

Si è tenuto l'11 Febbraio 2015, presso la sede dell'Associazione Panificatori Veronesi, un workshop dal titolo **“La conciliazione lavoro e famiglia come fattore di successo”** con l'obiettivo di promuovere l'orientamento alla famiglia all'interno delle aziende veronesi sensibilizzandole a questo tema fondamentale.

L'orientamento alla famiglia è vantaggioso sia per le imprese che per i dipendenti – ha esordito Mirko Meneghelli - le misure family-friendly si basano sul principio di reciprocità: una politica del personale orientata al futuro viene incontro alle esigenze dei collaboratori, in cambio imprese e organizzazioni traggono profitto da una maggiore motivazione e disponibilità ad impegnarsi da parte dei collaboratori. I dipendenti sanno e sentono che le questioni familiari vengono prese sul serio all'interno dell'impresa, e sono quindi anche più disponibili verso i datori di lavoro. La conciliazione famiglia e lavoro rappresenta non solo una questione etica, riconducibile alla responsabilità sociale dell'impresa, ma anche un obiettivo d'interesse pubblico. Le risorse umane sono un elemento sempre più strategico per il successo delle organizzazioni, ma il conflitto tra vita professionale e vita privata, che potrebbe generarsi per una non adeguata conciliazione famiglia e lavoro, può costituire una minaccia alla salute ed al benessere delle persone e allo sviluppo stesso dell'organizzazione.

Gli imprenditori e i dirigenti hanno un ruolo fondamentale – ha spiegato Mirko Meneghelli - perché incentivano il senso di comunità all'interno dell'impresa, avendo quindi la possibilità di influenzare positivamente il clima aziendale. E' sorprendente la quantità di provvedimenti che possono essere messi in pratica nelle imprese, non esistono però strategie standard: ogni azienda deve trovare la propria soluzione, ma è importante che alle aziende, anche a quelle di piccole dimensioni, possano essere forniti gli strumenti necessari per conseguire questo importante risultato compatibilmente con le proprie possibilità.

Il lavoro è cambiato in termini di “contenuti”, di “condizioni” e di organizzazione. Un ampio processo di trasformazioni, relative non solo al mercato del lavoro, ma anche ai modelli produttivi e regolativi, tutte all'insegna della “flessibilità”, ha improntato la stessa vita privata dei lavoratori. Occorrerà analizzare la situazione di fatto all'interno di ciascuna azienda, subito dopo, sarà opportuno inquadrare delle politiche aziendali congruenti con i bisogni dell'impresa e con quelli dei dipendenti, per favorire la permanenza di lavoratori/trici nell'azienda dopo la maternità/paternità. Per l'impresa – ha proseguito Meneghelli - la flessibilità è un fattore critico di successo. Un'organizzazione flessibile del lavoro che consenta di coniugare vita professionale e impegni familiari, permette di gestire il cambiamento e valorizzare i talenti e le risorse presenti in azienda. Una risorsa qualificata e motivata, che ragiona in termini di obiettivi e risultati, eliminando i “tempi morti” della giornata lavorativa, permette di ridurre inefficienze e aumentare il rendimento. Ricercare una tale risorsa, inserirla al proprio interno e saperla valorizzare è quindi una vera e propria scelta strategica: scelta che, a fronte di oneri logistici limitati, consente di definire un'organizzazione più snella, tempestiva ed efficace del lavoro. E' ormai dimostrato che la “non flessibilità” si rivela un costo per le imprese.

Al contrario, studi e ricerche, ma anche casi aziendali, dimostrano la relazione diretta tra flessibilità del lavoro e performance individuali, che si traducono in risultati positivi per l'azienda. Un'organizzazione flessibile deve attuare un cambiamento nella cultura organizzativa, pianificando e coordinando le richieste e le necessità diversificate dei dipendenti. La flessibilità organizzativa e degli orari impatta sulla gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro.

Le misure a sostegno della flessibilità comprendono la realizzazione di diverse formule organizzative di lavoro per consentire ai lavoratori di gestire meglio i propri impegni familiari: part time (orizzontale, verticale e reversibile post-maternità), permessi straordinari, banca delle ore, telelavoro, orario concentrato. L'adozione di tali formule apporta benefici e vantaggi all'azienda, tra cui: maggiore senso di appartenenza all'impresa, grazie a lavoratori e lavoratrici più motivati, costi modesti di attuazione, aumento della produttività aziendale e diminuzione di assenteismo, mantenimento al proprio interno di know-how e competenze di lavoratori esperti, ripartizione di responsabilità e competenze tra più lavoratori, fattore indispensabile per affrontare al meglio assenze improvvise o programmate, riduzione dell'impatto ambientale.

Un'azienda attenta alle esigenze dei propri dipendenti - ha spiegato Meneghelli - mette a disposizione delle persone un pacchetto di servizi per "salvare il tempo" e risparmiare denaro. La ricerca di misure in grado di equilibrare il tempo di vita e quello di lavoro favorisce l'introduzione di soluzioni su misura in grado di apportare benefici sia alla persona che all'impresa. I servizi di welfare aziendale hanno un costo per l'azienda, ma permettono di creare una realtà armonica in cui tutti possano sviluppare il proprio potenziale: la loro applicazione si traduce in un vantaggio che supera l'investimento iniziale. Si possono individuare diversi ambiti di intervento, tra cui i più diffusi sono: servizi per i bambini individuati dall'azienda (nidi aziendali, baby parking, voucher baby-sitting); convezioni con servizi territoriali per bambini e anziani; organizzazione di circuiti di spesa con consegna in azienda; servizi di disbrigo commissioni (pagamento utenze, pratiche amministrative, ausilio nel disbrigo faccende domestiche). In generale, l'introduzione in azienda di tali servizi permette di: incrementare la produttività, aumentare il livello di impegno dei dipendenti e la loro motivazione, migliorare la capacità di attrarre buone professionalità, trattenere i talenti in azienda, diminuire l'assenteismo, intrecciare relazioni virtuose attraverso collaborazioni tra imprese e Pubblica Amministrazione.

Il messaggio del workshop, in conclusione, è chiaro: considerato il cambiamento strutturale che sta interessando la società, l'economia e lo stato sociale moderni, molti passi volti al perseguimento di un equilibrio famiglia-lavoro sono stati compiuti. Tuttavia, il percorso è ancora lungo e bisognoso di interventi di inclusione e partecipazione sempre più decisi.