

Conciliazione vita lavoro TOOLKIT

Elaborato da Sara Lanzaro

Fondazione per la Diffusione della Responsabilità
Sociale d'Impresa (I-CSR)

Per conciliazione si intende la possibilità dell'azienda di raccordare la vita professionale e lavorativa del personale interno con la sfera privata e familiare, attraverso l'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro e l'offerta di servizi specifici.

Vantaggi generali per l'azienda:

- ✓ miglioramento della reputazione aziendale;
- ✓ intensificazione del senso di appartenenza e identificazione nell'azienda da parte del personale e della loro motivazione;
- ✓ miglioramento della capacità di attrazione dei talenti;
- ✓ aumento dell'efficienza delle prestazioni lavorative in termini di produttività, capacità gestionale e qualità dei servizi offerti;
- ✓ diminuzione del turn over e mantenimento del know how;
- ✓ miglioramento dell'efficienza organizzativa interna in termini di riduzione dei tassi di assenteismo e dei costi derivanti da eventuali conflitti interni.

Link utili:

http://www.provincia.cuneo.it/servizi_alla_persona/consigliera/index.jsp

Strumento di conciliazione vita-lavoro	Descrizione dell'iniziativa	Grado di applicazione per le PMI	Vantaggi per l'azienda
Orario di Lavoro flessibile			
Orario Mobile	L'azienda definisce una fascia oraria centrale durante la quale tutti i dipendenti sono tenuti a garantire la propria presenza. Il resto dell'orario viene gestito liberamente dai dipendenti sulla base delle esigenze personali di ciascuno.	***	La presenza dei dipendenti è garantita per un periodo più lungo della giornata, a parità di numero e costi per il personale.
Part-time	<p>Indica un rapporto di lavoro che prevede un orario ridotto. Può assumere diverse forme, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ part-time orizzontale: parte della giornata per tutti i giorni della settimana; ✓ part-time verticale: tempo pieno distribuito solo in alcuni giorni della settimana; ✓ part-time graduale: aumento graduale delle ore di lavoro in seguito ad un congedo (es. maternità). ❖ <i>Il lavoro part-time non deve precludere un avanzamento di carriera e la partecipazione a momenti di comunicazione interna che devono coincidere con tali orari.</i> 	***	<p>Spesso utilizzato in seguito ad un periodo di maternità è utile perché consente una buona gestione del lavoro e degli impegni familiari; riduce il turn over del personale e i conseguenti costi di assunzione e qualificazione.</p> <p>I costi sono limitati: il costo salariale di 2 part-time non sono superiori a quelli di 1 posto a tempo pieno</p>
Lavoro ripartito (Job-sharing)	<p>Forma contrattuale atipica attraverso la quale un posto di lavoro viene condiviso da due persone, parimente responsabili del rispetto delle norme contrattuali, del coordinamento e della ripartizione autonoma degli orari di lavoro e delle mansioni, al fine di garantire una copertura continua del lavoro.</p> <p>❖ <i>Il lavoro ripartito richiede un rapporto di fiducia tra le due persone assunte, le medesime competenze e una certa flessibilità. Inoltre, non è applicabile a tutte le mansioni.</i></p>	**	Garantisce al datore di lavoro una copertura continua della postazione di lavoro, evitando eventuali sospensioni o carenze di personale.
Orario di lavoro "family-friendly"	<p>Modalità di organizzazione dell'orario lavorativo che consente ai dipendenti con figli o parenti bisognosi di cure di uscire a orari prestabiliti, evitando prolungamenti dell'orario di lavoro (es. straordinari), e di gestire liberamente gli intervalli di lavoro.</p> <p>❖ <i>E' necessario che tali misure siano introdotte in maniera trasparente, comunicandole a tutti i collaboratori</i></p>	***	Aumenta la motivazione del personale e l'efficienza delle prestazioni lavorative

