



Progetto FSE: La Carta dei valori La conciliazione famiglia-lavoro in Alto Adige: le interviste

Bolzano, 11 luglio 2014

di Silvia Vogliotti, AFI-IPL



Le macro aree delle interviste



- Part time e job sharing
- Flessibilità orario E/U
- · Banca delle ore / Orari flessibili
 - Telelavoro



Flessibilità

- Maternità / Paternità Congedi per assistenza familiari
 - Asilo aziendale
 - Borse di studio

Interviste = attuale stato della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata in azienda /ente

Obiettivo: elementi positivi ed innovativi, perplessità e difficoltà









Interviste = attuale stato della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata in azienda /ente

Obiettivo: elementi positivi ed innovativi, perplessità e difficoltà dell'implementare misure che favoriscano la conciliazione tra lavoro e famiglia.





Le macro aree delle interviste





- Part time e job sharing
- Flessibilità orario E/U
- Banca delle ore / Orari flessibili
 - Telelavoro



Flessibilità oraria



Supporto alla famiglia

- Maternità / Paternità
- Congedi per assistenza familiari
 - Asilo aziendale
 - •Borse di studio

Welfare aziendale e altre misure



Servizi e benefits ai dipendenti



- Mensa/take away
 - Parcheggio
- •Carrello della spesa
 - •Casa vacanza
 - •Lavanderia
 - Palestra

- Diffusione delle Pari opportunità
- •Consulenze fiscali e legali
 - Piano pensionistico integrativo
 - Prevenzione sanitaria
- •Altre misure di conciliaizone



Flessibilità oraria (1): banca ore - part-time

"La banca delle ore sul territorio non è utilizzata, e comunque è discutibile come strumento: un conto è mettersi via delle ore, ma dipende poi da come le posso prendere, dipende dalla flessibilità con cui le posso utilizzare" (associazione datoriale)

Banca delle ore

"(…) also da ist eine maximale Freiheit, es ist interessant. Da gibt es auch viele Untersuchungen dass das für Mitarbeiter besser ist, aber vor allen Dingen für die Firma, weil die Leistungsbereitschaft und auch die Zeit die investiert ist viel höher ist. Also das ist eine hundertprozentige win-win Situation". (Betrieb)

"Wenn ein Betrieb so stark wächst wie unserer dann ist das immer auch so eine Art Angst dass die Situation aus den Rudern fällt". (Betrieb)

Part-time



"Dal punto di vista azienda il più utilizzato è il part time con il discorso di riorganizzare il lavoro e non sempre è facile. C'è la disponibilità ma a volte ci sono delle ricadute di carattere organizzativo che impattano sull'operatività, questo non lo nascondiamo (...) magari vedendolo dal punto di vista dei dipendenti che ne usufruiscono (il part-time n.d.r.) può rallentare la carriera o il percorso professionale". (Centrale cooperativa)

Flessibilità oraria (2): job sharing - telelavoro

"Non conosco neanche un caso di job sharing... è peggio di una persona che ti sposi una che ti prendi in job sharing, perché le sue esigenze devono diventare le tue e viceversa... non è così semplice." (Associazione datoriale)

Job sharing

"Telearbeit, also bei uns nach Vereinbarung könne die Leute von zuhause aus arbeiten, das hängt natürlich immer von Fall zu Fall ab. Also wir haben eigentlich weniger Standard-Telearbeitsplätze wo jemand fix ist, aber wir wenden das sehr flexibel an auf Bedarf, sprich wenn es einen Engpass gibt, wenn die Kinder krank sind,... (...) technisch ist das ja zum Glück kein Problem mehr. Das hängt natürlich ein bisschen vom Aufgabenbereich ab, weil ein Verkäufer im Einzelhandel kann natürlich nicht von zuhause aus arbeiten... ". (Betrieb)

Teleworking

Telelavoro? "Non so quanto sia conciliazione vera, perchè se mi porto il lavoro a casa.... E' un fenomeno che andrebbe guardato con più attenzione riporto le donne a casa... non mi sembra questo il lato nobile della conciliazione...." (Sindacato)





Supporto alla famiglia - aspettative/congedi parentali

"Familienfreundlich für uns bedeutet dass den Eltern mehr Zeit mit den Kindern gegeben wird, und nicht nur möglichst viele Kinderhorts wo sie untergebracht werden könnten". (Betrieb)



"Paternità..... comunque direi **poca roba, pochissima** (...) Il congedo di paternità previsto per legge non l'ho mai visto utilizzare non so se per scarsa conoscenza o sempre per il solito discorso culturale (...)

