



I casi si moltiplicano

# Gratis e sempre aperti gli asili delle aziende

Le esperienze di Tod's, Direct Line e Telecom: così il privato risponde alle tante carenze del pubblico

■ ■ ■ Se il pubblico non dà una mano, il privato fa da sé. L'obiettivo indicato dall'Europa è soddisfare il 30% del fabbisogno di asili, ma l'Italia non arriva alla metà di questa percentuale. Le aziende, però, si muovono lo stesso. E di strutture aziendali dedicate all'infanzia ne continuano a fiorire. Lo scopo, è chiaro, è venire incontro alle esigenze delle mamme che lavorano. Soprattutto nella fase più difficile, il rientro in azienda quando i bimbi sono ancora molto piccoli.

Quel che non sempre emerge è che non ci si ferma all'asilo: è la struttura a "fare notizia", ma è spesso accompagnata da altre iniziative per favorire la conciliazione tra tempi della famiglia e tempi del lavoro.

Il gruppo Tod's ad esempio è stato tra i primi a istituire il servizio per i dipendenti. L'asilo in azienda è stato aperto nel 1998, anno in cui è stato inaugurato il nuovo quartier generale marchigiano. Fino ad ora ha ospitato circa 280 bambini, oggi ne accoglie 28. Aperto dalle 7 e 45 alle 19, prevede il programma ministeriale con l'integrazione di corsi di musica, inglese con insegnante madrelingua e un servizio pediatrico.

Totalmente gratuito, pannolini compresi, l'asilo ha, dicono dall'azienda, dato beneficio anche alla produttività. I genitori lavorano con più serenità e l'orario è stato esteso per andare incontro alle esigenze sia degli impiegati sia degli operai, che hanno turni diversi. In azienda c'è anche una palestra, una mensa aziendale con cucina interna e la mediateca, tutti servizi voluti direttamente dalla proprietà e da lei pagati, senza l'utilizzo di nessuna convenzione pubblica.

Alla Direct Line ci si è strutturati dal 2002 per tutelare il tema della conciliazione del tempo lavoro-famiglia. «Non vogliamo e non possiamo dimenticare che le persone hanno una vita professionale e una privata e per noi quella privata è molto importante e perciò deve essere tenuta in considerazione sempre», spiega Riccardo Benini, direttore risorse umane dell'azienda. «Un asilo nido rappresenta per la nostra azienda un'importante forma di apertura alle esigenze dei nostri dipendenti», continua, «e ci offre l'occasione per promuovere un miglioramento del clima aziendale». «La creazione dell'asilo aziendale e altre significative iniziative rivolte alle

neo-mamme» spiega ancora Benini, «hanno permesso all'azienda di ridurre il periodo del congedo e capitalizzare le competenze presenti in azienda. L'iniziativa e il servizio interno ha inoltre contribuito a tenere elevato aumentare l'engagement dei nostri dipendenti e di conseguenza ridurre il turnover, oggi molto basso. Ha migliorato la qualità del lavoro soprattutto delle dipendenti mamme, ma non solo, che possono conciliare in questo modo le necessità familiari con il rispetto della professionalità. Attualmente in Direct Line dei circa 800 dipendenti, il 70% appartiene al gentil sesso e oltre il 7% è in maternità. L'età media dell'azienda si attesta attorno ai 37 anni». In Direct Line anche altre iniziative: come spiega il direttore del personale, «alcune mamme svolgono la loro attività - a differenza di altri dipendenti dell'azienda - esclusivamente in turni fissi nelle ore diurne evitando i turni serali, proprio per riuscire a gestire al meglio le esigenze professionali con quelle della famiglia». «Sicuramente», conclude «la legislazione italiana è all'avanguardia ed aiuta più che in altri Paesi lo status di mamma; inoltre avere un asilo all'interno di un luogo di lavoro è di ulteriore sostegno, nonostante i corretti alti standard legislativi ed igienici da rispettare trattandosi di bimbi molto piccoli».