Strumento di conciliazione vita-lavoro	Descrizione dell'iniziativa	Grado di applicazione per le PMI	Vantaggi per l'azienda
Orario di Lavoro flessibile			
Esonero per emergenze familiari	<p>Tipologia di esonero di breve durata che viene concessa al dipendente in caso di emergenze familiari.</p>	***	Aumenta la motivazione del personale e l'efficienza delle prestazioni
Banca ore	<p>Istituto contrattuale che consiste nell'accantonamento, su un conto individuale, del numero delle ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro, la cui entità è definita dalla contrattazione. Le ore di straordinario vengono compensate non più con maggiorazioni ma con ore di tempo libero.</p> <p>L'orario lavorativo viene organizzato non su base quotidiana, ma su un periodo di tempo più lungo (un mese, sei mesi, un anno..), e viene concentrato durante i periodi di maggiore necessità per l'azienda, consentendo al personale di ritagliarsi periodi di tempo libero maggiori da destinare agli impegni familiari.</p> <p>❖ <i>E' importante che siano stabiliti limiti realistici, sulla base delle necessità dell'azienda e del personale, che definiscano la quantità massima di ore in eccesso e in difetto, e l'intervallo di tempo nel quale compensarle.</i></p>	**	Di fronte a una maggiore flessibilità a favore del personale, l'azienda ottiene un risparmio sulle maggiorazioni per gli straordinari, una copertura maggiore nei momenti di carico di lavoro più intenso e riduce i momenti di inattività.
Bonus per i figli	<p>Consiste nel concedere al dipendente ore di ferie aggiuntive in occasione della nascita di un figlio</p>	**	Aumenta la motivazione del personale e l'efficienza delle prestazioni lavorative.
Lavoro d'equipe	<p>Attraverso tale pratica, il personale viene ripartito in piccoli gruppi con precisi compiti da svolgere e risultati da raggiungere. Ogni lavoratore, in caso di necessità, può essere sostituito dai colleghi appartenenti allo stesso gruppo, organizzando le proprie presenze in modo trasparente, sulla base di un piano di lavoro ben definito.</p> <p>❖ <i>E' consigliabile che inizialmente l'azienda segua i gruppi e che verifichi che i compiti siano equamente ripartiti, evitando di svolgere un eccessivo o uno scarso controllo.</i></p>	***	Consente di evitare inadempienze o ritardi derivanti dall'assenza di un dipendente e di rafforzare lo spirito di squadra e gli effetti positivi che ne conseguono.
Pianificazione delle vacanze	<p>Consiste nella pianificazione delle ferie in base alle esigenze familiari (es. chiusura scuole e delle strutture di assistenza) dei propri collaboratori.</p>	**	Consente una più efficiente organizzazione degli orari di lavoro, aumentando la motivazione del personale e l'efficienza delle prestazioni lavorative

Strumento di conciliazione vita-lavoro	Descrizione dell'iniziativa	Grado di applicazione per le PMI	Vantaggi per l'azienda
Luogo di Lavoro e incentivi			
Telelavoro	<p>Forma di organizzazione e svolgimento di lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un rapporto di lavoro, che consente di dislocare il luogo di lavoro, in modo alternato o continuativo. che consente al dipendente di gestire anche gli impegni familiari. I costi non sono elevati e includono le spese per un pc, per una connessione ad internet ed un telefono cellulare.</p> <p>Il telelavoro può essere realizzato attraverso diverse modalità rispetto alla localizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ a domicilio, presso la propria abitazione; ✓ in tele-centri, dove possono lavorare più persone di diverse organizzazioni; ✓ in uffici satelliti di una sola azienda, collegati in rete; ✓ in movimento, ovvero ovunque, tramite apparecchi portatili. <p>Il lavoro viene valutato sulla base dei risultati acquisiti, piuttosto che sulle ore di lavoro impiegate.</p> <p>❖ <i>Questo strumento si fonda su un rapporto di piena fiducia tra il datore di lavoro e il collaboratore. E' importante aver chiaro che il tempo pieno non può corrispondere con la gestione a tempo pieno delle necessità private; inoltre, tale strumento non è applicabile in tutti i settori.</i></p>	<p>*</p>	<p>Comporta un risparmio in termini di tempo derivante dall'eliminazione del tragitto verso il luogo di lavoro e in termini di costi per la dotazione di strutture interne all'azienda. Inoltre, consente una riduzione del livello di stress e di assenze da parte del personale, che ha effetti positivi sulla produttività.</p>
Ufficio genitore - bambino	<p>Consiste nell'attrezzare uno spazio, all'interno dell'azienda, con strumenti tecnologici per lo svolgimento del lavoro e giochi per bambini, in modo da consentire al personale di portare i propri figli a lavoro in caso di emergenza, e di ridurre, così, la necessità di ore di tempo libero.</p> <p>❖ <i>Tale pratica deve essere adottata solo in casi di emergenza e non in sostituzione di alrei servizi di assistenza all'infanzia</i></p>	<p>*</p>	<p>Riduce il livello di stress e di assenze da parte del personale, migliorando l'efficienza e la produttività del lavoro. Consente, inoltre di sensibilizzare i figli dei propri dipendenti circa la vita lavorativa dei genitori.</p>
Incentivi aziendali	<p>Pratica che può assumere diverse forme, tra le quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ far corrispondere il congedo educativo con ore di lavoro; ✓ bonus nella forma di aiuti economici o altri servizi; ✓ mensa aziendale alla quale possono accedere anche i familiari; ✓ prestiti a tassi agevolati. 	<p>**</p>	<p>Aumenta la motivazione del personale e l'efficienza delle prestazioni lavorative.</p>