... c'è anche il condizionamento della famiglia, sembra una sconfitta, poi c'è il giudizio dei colleghi... come padre ti passa la voglia". (Centrale cooperativa)



In Alt

Molte SU CO tarat in pa

= pic

"A m

Nuovi padri?

"La parte femminile dei congedi è predominante, ma ci sono stati anche un paio di padri che l'hanno richiesto. Non c'è un'ottusità che preclude, quella semmai è dovuta alla **cultura**, anche se noto un segnale nei giovani papà oggi 35/40enni, nella giovane generazione". (Sindacato)



L'Ente bilaterale del commercio EBK - che un paio di anni fa ha elevato dal 30% al 60% la retribuzione del padre in congedo - ha registrato pochissime richieste!



ne

ti di

Welfare aziendale

"Vorrei raccontarti un'esperienza di una cooperativa su Merano che offre come service al Comune di Merano dei servizi di lavanderia, stireria e piccola spesa a domicilio. Il progetto si chiama Maggiordonna ed è portato avanti dalla cooperativa Turandot di Merano: hanno avviato da un paio di anni questa progettualità con il Comune di Merano ed è stata molto apprezzata dai dipendenti di Merano. C'è anche la consegna di medicinali e le piccole spese e hanno chiesto addirittura di intensificarla e ha dato occasione di lavoro a diverse persone". (Centrale cooperativa)





Conclusioni: molta conciliazione informale



In Alto Adige le piccole aziende conciliano a modo loro

Molte misure di conciliazione nascono informalmente, su concessione ad personam, tarate su singole esigenze, in particolare nelle piccole imprese

= piccole aziende altoatesine conciliano a modo loro!

"A me sembra di vedere che il rapporto che si crea tra imprenditore e dipendente nelle piccole aziende sia talmente fidelizzato e forte che permette di gestire anche le problematiche singole e personali.." (Associazione datoriale)

"Molte delle misure non sono di tipo economico ma organizzativo". (Associazione datoriale)

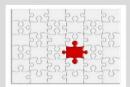
Responsabilità sociale d'impresa rispetto alla famiglia

= già adottata e vissuta da talune imprese locali

informalmente e spesso con poca consapevolezza

prevale ottica di breve periodo = rispondere a bisogni concreti e pressanti delle lavoratrici

Soluzione?



Mix tra
forti regole
contrattate (imprese
medio-grandi)

e misure introdotte con percorsi e prassi informali (piccole/ piccolissime imprese).



"Vorrei raccontarti un'esperienza di una cooperativa su Merano che offre come service al Comune di Merano dei servizi di lavanderia, stireria e piccola spesa a domicilio. Il progetto si chiama Maggiordonna ed è portato avanti dalla cooperativa Turandot di Merano: hanno avviato da un paio di anni questa progettualità con il Comune di Merano ed è stata molto apprezzata dai dipendenti di Merano. C'è anche la consegna di medicinali e le piccole spese e hanno chiesto addirittura di intensificarla e ha dato occasione di lavoro a diverse persone". (Centrale cooperativa)



anche un paio di padri che l'hanno richiesto. Non c'e un'ottusita che preclude, quella semmai è dovuta alla cultura, anche se noto un segnale nei giovani papà oggi 35/40enni, nella giovane generazione". (Sindacato)



L'Ente bilaterale del commercio EBK - che un paio di anni fa ha elevato dal 30% al 60% la retribuzione del padre in congedo - ha registrato pochissime richieste!

121

Responsabilità sociale d'impresa ris

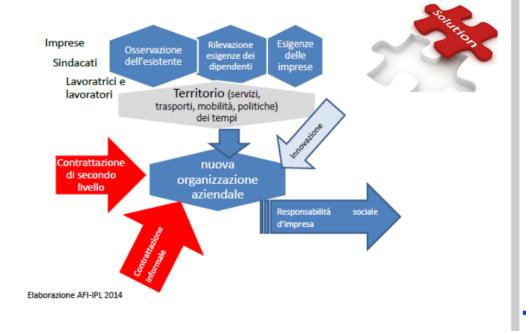
= già adottata e vissuta da talune im

informalmente e spesso con poca co

prevale ottica di breve periodo = concreti e pressanti delle lavoratrici



L'ecosistema della conciliazione famiglia-lavoro in azienda















www.donne-lavoro.bz.it www.afi-ipl.org





