

CONTRIBUTO DEL SISTEMA CONFINDUSTRIA AL DOCUMENTO ELABORATO IN SENO AL GRUPPO DI LAVORO SULLE PARI OPPORTUNITA' DELL'UNI (COMMISSIONE RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE ORGANIZZAZIONI)

Esempi di buone prassi attuate da aziende italiane volte a promuovere le pari opportunità sul lavoro

Sono numerose le esperienze aziendali raccolte a livello nazionale che favoriscono la promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro.

Le iniziative a livello di singole imprese sono infatti molteplici e diversificate.

Occorre considerare come la scarsa attenzione dedicata nel nostro Paese alle politiche sociali, con particolare riferimento ai servizi sociali per le funzioni di assistenza all'infanzia - asili nido, ai disabili/anziani, etc., e la scarsa sensibilità al problema dei "tempi delle città" - rendano effettivamente molto stretto il campo di manovra della contrattazione collettiva che finisce per essere di mera sussidiarietà rispetto alle politiche pubbliche.

Seppur l'Italia si collochi all'ottavo posto nel confronto UE con una spesa di protezione sociale in rapporto al PIL (26,7% dati Istat 2009 contro una media UE27 di 26,2% con la Francia al 30,5%, la Svezia al 29,7%, la Germania al 27,7%), tale spesa è in Italia fortemente sbilanciata sulle pensioni, a svantaggio di altre funzioni sociali, come l'assistenza all'infanzia e alla famiglia.

A titolo di esempio (dati 2009), la spesa per prestazioni di protezione sociale è dedicata per oltre la metà (51%) alla funzione "vecchiaia" (quindi, pensioni), mentre alla funzione "famiglia, maternità, infanzia" è dedicato soltanto il 4,8%.

Esistono, inoltre, forti disparità nei livelli dei servizi offerti a livello territoriale. Con riferimento ai servizi all'infanzia, i Comuni che hanno attivato tali servizi si trovano principalmente nel Nord del Paese, in particolare, hanno attivato tali servizi - dati ISTAT 2009 - nel Nord-ovest, il 53% dei Comuni; nel Nord-Est, il 77,6%; nel centro, il 52,3%, mentre nel Mezzogiorno si scende al 33,8%, con una media nazionale del 51 %, ancora molto bassa.

Il tutto determina un forte impegno delle famiglie - soprattutto delle donne - nel farsi carico degli oneri di assistenza familiare, a detrimento del loro livello di occupazione.

In questo contesto è da segnalare che il Ministero del lavoro e tutte le parti sociali hanno siglato nel marzo scorso un avviso comune a favore delle politiche di conciliazione lavoro e famiglia, con l'obiettivo principale di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

Nel documento le parti hanno convenuto che:

- la conciliazione lavoro e famiglia richiede un'azione sinergica che coinvolga azioni a livello legislativo, di politica sociale e a livello di contrattazione;
- le iniziative assunte dalle parti sociali devono potersi inserire in un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi dal governo, delle regioni e degli enti locali rivolti in particolare ad infrastrutture e servizi pubblici;
- la modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro è un elemento organizzativo positivo sia per i lavoratori che per l'impresa;

- la contrattazione di secondo livello, nel rispetto degli attuali assetti della contrattazione collettiva così come definiti dall'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009, è la modalità che consente un miglior adeguamento della durata e della distribuzione degli orari rispetto alle differenti esigenze produttive e nel rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- le buone pratiche in tema di conciliazione già esistenti devono essere valorizzate.

Ciò premesso, le politiche di promozione delle pari opportunità sinora attuate nella pratica dalle aziende comprendono una pluralità di interventi.

Partendo dalla considerazione che esistono diverse strategie per la promozione delle pari opportunità all'interno delle aziende, si richiama l'attenzione su due tipologie di azione:

1) le azioni volte al riequilibrio della presenza femminile nel lavoro e 2) le azioni "family-friendly", volte a favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro.

1. Le azioni volte al riequilibrio della presenza femminile nel lavoro

In questo ambito le buone pratiche individuate possono consistere nelle seguenti misure:

Reclutamento equilibrato per genere, riferito ad un'azione positiva finalizzata a promuovere un mutamento nella composizione quantitativa della forza lavoro occupata (es. con l'introduzione di quote) favorendo l'ingresso delle donne in quei settori in cui è ancora scarsa la presenza femminile.