In Telecom Italia infine il progetto "People caring" punta sul trovare il giusto equilibrio tra vita lavorativa e tempo libero. Per la famiglia, vengono offerti numerosi servizi, dai parcheggi rosa ai prestiti per le mamme e i papà, ai soggiorni estivi di vacanza. Di asili aziendali l'ex monopolista ne conta 9, a cui si aggiungono 3 convenzioni con asili esterni a Roma, Padova e Napoli. Ospitano circa 400 bambini, e sono realizzati sulla base della popolazione potenzialmente interessata presso le sedi Telecom Italia. Viene data priorità alle sedi di call center, ai luoghi di lavoro nei quali è più accentuata la presenza di giovani e di donne e che si trovano in zone delle città dove non esiste un'offerta di servizi adeguata. Negli asili nido vengono ospitati i figli dei dipendenti dai 3 mesi ai 3 anni, con fasce orarie molto flessibili e la possibilità di scegliere tra una permanenza di quattro, sei o otto ore al giorno».

BEATRICE CORRADI

## IL QUADRO SOCIO-DEMOGRAFICO

### Popolazione residente in Italia al 1° gennaio 2010

Donne	31.052.925
Uomini	29.287.403
<b>Totale</b>	<b>60.340.328</b>

### Tasso di fecondità per cittadinanza della madre (2008)

Italiane	1,3%
Straniere	2,3%
<b>Totale</b>	<b>1,4%</b>

30 anni: l'età media alla nascita del primo figlio nel 2008

246.613: i matrimoni totali nel 2008 (di cui il 36,7% con rito civile)

### Età media al primo matrimonio (anno 2008)

Donne	29,9
Uomini	33,0

Fonte: ISTAT



Parlano i direttori del personale

# Maternità breve e telelavoro

Solo così le donne sono incentivate a rientrare in azienda

■ ■ ■ ATTILIO BARBIERI  
GIULIA CAZZANIGA

■ ■ ■ Asili aziendali, orari più flessibili, telelavoro? Le soluzioni per supportare le madri che lavorano ed evitare che dopo la nascita del primo figlio abbandonino il lavoro sono numerose. Le aziende poi, le declinano con una serie infinita di varianti che testimoniano comunque, in generale, un'attenzione crescente per i problemi della famiglia.

«Scardinare il modo di lavorare tradizionalmente in azienda», spiega a Libero Chiara Bisconti, direttore delle risorse umane di San Pellegrino, gruppo Nestlé: «è questa l'esigenza che abbiamo avvertito dopo aver ascoltato le nostre dipendenti. Ci chiedevano di essere valutate in base alla prestazione, non per le ore di presenza in ufficio. Per questo abbiamo fatto in modo di abolire la rigidità di orario, rendendola non discriminante. Il piano di lavoro è stato organizzato in modo flessibile. Abbiamo reso flessibile l'orario giornaliero: è possibile lavorare da un minimo di 5 ore al giorno, recuperando poi le

ore mancanti nel resto del mese. Abbiamo esteso il part time alle figure manageriali. La promozione, da noi, non dipende dal tipo di contratto, se a part time o meno, ma dai risultati».

E il telelavoro? «È un'esperienza che abbiamo cominciato a valutare nel 2010», racconta la Bisconti, «e abbiamo capito che la chiave non è farne uno schema rigido: il telelavoro per 5 giorni su 5 crea un effetto di straniamento nella persona che lavora. Diamo quindi la possibilità al lavoratore di scegliere quanti giorni lavorare da casa e quanti dall'ufficio. È uno strumento molto utile soprattutto a chi abita lontano dall'azienda. A sorpresa abbiamo scoperto che questo modo di lavorare diventa appetibile anche per gli uomini: il 40% di chi ci chiede il telelavoro è di sesso maschile».

Questo approccio flessibile non impatta negativamente sulla produttività. Anzi, accade il contrario. Dice infatti la Bisconti: «Ci siamo resi conto che queste iniziative hanno inciso positivamente anche sulla produttività. Le persone aumentano la loro motivazione, producendo di più».

Che non sia un problema di tutele nude e crude, di congedi parentali e di licenze, lo testimonia Paolo Citterio, presidente Gidp, Gruppo intersettoriale direttori del personale. «Da noi ci sono troppe tutele», afferma, «che alla fine vanno a scapito delle lavoratrici. In questo Paese si può rimanere a casa per la maternità 5 settimane col 100% della retribuzione e fino a un anno col 30. Ma nella realtà le neo-mamme finiscono per essere penalizzate. Le piccole imprese non hanno dei validi sostituti: così il lavoro della donna in maternità viene affidato ad altri e quando la mamma rientra in azienda non avrà più quella posizione o sarà la numero due. E' anche un problema di continuità...». In che senso? «Fino a 28-30 anni le neolaureate

