ItaliaOggi

Domenica
24/04/2011

SELPRESS
www.selpress.com

Forum delle Associazioni Familiari

In arrivo il nuovo bando con gli incentivi statali per le azioni di work life balance

Un orario di lavoro in formato famiglia

Pagine a cura
DI SIMONA D'ALESSIO

La flexicurity (la versione italianizzata è «flessicurezza») è una missione possibile anche in Italia. Se, infatti, negli anni 90, prima in Danimarca, poi nelle nazioni scandinave, la combinazione fra elasticità oraria e protezione sociale del lavoratore si è rivelata vincente garantendo, o accrescendo, la competitività delle aziende, nel 2011 la penisola mostra di aver parzialmente recepito il messaggio. E, sia sfruttando gli incentivi statali concessi dall'articolo 9 della legge 53 del 2000 (che prevede l'erogazione di contributi in favore tanto di datori di lavoro che prevedono di attuare azioni per la conciliazione in favore dei dipendenti, quanto di liberi professionisti, lavoratori autonomi o titolari d'impresa che necessitano di un supporto per la cura dei figli, *ndr*), sia grazie alla lungimiranza dei vertici di imprese di medio-grandi dimensioni, si consolida la compatibilità fra la sfera occupazionale e quella privata. Quanto alle sovvenzioni pubbliche, la competenza è passata nel 2006 dal ministero del lavoro al dipartimento delle politiche per la famiglia, presso la presidenza del Consiglio: dal 2007 al 2009, grazie a una serie di bandi di concorso (circa due all'anno, ma si punta a farli salire a tre dal 2012), sono stati ammessi 421 progetti al finanziamento in parte, o totalmente, con stanziamenti pari a 24.926.000 euro. Presto, inoltre, uscirà l'attesa, nuova edizione poiché, rivelano a *IOLavoro* fonti del dicastero di cui è responsabile Carlo Giovanardi, «è pronto il nuovo regolamento, è stato trasmesso il 6 aprile alla *Gazzetta Ufficiale*, ci vorrà un mesetto perché venga pubblicato e, poi, nel giro di quindici giorni sarà diffuso il nuovo bando», il cui tetto sarà di 500 mila euro per i lavoratori dipendenti e di 35 mila per gli autonomi.

Una delle novità sarà l'allargamento delle possibilità di provvedimenti da adottare, «non più, infatti prevalentemente legati alla tutela della genitorialità, quando i bambini sono in età scolare, bensì rivolti anche ai familiari di ragazzi over18 affetti da disabilità» che devono, perciò, essere costantemente assistiti. Altro aspetto rivelato dalla natura delle richieste di fondi, pervenute fino a febbraio 2009, è che «tre domande su quattro si riferiscono a un piano di protezione per familiari dei lavoratori anziani non autosufficienti, oppure congiunti la cui grave infermità è documentata». Il bilancio del dipartimento delle politiche della famiglia è «positivo, perché il numero dei piani è cresciuto progressivamente», con una punta massima di 91 ammissioni alla scadenza di ottobre 2008 e, nel complesso, i beneficiari raggiunti sono circa 7mila; nel contempo, essendosi resi conto che l'unione fa la forza, «i proponenti hanno in più occasioni attivato una rete per candidarsi all'erogazione degli stanziamenti», e sarebbe «ottimo» se nascessero «sinergie a livello locale» per programmare ed attuare i modelli di flexicurity, «soprattutto al Sud».

Nella classifica delle opzioni,

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

in vetta si attestano le modulazioni sui tempi di permanenza in ufficio, i permessi, i congedi e il part-time, ma emerge la cosiddetta «isola di lavoro», ossia si svincolano i singoli impiegati dal rispetto di un orario giornaliero standard, se ne definisce un altro (può essere settimanale, o quindicinale) e, assemblando le prestazioni dell'intero gruppo di addetti, si arriva a calibrare l'operatività di tutti, senza che nessuno sia costretto a ridurre il proprio monte ore.

La fantasia dei capi che tentano la carta del bando ministeriale si interseca spesso in maniera ingegnosa con le esigenze del personale: un esempio curioso ed efficace ha visto protagonista un imprenditore, fautore della «conciliazione transnazionale», attraverso il meccanismo della banca delle ore, facendo cioè accumulare lunghi periodi di attività alle donne extracomunitarie, a cui successivamente corrispondevano altrettanti, estesi periodi di ferie da godere nel lontano paese d'origine. Un altro fronte che si espande è quello di rendere disponibili delle baby sitter definite «volanti», pronte ad accorrere, in caso di imprevisti, per accudire la prole di un dipendente, che non dovrà così assentarsi all'improvviso dal posto di lavoro. Convenienti per abbattere le spese domestiche, poi, le convenzioni stipulate dai soggetti privati per effettuare il trasporto dei bambini da casa a scuola, e viceversa, oppure per condurli dopo le lezioni in azienda, dove sono attrezzati dei locali in cui possano giocare e fare i compiti, a poca distanza dai propri cari (quasi sempre dalle madri, visto che l'82% degli interventi per la genitorialità riguarda loro, percentuale che arriva a superare il 90% se si tratta di autonomi, o liberi professionisti, *ndr*).