Introduzione di strumenti di verifica della parità attraverso la costituzione di organismi ad hoc (consigli di parità o comitati pari opportunità). In una ricerca¹ condotta su 100 PMI del Mezzogiorno in relazione alla promozione delle pari opportunità, sono stati individuati 14 casi di imprese che hanno istituito la figura del consigliere di parità o una figura analoga per la tutela dei diritti delle donne.

Verifiche di sensibilizzazione sulla cultura della parità. Si tratta nella maggior parte dei casi di iniziative pubbliche, di seminari, di realizzazione di locandine e manifesti affissi presso i locali degli uffici, la pubblicazione di giornali on-line, il cui obiettivo è quello di portare alla luce i dati e le tendenze circa la presenza femminile nel lavoro.

Esempio

Una piccola azienda di consulenza e produzione di software informatici ha promosso una campagna informativa al proprio interno nell'ambito di un programma finanziato dal FSE. La campagna informativa si è rivolta a tutti i dipendenti e al management aziendale e ha previsto l'integrazione del principio di parità nelle strategie e nelle politiche di gestione delle risorse umane anche sotto il profilo della comunicazione interna ed esterna.

- Corsi di formazione per la diffusione della cultura di genere in azienda, campagne di comunicazione per diffondere le pari opportunità o far conoscere la legge sui congedi parentali.

¹ Ricerca ASDO 2001 – "Ricerca Azione Donne e Impresa"

2. Le azioni “family-friendly”

I contributi delle aziende sul tema della conciliazione tra la vita professionale e la sfera familiare sono numerosi.

Tra le politiche “family friendly” assumono particolare rilievo le **pratiche del lavoro flessibile**.

Queste pratiche fanno riferimento ad una serie di iniziative orientate a organizzare le risorse umane in funzione delle necessità produttive e delle esigenze espresse dai lavoratori.

Tali pratiche possono essere di diverso tipo:

La flessibilità negli orari di ingresso e di uscita per permettere di accompagnare o riprendere i figli da scuola

Esempio:

Un’azienda di trasformazione di materie plastiche offre ai propri dipendenti la possibilità di adottare orari flessibili e di gestire gli impegni famigliari con una certa elasticità anche nelle occasioni straordinarie. Ad esempio, i dipendenti possono chiedere di assentarsi dal lavoro in occasione di visite mediche dei familiari, o per assistere alle “recite” o ai “saggi” dei figli. Nelle situazioni più ordinarie, ad esempio, si può concordare di arrivare più tardi in azienda per accompagnare i figli a scuola. Inoltre, il lavoro è organizzato per turni e ciò consente ai dipendenti di scegliere, ed eventualmente modificare nel tempo, la modalità oraria ordinaria che consente una migliore conciliazione con gli altri impegni famigliari.

- La contrazione del tempo di pausa-pranzo per concludere prima il lavoro
- La variazione del monte ore settimanale o mensile
- La possibilità di collegare l’orario di lavoro con l’orario delle vacanze scolastiche o con il sistema dei trasporti

Un’azienda tessile ha organizzato l’orario di lavoro in corrispondenza dei passaggi degli autobus da e per il centro della città: ad esempio dalle 7.00 alle 15.00 il primo turno e 13.00 – 21.00 il secondo turno. Inoltre, il 30% del personale in azienda lavora con orari personalizzati, collegati agli orari dei nidi, delle scuole materne oppure agli orari di lavoro dei mariti con i quali di solito si crea un’alternanza nella cura dei figli o dei parenti anziani.

- Riunioni di lavoro convocate entro le 16.00

Spesso si tratta di pratiche determinate da accordi informali, e sono mutevoli nel corso del tempo, vengono cioè adattate in relazione ai cambiamenti nell’organizzazione familiare e all’entità/tipologia degli impegni dei lavoratori.

La banca delle ore

Si tratta di uno strumento che consente di facilitare i lavoratori nella gestione del proprio impegno lavorativo, soprattutto quando prevede un andamento discontinuo. Questo sistema consente di adottare un orario personalizzato attraverso l’accumulo di ore (crediti), da accumulare nei periodi di maggiore intensità lavorativa, e che possono essere

spesi in un secondo momento per attività personali o familiari; il bilancio delle ore si chiude alla fine dell'anno. Il sistema della Banca delle ore consente di flessibilizzare l'orario di lavoro e di fare fronte ad andamenti discontinui nell'impegno lavorativo, ed è particolarmente utile perché permette ai singoli lavoratori di potersi organizzare rispetto agli impegni familiari da sostenere.