“



■ Dopo un congedo lungo le neo mamme faticano a rientrare

PAOLO CITTERIO

che prendiamo sono bravissime, meglio dei maschi», spiega Citterio, «poi con l'arrivo della maternità vanno in tilt. A meno di non essere in un'azienda con cui si possa parlare tutti i giorni, anche da casa, che le dia l'asilo, se non quello aziendale meno convenzionato. Ma la realtà spesso è diversa: se per esempio la lavoratrice si trova in un'impresa piccola che la valuta non sugli obiettivi ma sulle prestazioni è finita: l'imprenditore si preoccupa quando la dipendente va via alle 17,30».

Ma se questi sono gli scogli da superare quali possono essere le soluzioni? «A fronte di un'assenza per maternità meno prolungata», spiega Citterio, «asili nido come negli Usa aperti dalle 7,30 del mattino fino alle otto di sera. E poi supporti concreti non solo per i bimbi ma anche assistenza per gli anziani. Se vi fossero le tutele giuste e le donne rimanessero al lavoro anche dopo la nascita dei figli potremmo recuperare anche il 5% del Pil. Comunque le cose stanno cambiando. Basta guardare a quel che è accaduto nella dirigenza per le risorse umane. Negli anni Set-

“



■ Non sono importanti le ore lavorate. Ma i risultati

CHIARA BISCONTI

## REFERENDUM NELLO STORICO GRUPPO DELLE TLC

### Il 90% dei dipendenti Italtel dice sì all'accordo ritornano al lavoro 90 cassintegrati

I lavoratori del gruppo Italtel hanno approvato con il 90% dei voti favorevoli l'intesa raggiunta tra azienda e sindacati, che trova la sua prima attuazione con il rientro di 80 dipendenti dalla Cassa integrazione. L'accordo è stato firmato da azienda e sindacati il 5 gennaio scorso e definisce, fino all'aprile 2013, una pluralità di strumenti per la gestione delle eccedenze e per il contenimento dei costi. Il 12-13-14 gennaio 2011 il sindacato ha tenuto un referendum tra i lavoratori nelle sedi aziendali di Setti-

mo Milanese, Roma, Carini (Pa). Hanno votato 1.173 persone (il 93% degli aventi diritto) e i voti favorevoli all'intesa sono stati circa il 90%. Azienda e sindacato - si legge in una nota - hanno concordato soluzioni che riducono la quantità di personale sospeso - anche attraverso lo strumento della cassa con rotazione - e nel contempo salvaguardano gli obiettivi di riduzione dei costi e di garanzia della funzionalità dell'azienda. Tutto ciò in linea con gli obiettivi del piano industriale 2010-2012.



## IL MERCATO DEL LAVORO

Numeri uomini		Numeri donne		Numeri totali			
<b>Occupati, disoccupati e inattivi nel 2009</b>							
Valori in migliaia							
Forze di lavoro			Non forze di lavoro				
Agricoltura	Industria	Servizi	Totale	*In cerca di occupazione	Totale		
627	5.315	7.848	13.789	1.000	14.790		
248	1.400	7.588	9.236	945	10.180		
874	6.715	15.436	23.025	1.945	24.970		
Popolazione residente			Totale				
			Fino a 14 anni	15-64 anni	Più di 65 anni		
			4.337	5.172	4.749		
			14.257	14.257	14.257		
			29.047	29.047	29.047		
			4.101	9.643	6.781		
			20.525	20.525	20.525		
			30.705	30.705	30.705		
			8.438	14.815	11.530		
			34.782	34.782	34.782		
			59.752	59.752	59.752		
*Comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che: 1) hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive; 2) inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro							
<b>Tasso di occupazione su popolazione 15-64 anni per titolo di studio</b>							
Licenza elementare	Licenza media	Diploma	Laurea	Media totale			
48,4%	62,3%	75,4%	82,8%	68,6%			
15,4%	34,0%	57,5%	72,3%	46,4%			
29,2%	49,2%	66,5%	77,0%	57,5%			
<b>Tasso di inattività nel 2009</b>							
Rapporto tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento	15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	15-64 anni	Totale
	66,0%	15,0%	7,1%	8,8%	76,6%	26,3%	40,1%
	76,1%	34,3%	32,7%	39,7%	90,0%	48,9%	61,7%
	70,9%	24,6%	19,8%	24,4%	84,0%	37,6%	51,3%

## o per evitare gli abbandoni

### a. Orari più flessibili per conciliare famiglia e impiego

tanta c'era una donna ogni 35 dipendenti del personale. Ora sono il 45% e presto ci sarà il sorpasso. Perché sono le migliori».

