



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



Regione
Lombardia



Città
metropolitana
di Milano

Conciliazione In Pratica (C.I.P.) - La piccola impresa si innova

Azione realizzata nell'ambito della DGR n. X/1081/2013 "Valorizzazione delle politiche territoriali di conciliazione, dei tempi lavorativi con le esigenze familiari e delle reti di imprese che offrono servizi di welfare

***“CONCILIAZIONE E PRODUTTIVITA’:
ESEMPI DI BUONE PRATICHE”***

Relatrice: SABINA GUANCIA

La conciliazione non è solo una questione di genere

Se si punta troppo su **norme specifiche e separate per le donne** (per le madri, per chi ha esigenze di cura), si creano dei ghetti che penalizzano le donne:

- un esempio per tutti, il part time “solo” per le madri, impedisce qualsiasi carriera

Contrattare norme che possano essere utilizzate da tutti, uomini e donne, in circostanze diverse e diverse fasi della vita (cura, studio, anzianità, malattia, disabilità):

- moltiplica le opportunità per tutti, aumenta la condivisione della cura tra uomini e donne (anche se per un po’ saranno ancora le donne le principali beneficiarie))

Dalla tutela alla contrattazione “win-win”

Si tratta della **contrattazione in cui si vince entrambi**. Ma come?

- Gli interessi delle aziende e quelli dei lavoratori sono diversi ma **non necessariamente in conflitto**
- Vi sono strade che rendono possibile – almeno in parte – **l’incontro tra entrambe le esigenze**
- E’ però necessario che il **sindacato** sia più **creativo** e **conosca bene come si organizza il lavoro**.

La contrattazione win-win **va bene anche nella crisi**, soprattutto se si accompagna **all’innovazione organizzativa**

3 aree principali dove contrattare win-win e migliorare la conciliazione

1. Innovazione organizzativa e degli orari di lavoro
2. Gestione “attiva” della maternità e dei congedi parentali
3. Welfare aziendale

Alcuni esempi in cui produttività e conciliazione si incontrano: UN CALL CENTER

Un call centre che lavora 24 ore su 24, e occupa circa 500 dipendenti, prevalentemente donne, con un'età media di 36 anni, ha inventato un **profilo- orario speciale per i genitori di bambini sotto i 4 anni che non prevede turni serali.**

Contemporaneamente ha inserito un **profilo -orario speciale per studenti che prevede pochi turni mattutini.**

In questo modo ha **ridotto in modo sensibile l'assenteismo** (tradizionalmente elevato nei call- center).

Alcuni esempi in cui produttività e conciliazione si incontrano: AZIENDA METALMECCANICA

Una azienda di strumenti meccanici di precisione ha introdotto per tutti gli operai la possibilità di optare tra **formule diverse di orario** (cd. menù d'orario): quella “a scendere” prevede l'esclusione da alcune collocazioni d'orario (notti, sabati, straordinari), quella “a salire” prevede la disponibilità a eventuali flessibilità richieste dal mercato (un'ora in più al mattino, turni aggiuntivi, week-end).

In questo modo riesce a rispondere velocemente ai flessi e ai picchi del mercato e al contempo a tenere conto delle diverse esigenze del personale

Alcuni esempi in cui produttività e conciliazione si incontrano: UNA SOCIETÀ DI ASSICURAZIONI

Una società assicurativa ha scommesso sull'ODL affidando a una dirigente intermedia che stava per entrare in congedo di maternità il compito di **riorganizzare il suo ufficio in previsione dell'assenza**: la dirigente ha addestrato i suoi collaboratori a **lavorare in autonomia**, ottenendo un evidente miglioramento organizzativo, che, al ritorno, le ha fatto guadagnare una promozione.

L'esperienza ha reso evidente il valore della **delega** – responsabilizzare i collaboratori aumenta il loro coinvolgimento, l'efficienza e la qualità dei risultati- per il miglioramento di tutta l'azienda (e non solo per la facilitazione della conciliazione di una neo-madre)

Alcuni esempi in cui produttività e conciliazione si incontrano: UNA SOCIETÀ DI ICT

Una delle più grandi società di produzione di software ha incentivato e garantito ottime condizioni ai dipendenti che preferiscono **lavorare da casa (smart-working)**.

La misura è stata pensata per i lavoratori con genitori a carico ma è estesa a tutti i dipendenti (al momento quelli coinvolti sono prevalentemente professionisti maschi).

In questo modo, oltre ad offrire l'opportunità di scegliere **dove lavorare** ai propri dipendenti, ha rafforzato la sua immagine sul mercato dei prodotti *mobile* (pc portatili, tablet, etc.).

Alcuni esempi in cui produttività e conciliazione si incontrano: PICCOLI SUPERMERCATI

Una cooperativa di consumo alimentare dove lavorano una trentina di donne, per lo più con bambini piccoli, per lo più interessate a lavorare a orario ridotto (che l'azienda riteneva di non essere in grado di concedere se non a poche), ha riorganizzato tutto il lavoro in base a schemi part time orizzontale e verticale coerenti con gli orari di apertura e i flussi giornalieri e settimanali di clientela e che possono essere scelti dalle lavoratrici (menù d'orario).

In questo modo si è mantenuto il livello di servizio alla clientela, migliorata la conciliazione tra lavoro e cura per le dipendenti, ridotto il costo del lavoro.

Alcuni esempi in cui produttività e conciliazione si incontrano: CATENA DI NEGOZI DI ABBIGLIAMENTO PER L'INFANZIA

Un'azienda multinazionale leader di mercato nella distribuzione di abbigliamento e prodotti per l'infanzia, quando è arrivata in Italia, ha deciso di **assumere come commesse solo madri di bambini piccoli**, puntando sulle loro "life skills" (competenze di vita): ampia conoscenza del mercato dei prodotti per l'infanzia, esperienza pratica delle esigenze dei bambini, capacità di relazione con le altre madri.

In questo modo ha sviluppato **occupazione femminile** e ha ottenuto **risultati di vendita** che hanno superato le previsioni.

Conciliazione In Pratica (C.I.P.)

La piccola impresa si innova

Riferimenti Bibliografici:

CISL LOMBARDIA CONTRATTARE LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA LAVORO 3 Marzo 2014

NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI, CONCILIAZIONE E PRODUTTIVITA' Anna M. Ponzellini -
Apotema