Esempio

Presso una media impresa di produzione e distribuzione di energia due dipendenti madri, a causa di impegni familiari, avevano sfiorato il monte ore di ferie predefinito contrattualmente. Dopo aver gestito la situazione e dietro sollecitazione delle stesse lavoratrici interessate è stata sperimentata la Banca delle ore. Le due dipendenti hanno accolto con entusiasmo questa opportunità che consente loro di intensificare il lavoro quando necessario e di utilizzare quelle ore di lavoro in più nei periodi in cui hanno bisogno di gestire maggiormente gli impegni familiari. La sperimentazione è stata positiva, tanto che l'azienda ha deciso di estenderla a tutti i dipendenti.

Il part-time

- part-time temporaneo ai neogenitori

Esempi

Un'azienda (142 dipendenti) ha adottato un programma di lavoro flessibile, utilizzato soprattutto dalle lavoratrici con figli, nella consapevolezza degli impegni richiesti dalla famiglia. E' stato così consentito a tutti i dipendenti di adottare orari di lavoro regolati in accordo con i propri responsabili e in sinergia con le necessità di carico lavorativo aziendale.

Un'azienda (59 dipendenti) ha attuato un progetto che mira ad offrire alle lavoratrici/lavoratori concrete possibilità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro attraverso l'adozione di misure di flessibilità oraria. In particolare, dopo alcune riunioni e colloqui individuali con i propri dipendenti finalizzati a verificarne i fabbisogni, e a informare sulle opportunità di conciliazione offerte, sono stati richiesti e riconosciuti due part-time reversibili di 24 mesi. L'intervento si è articolato in un'unica azione della durata di due anni che prevede la trasformazione del contratto da full time (40 ore/settimana) a 20 ore (part-time). Il ruolo ricoperto in azienda dalle destinatarie del progetto prevede la completa sostituibilità ed intercambiabilità con un'unica lavoratrice che verrà assunta full time a copertura delle funzioni svolte dalle due lavoratrici. Gli accordi aziendali sono stati sottoscritti con le organizzazioni sindacali e aziendali

- part-time per esigenze personali

Esempio:

In un'impresa del settore tessile, per facilitare il rientro in azienda di una donna di 50 anni dopo un'assenza prolungata per una grave malattia del genitore, è stato concordato un orario di lavoro ridotto (dalle 17.00 alle 22.00) e in un periodo della giornata in cui può assentarsi da casa perché compiti di cura possono essere sostenuti dal marito. L'orario in questione è risultato particolarmente adatto alla situazione familiare della dipendente.

IL TELELAVORO

Esempi

Un'azienda è riuscita, attraverso un articolato lavoro tecnico, a creare un sistema che consente di automatizzare le attività lavorative e di gestirle in remoto attraverso la semplice posta elettronica.

Una grossa azienda (2900 dipendenti) ha attuato un progetto di Remote Working attraverso il telelavoro, come modalità complementare al tradizionale lavoro in ufficio, per 2 giorni alla settimana, coinvolgendo oltre 350 persone. Il Remote Working è nato da una naturale evoluzione nel modo di lavorare da parte dei collaboratori dell'azienda, rendendo possibile una migliore gestione del tempo, responsabilizzando ulteriormente le persone e consentendo all'azienda anche un utilizzo più efficiente di spazi e strutture.

Altri esempi raccolti dall'esperienza nell'ambito delle azioni "family-friendly":

- Organizzazione di centri estivi per i figli dei dipendenti per agevolare le famiglie durante la sospensione delle attività scolastiche, totalmente gratuiti, con orari di apertura pensati per venire incontro alle esigenze lavorative di tutto il personale.

Esempio:

Un'azienda farmaceutica offre gratuitamente ai figli dei propri dipendenti di età compresa tra i 4 e i 14 anni la possibilità di trascorrere gran parte della giornata (dalle 9.00 alle 17.30) presso un centro sportivo situato nelle vicinanze dell'azienda. Tale opportunità è offerta nel periodo di chiusura delle scuole, dal mese di giugno al mese di agosto. I ragazzi possono svolgere le attività sportive previste dal centro, pranzano e sono seguiti da istruttori e da operatori messi a disposizione della struttura che nel periodo estivo offre questo servizio. Tale iniziativa, promossa in forma sperimentale nel 2006, è stata realizzata anche negli anni successivi in ragione dei benefici che ha comportato per il personale, i ragazzi, per la produttività e per il clima aziendale.