Strumento di conciliazione vita-lavoro	Descrizione dell'iniziativa	Grado di applicazione per le PMI	Vantaggi per l'azienda
Reinserimento in seguito ad un congedo			
Colloquio di pianificazione	<p>Momento di incontro tra datore di lavoro e dipendente prima del congedo, volto a capire quali siano le intenzioni future del dipendente, la durata del congedo, la volontà o meno di svolgere aggiornamenti professionali, le modalità di contatto, e le modalità di reinserimento.</p> <p>❖ <i>E' importante far capire al dipendente la sua importanza per l'azienda.</i></p>	<p>***</p>	<p>Tale strumento consente di chiarire le idee sulle intenzioni di entrambi gli interlocutori e consente di aumentare la motivazione del dipendente, riducendo in tal modo il turn over e la perdita di know how.</p>
Comunicazione continua	<p>Tipo di comunicazione finalizzata a tenere in costante aggiornamento i dipendenti in congedo sui cambiamenti e le vicissitudini che avvengono all'interno dell'azienda, attraverso telefonate saltuarie, l'inoltro delle circolari interne, il coinvolgimento in momenti di incontro dell'azienda (pranzi aziendali, outing ecc..).</p>	<p>***</p>	<p>Consente all'azienda di aggiornare il dipendente e restare informato sulle sue intenzioni; inoltre consente di rafforzare il legame con il collaboratore, limitando la perdita di know how.</p>
Aggiornamento professionale	<p>Prevede che il periodo di congedo sia utilizzato per svolgere aggiornamenti professionali, consentendo al lavoratore di approfondire le proprie conoscenze e non perdere il contatto con il mondo professionale e con l'azienda.</p>	<p>***</p>	<p>Consente all'azienda di non perdere know how e di risparmiare il tempo da destinare alla formazione. Aumenta la motivazione del collaboratore, riducendo il rischio di turn over.</p>

Strumento di conciliazione vita-lavoro	Descrizione dell'iniziativa	Grado di applicazione per le PMI	Vantaggi per l'azienda
Assistenza all'infanzia			
Copertura della spesa per assistenza all'infanzia	Corrisponde alla copertura parziale o totale delle spese di assistenza all'infanzia da parte dell'azienda, anche nella forma di bonus.	*	Offre un utile sostegno al dipendente, aumentandone la motivazione e migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative.
Creazione di una struttura di assistenza in cooperazione	Creazione di una microstruttura di assistenza all'infanzia da collocare nel perimetro circostante l'azienda, attraverso la cooperazione con altre aziende vicine e con l'amministrazione pubblica locale, che contribuiscono a loro volta al finanziamento.	**	Consente di ridurre i costi necessari alla realizzazione della struttura e, allo stesso tempo, di avere a disposizione un numero di posti al suo interno da destinare ai propri dipendenti.
Cooperazione con associazioni di assistenti Domiciliari	Consiste nella cooperazione con associazioni di assistenti domiciliari qualificati e network sociali per aiutare i dipendenti a trovare facilmente soluzioni di assistenza per propri figli. Si tratta di una iniziativa particolarmente indicata durante le emergenze.	*	Tale iniziativa riduce lo stress e infonde maggiore sicurezza nei dipendenti nella gestione dei propri figli, consentendo loro di accedere a servizi fidati ed efficienti.
Assistenza nei periodi di Vacanza	L'azienda mette a disposizione spazi interni appositi per l'organizzazione di iniziative o di momenti di incontro all'interno dell'azienda da destinare ai figli dei propri collaboratori.	*	Semplifica la gestione degli impegni familiari del proprio personale, riducendo il livello di stress e di assenze e migliorando l'efficienza e la produttività del lavoro. Consente, inoltre di sensibilizzare i figli dei propri dipendenti circa la vita lavorativa dei genitori.



**Fondazione per la Diffusione
della Responsabilità Sociale delle Imprese
*Italian Centre for Social Responsibility (I-CSR)***

Via Mazzini, 7 - 20123 Milano

Tel + 39 02.36.578.500

segreteria@i-csr.it

www.i-csr.it