



Con la flessibilità si superano molti ostacoli

*I casi di Politecnico di Torino e
Poste: bisogna trattare in azienda*

ROBERTA CARAGNANO*

■ ■ ■ Flessibilità aziendale e contrattazione di secondo livello sono temi di grande attualità e allo stesso tempo le parole chiave che governano il mercato del lavoro anche sul terreno della conciliazione vita-lavoro. Una problematica, questa, individuale che assume valenza collettiva di fronte alle regolamentazioni contrattuali e aziendali che ne definiscono le condizioni e un fenomeno che investe diversi ambiti, dall'organizzazione alle politiche aziendali, fino agli aspetti contrattuali.

Flessibilità aziendale e contrattazione decentrata sono anche tra gli obiettivi dell'intesa sulla conciliazione firmata dalle parti sociali il 7 marzo 2011 dove l'occupazione femminile, e gli strumenti per promuoverla, sono tra i punti nevralgici. L'azione sinergica tra le iniziative legislative e le politiche sociali e contrattuali si muove, infatti, sul terreno della contrattazione nazionale e soprattutto decentrata. L'obiettivo è favorire un approccio integrato alla tematica lungo tre linee direttrici: flessibilità nei tempi e nei luoghi di lavoro, politiche a supporto della maternità e paternità, formazione-informazione del personale e comunicazione interna.

Sperimentare e introdurre in azienda misure che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro, come part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore, sono azioni prioritarie nelle aziende che guardano al benessere organizzativo come positiva interfaccia tra l'organizzazione e

le sue risorse. Ma vi è anche un altro aspetto importante: il bilanciamento vita-lavoro attraverso le leve messe a disposizione dalla contrattazione decentrata concorre a ridurre la perdita di produttività. Tanto è dimostrato anche dai dati pubblicati dal rapporto della fondazione I-Csr People First. Le dimensioni del bilanciamento tra vita personale e professionale: le nuove prassi italiane. Per la maggior parte delle aziende coinvolte nel progetto il benessere del lavoratore è considerato un fattore strategico e cruciale che garantisce benefici all'organizzazione sia in termini di produttività sia di qualità dei prodotti e dei servizi offerti.

I vantaggi sono su più fronti: aumento della soddisfazione e motivazione dei lavoratori (37%), riduzione dell'assenteismo (29%) e aumento del senso di appartenenza dei lavoratori (24%). E sono proprio le piccole imprese a ritenere che nuove e buone prassi aiutano a trattenerne i migliori talenti, a svilupparne le competenze (11%) e permettono di migliorare l'immagine aziendale (16%). Su tutto i risvolti di un clima familiare positivo, pari all'11%, generato da iniziative "family friendly" che supera quindi i confini aziendali.

Tra le *best practices* figura il Politecnico di Torino che realizza diversi progetti tra cui il baby parking "Policino", un servizio socio-educativo-ricreativo che fornisce risposte flessibili e differenziate in relazione alle esigenze delle famiglie. Non solo. Vi è anche un servizio di baby-sitting a domicilio per i genitori con bambini fino a 13 mesi e che non possono usufruire del baby

parking e l'assistenza domiciliare per i famigliari anziani.

Poste Italiane, invece, ha aperto asili nido e sviluppato il telelavoro, sia in termini di efficienza che di recupero gestionale e incentivato il part-time

L'azione delle aziende, però, non deve essere isolata ma supportata anche delle politiche territoriali come i "Patti di genere" nella Regione Puglia e attraverso la predisposizione di piani specifici di azioni anche con il ricorso allo strumento programmatico del Piano di zona come nel caso della provincia autonoma di Trento. Quest'ultima, infatti, realizza diverse iniziative tra cui la creazione di un sistema integrato di programmazione delle politiche temporali in grado di armonizzare i tempi di vita, lavoro e sociali e la creazione di un network tra enti pubblici ed esercenti commerciali locali che offrano servizi rispondenti ai bisogni delle famiglie.

Il driver di tutte le iniziative è la valorizzazione della flessibilità concertata e l'idea cardine è fare leva su 4 pilastri: flessibilità, competenze, tempi di vita e servizi alla famiglia in un contesto nel quale è matura la consapevolezza dell'importanza delle regole contrattuali definite a livello decentrato e aziendale nella definizione delle strategie di work-life balance.

***Adapt Research fellow**