- Organizzazione di servizi alle famiglie dei dipendenti di varia natura: servizio di lavanderia in azienda, spesa on-line con consegna in azienda
- Servizi alla persona, ad esempio servizio di baby-sitting durante le riunioni, scuolabus, asilo aziendale (se ne parla poi anche dopo, in un punto specifico)
- Borse di studio per i figli dei dipendenti

Esempio:

Un'azienda delle telecomunicazioni ha previsto borse di studio per l'estero per i figli dei propri dipendenti (da 4 settimane ad un anno) e rimborsi delle spese sostenute per l'iscrizione all'università.

L'offerta diretta dei servizi di cura familiare

Si tratta della forma più efficace di sostegno alle famiglie, anche se la più impegnativa da realizzare da parte delle aziende, soprattutto di piccole e medie dimensioni. Nel gruppo di pratiche relativo all'offerta di servizi possono trovarsi vari tipi di iniziative:

- L'organizzazione di servizi ordinari di assistenza all'infanzia o agli anziani.

Tra i servizi ordinari di cura i più diffusi sono i servizi destinati ai bambini in età prescolare (i cd. asili nel lavoro), promossi anche se non gestiti direttamente - tramite convenzioni con strutture private - dalle stesse imprese che, rispetto agli asili tradizionali, presentano una certa flessibilità negli orari e nell'organizzazione in funzione dell'organizzazione della produzione e del personale che lavora nell'impresa stessa.

Per la cura degli anziani, in molte aziende, sono attive convenzioni con case di cura o comunque forme di aiuto per i dipendenti per la ricerca di soluzioni che consentano una reale conciliazione.

Esempi:

Un'azienda siderurgica ha stipulato una convenzione con una struttura privata che gestisce un asilo nido a pochi metri dallo stabilimento. Le dipendenti mamme possono avvalersi del servizio ad un costo parzialmente ridotto.

Molti sono gli esempi di aziende, generalmente di grosse dimensioni, che hanno istituito asili nido aziendali per i figli dei dipendenti e che offrono questo servizio anche alle famiglie del territorio, tramite convenzionamenti con gli Enti locali.

I tempi e gli orari di questi asili sono generalmente più flessibili rispetto a quelli offerti dal servizio pubblico

- Servizi straordinari per il doposcuola e per i periodi di vacanza

Si tratta di una modalità di sostegno alle attività di conciliazione lavoro-famiglia, proposta ai dipendenti dell'azienda. E' un servizio che si sviluppa per coprire i periodi di chiusura delle scuole ed è di iniziativa pubblica e privata. Alcune imprese, anche di piccole e medie dimensioni, hanno avviato accordi e convenzioni solo per alcuni periodi dell'anno con tali servizi, avvalendosi delle strutture e delle iniziative esistenti sul territorio.

Esempio:

Un'azienda siderurgica ha stipulato una convenzione con una casa-albergo in una località montana dove i dipendenti dell'azienda possono trascorrere periodi di vacanza. L'azienda ha sostenuto economicamente la società onlus che ha realizzato la casa albergo e che è aperta al pubblico tutto l'anno. I dipendenti dell'azienda possono accedere ai pacchetti vacanza organizzati dalla struttura alberghiera a tariffe molto convenienti, perché il costo è parzialmente a carico dell'azienda. E' stato inoltre predisposto un regolamento interno per fare in modo che tale opportunità sia accessibile a tutti.

- **L'accoglienza dei figli in ufficio**

Si tratta di una pratica diffusa piuttosto nelle PMI, volta a facilitare l'accesso dei figli presso i locali dell'azienda e negli uffici, nel caso in cui i dipendenti debbano concludere un lavoro, o se per motivi diversi non hanno la possibilità di lasciare i propri figli a casa con qualcuno (ad es. giorni di chiusura delle scuole, assemblee sindacali presso le scuole, etc.). A volte, tale pratica viene avviata in modo informale e nel tempo evolve, assumendo una connotazione di servizio "strutturato", ad esempio prevedendo piccoli spazi allestiti per bambini che si trovano a trascorrere alcune ore in azienda.

