifiche, può dipendere anche dalle politiche aziendali, e da eventuali accordi contrattuali.



sale all'88,9%; per i contratti dei soci in cooperativa lavoro, la situazione è giudicata totalmente negativa. In base ai risultati statistici, si può affermare che la situazione è

dipendenti, che per varie ragioni, non è in grado di esercitare liberamente il suo diritto al riposo legale (31,7%). Di questi l'8,7% dei dipendenti non riesce ad usufruire del

<sup>1</sup> Il Chi-test è pari a 0,000693.

<sup>2</sup> Il risultato pur essendo inferiore al 50% è comunque molto al di sopra di quanto riscontrato nei contratti atipici.

Importante inoltre misurare la possibilità di poter usufruire dei “*permessi personali*”; in questo caso si ritiene compatibile con il *decent work* in generale il non avere particolari problemi con questa richiesta. Dal campione risulta che il 49,4% non ha mai avuto particolari problemi. Questo dato può essere considerato positivo, perché può contribuire a promuovere un ambiente lavorativo più favorevole alla conciliazione tra lavoro e vita privata, ma il 29,1 % dei lavoratori riscontra problemi a chiedere ma poi riesce ad ottenere, mentre il 9% circa alla fine non riesce ad ottenere permessi, anche se richiesti.