Ai primi di marzo, poi, è cominciato il percorso di ministero del welfare e parti sociali (Cgil inclusa), che hanno sottoscritto un accordo per la diffusione delle buone prassi per il bilanciamento dei tempi lavoratrici e di cura familiare (si veda *ItaliaOggi* del 9 marzo 2011); è in corso una prima fase («di studio per accertarsi della possibilità di adottare e diffondere formule di flessibilità e modulazione oraria», spiegano fonti sindacali), che terminerà a giugno, a cui si affianca un secondo passaggio di un anno per verificare la messa in atto del programma. Il 15 aprile, intanto, sono stati consegnati a Milano i riconoscimenti della terza edizione del premio FamigliaLavoro, promosso da regione Lombardia e dall'Alta scuola impresa e società dell'università Cattolica del Sacro Cuore, per esaltare realtà imprenditoriali e del terzo settore che si sono distinte per il sostegno all'ambito extra-lavorativo del personale. Alcuni vincitori (Roche diagnostics spa, fondazione San Raffaele del monte Tabor, comune di San Pellerino terme e Anna Josè parrucchieri) ci raccontano in queste pagine in che modo si prendono cura dei collaboratori, rendendo anche più floridi gli affari. Come sosteneva Demostene, infatti, «spesso le grandi imprese nascono da piccole opportunità».

© Riproduzione riservata

IL NEGOZIO DI ACCONCIATURE

A volte basta il buonsenso

Ventotto dipendenti («di cui soltanto due uomini, fra cui mio marito che cura la parte amministrativa») nei negozi di acconciatura di Codogno e Casalpusterlengo (Lodi), a cui la titolare, Anna Josè Buttafava, garantisce un sistema di tutele per consentire loro di vivere la maternità nel miglior modo possibile. «Nel nostro settore», afferma, «il turnover è da sempre una costante, perché chi impara il mestiere tenta ben presto di accedere a strutture più grandi. Sono, perciò, fiera del tasso di fidelizzazione conquistato nei miei saloni, dove il 30% degli operatori è con me da dieci anni».

Domanda. Lei ha ottenuto un finanziamento nell'ambito della legge 53 per realizzare il suo piano di conciliazione. Ce lo riassume?

Risposta. Sì, nel 2009 il mio progetto è stato ammesso: con un finanziamento di 47 mila euro in due anni sono riuscita a promuovere quella che definisco una flessibilità dettata dal buonsenso, perché le lavoratrici madri hanno la possibilità di effettuare un part-time alternandosi, durante la settimana, in modo da assicurare la copertura delle intere giornate di venerdì e sabato, che nella mia attività sono le più intense. Ho molto a cuore la serenità del personale e, essendo questa una piccola realtà, si possono concordare senza ricorrere a schemi rigidi delle modalità di operatività e riposo. Io, poi, ci guadagno doppiamente...

D. Perché?

R. Perché una buona organizzazione permette di soddisfare tutta la clientela, soprattutto quella quantitativamente più rilevante che vuole curare i capelli nel weekend. Inoltre, lavorando dal 1978, so perfettamente che genere di ambiente vuol trovare una donna dal parrucchiere: un'oasi di tranquillità e accoglienza, in cui scambiare due chiacchiere. E soltanto dei dipendenti non frustrati per il peso delle incombenze domestiche, sommato al carico lavorativo, possono fornire tale atmosfera.

D. E la spensieratezza aumenta se la mamma sa che, finita la messa in piega alla cliente, non troverà a casa una montagna di panni, soprattutto infantili, da stirare...

R. Già, due anni fa mi si è accesa una lampadina e ho sottoscritto una convenzione con due tintorie locali. Così è nata l'iniziativa «Stiro amico»: l'azienda fa pervenire settimanalmente la biancheria pulita di ogni collaboratrice-madre e settimanalmente provvede a ritirarla, riconsegnandola, stirata, a lei stessa. Vede, le ore da passare con i figli, infatti, sono già molto ridotte, se poi se ne impiega una parte con il ferro in mano, quanto tempo rimane per godersi il calore familiare?

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

IL COMUNE DI SAN PELLEGRINO TERME

I cittadini parte attiva

Un nido aziendale «che ospita i nostri bambini, ma anche quelli di tutto il territorio della Val Brembana». E poi assistenza domiciliare ad anziani non autosufficienti e uno sportello farmaceutico aperto in una frazione «che soprattutto d'inverno, con la neve, non è facilmente raggiungibile». Gianluigi Scanzi, sindaco di San Pellegrino Terme (Bergamo), località molto nota per le sue fonti di acque minerali, illustra le offerte a misura di famiglia del suo comune con meno di 5 mila abitanti in cui, dice con orgoglio, «esiste una spiccata capacità organizzativa, ma c'è anche un alto senso civico».

Domanda. I suoi concittadini sono parte attiva dei programmi di conciliazione?


Gigi Scanzi

Risposta. Proprio così: non soltanto ne usufruisce chi ne ha bisogno, ma tutti i giorni almeno otto-nove volontari prestano attività gratuita per svolgere i servizi comunali. Attraverso alcune convenzioni stipulate con soggetti privati, siamo, infatti, in grado di portare a domicilio quotidianamente 21 pasti ad altrettante persone anziane. Nella frazione di Santa Croce, dove vivono 600 abitanti, abbiamo capito che era necessario aprire un dispensario farmaceutico, così come ci impegniamo costantemente nella consegna gratuita di documenti ai residenti.

D. Ai bambini, invece, quali progetti avete dedicato?

R. Nel 2006, grazie al sostegno di alcune realtà imprenditoriali della zona, è nato l'asilo nido a cui i lavoratori delle stesse aziende finanziatrici (fra cui la San Pellegrino, i cui stabilimenti si trovano nel territorio comunale, ndr) possono affidare i propri bambini da zero a sei anni. I piccoli dai tre ai sei anni hanno, poi, a disposizione un «mini cre», ossia il centro ricreativo diurno, per l'intero mese di luglio, dal lunedì al venerdì, dalle 8,30 alle 16.

D. Che parametri avete seguito per mettere su il piano?

R. Abbiamo fornito alle famiglie un questionario, affinché esprimessero le loro esigenze per coniugare lavoro e tempo da dedicare ai propri cari. Grazie a quelle informazioni, sono nate iniziative ad hoc.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.