A volte può costituire semplicemente l'occasione per mostrare ai figli i luoghi dove i propri genitori trascorrono la maggior parte del loro tempo.

Esempi:

Una piccola impresa ha adottato una serie di iniziative per sostenere una dipendente al rientro dalla prima maternità. La dipendente è stata sostenuta dall'azienda oltre che con una maggiore flessibilità degli orari di lavoro (senza ridurre il monte ore complessivo) anche mediante la creazione di uno spazio in ufficio in cui la figlia può giocare per passare il tempo, permettendo alla madre, nelle situazioni di necessità, di poter tornare in ufficio anche dopo la chiusura dei servizi all'infanzia e ultimare il lavoro con serenità.

Una grossa azienda delle telecomunicazioni ha introdotto due appuntamenti fissi.

- Una mezza giornata all'anno dedicata ai figli dei dipendenti fino a 12 anni di età, che possono visitare gli uffici e i luoghi di lavoro dei propri genitori;
- il Christmas day, giornata in prossimità del Natale dedicata ai figli dei colleghi. In molte sedi dell'azienda dipendenti volontari, travestiti da Babbo Natale, distribuiscono ai bambini doni natalizi e una merenda.

- **I servizi di cura per il benessere della famiglia**

Tale modalità riguarda l'attenzione dell'impresa al benessere generale dei propri dipendenti e delle loro famiglie, sostenendo e facilitando l'accesso a risorse/servizi.

Ad esempio:

- facilitazione nell'accesso ai servizi di prevenzione sanitaria
- convenzioni con centri medici e diagnostici e con farmacie
- convenzioni con negozi/outlet, parchi divertimento, agriturismi e alberghi, centri estivi in Italia e all'estero per i figli dei dipendenti
- servizio di lavanderia in azienda, spesa on-line per i dipendenti con consegna in azienda
- servizio di manutenzione di auto personali
- tempo libero: palestre attrezzate a disposizione dei dipendenti, attrezzature e campi sportivi nelle sedi aziendali o in convenzione
- partecipazione gratuita e/o convenzionata a eventi, mostre, spettacoli

- servizi bancari e gestione pratiche personali (ad es. postali)
- servizi assicurativi (garanzie per la protezione dell'abitazione e per la tutela dell'individuo e della famiglia, dei viaggi, delle auto)

Esistono poi delle pratiche family friendly, di carattere più indiretto, che comprendono iniziative di sostegno alla famiglia, come ad esempio la consulenza e il supporto finanziario per facilitare l'accesso ai servizi di cura offerti dalle strutture pubbliche, private o non-profit del territorio. Tra le più diffuse:

- I servizi di informazione e consulenza per la famiglia e la cura

Ad esempio, la facilitazione nell'accesso a personale qualificato per il baby-sitting e/o per l'assistenza agli anziani. In sostanza, il management aziendale – anche attraverso la raccolta di informazioni dai propri dipendenti, seleziona un certo numero di assistenti all'infanzia che, all'occorrenza, possono essere chiamate dai dipendenti per assistere i loro bambini. Nelle PMI questa forma di sostegno si concretizza attraverso un supporto informale e tempestivo nella ricerca e nell'accesso di baby-sitter, senza che le imprese provvedano necessariamente al pagamento del servizio che tali assistenti offrono.

- Le iniziative formative per promuovere una cultura family friendly

Si tratta di interventi che favoriscono la sensibilizzazione, attraverso specifici programmi promossi in azienda, sui temi della conciliazione tra vita lavorativa e familiare (es. eventi, feste di compleanno, family days).

- I parcheggi rosa

E' una risorsa messa a disposizione delle donne lavoratrici dall'azienda per facilitare, indirettamente, la conciliazione. Vengono cioè previsti dei parcheggi riservati alle dipendenti dell'impresa in prossimità dell'ingresso, al fine di rendere più veloce l'accesso e l'uscita dal lavoro, o più sicuro, nei casi in cui i parcheggi siano dislocati in zone poco illuminate e lontane dal luogo di lavoro.

Una ulteriore modalità di promozione della pari opportunità sul luogo di lavoro è l'informazione data ai dipendenti sulla legislazione in materia di congedi parentali. Alcune aziende organizzano iniziative informative specificamente dedicate (ad es. sportelli informativi, Intranet, seminari, depliant).