Anche per **Patrizia Fabricatore**, consigliere nazionale dell'Aidp (Associazione per la direzione del personale) e vicepresidente per le risorse umane di Astrazeneca, la soluzione per conciliare maternità e lavoro è nella massima flessibilità. A cominciare dal telelavoro. «Alla Astrazeneca per tutta la popolazione aziendale abbiamo una buona flessibilità di orari, i nostri dipendenti hanno la possibilità di lavorare da casa collegandosi ai nostri sistemi attraverso linee veloci. Sono in 15 ad avere il contratto di telelavoro: due o tre giorni alla settimana lavorano da casa. Abbiamo allestito presso la loro abitazione una postazione che garantisce la sicurezza massima della connessione».

Tre giorni a settimana. Come mai non cinque? «Il nostro telelavoro è parziale perché la presenza in azienda per una giornata o due ogni settimana è necessaria oltre che gradita alle persone per mantenere i rapporti con i colleghi e

con l'ambiente. La continuità nei rapporti è fondamentale, non a caso cerchiamo di agevolare il rientro dalla maternità con continui rapporti capo-collaboratore durante il periodo di assenza. Naturalmente se le dipendenti sono d'accordo».

E l'asilo-nido? «È stato un tema molto dibattuto da noi», spiega la Fabricatore, «lo scorso anno abbiamo fatto una survey fra i dipendenti. Ma organizzare un asilo nido in azienda non è semplice per i numeri e abbiamo verificato che le mamme preferiscono gli asili nido vicini a casa. Così abbiamo deciso di dare un contributo economico lasciando alle persone la massima autonomia nella scelta della struttura».

E come mai hanno scelto di telelavorare da casa solo in 15? «In effetti, nonostante la materia sia regolata da un accordo sottoscritto con i sindacati, le richieste non sono altissime. Maternità a parte, per esempio, gli uomini non lo chiedono mai».

La ricetta della flessibilità massima funziona anche nelle società che operano entro i settori maturi e nelle strutture di grandi dimensioni. «Abbiamo circa 1.400 dipendenti in tutto il mondo, e il 70% sono donne», racconta **Vittorio Pirovano**, direttore delle risorse umane del gruppo Albini, settore tessile, «per questo in tutti i nostri stabilimenti abbiamo dovuto affrontare il tema della conciliazione tra famiglia e lavoro. Le donne sono a tutti i livelli dell'azienda: sia nei posti di responsabilità, sia nella parte impiegatizia, sia in quella della manodopera. Abbiamo adottato alcune accortezze per gestire al meglio la componente femminile, con tutta la complessità che questo significa. La nostra azienda è a forte vocazione manifatturiera. E non sempre due part time equivalgono a un tempo pieno. Ma è un impegno che abbiamo voluto gestire al meglio, credendo nelle nostre dipendenti, senza fare discriminazioni di



Il part time a rotazione funziona anche in fabbrica

VITTORIO PIROVANO

nessun tipo». In che modo? «Innanzitutto con il part time strutturato su base periodica a rotazione. Le nostre dipendenti hanno la possibilità di lavorare a orario ridotto per un certo periodo di tempo, lasciando poi spazio ad altri. Poi abbiamo sperimentato il telelavoro, soprattutto per la componente impiegatizia, per la quale è chiaramente più semplice che per la manodopera lavorare da casa. Da noi però questo strumento non si è rivelato particolarmente utile, al di fuori di alcuni casi, dal momento che la sede di Albini è piuttosto decentrata, nella val Seriana, e questo comporta che molti dei nostri dipendenti vivano in un raggio chilometrico piuttosto ristretto, non sono lontani dal posto di lavoro».

Questo articolo assieme ai precedenti "da conservare" pubblicati su Libero Lavoro è consultabile integralmente anche sul sito internet di Libero al seguente indirizzo: [www.libero-news.it](http://www.libero-news.it)



## L'APPROFONDIMENTO



Stanzianti per ora 2 milioni

## I talenti in rosa si trattengono così

Banche e assicurazioni hanno mobilitato i fondi per la formazione permanente

ANNA ZAVARITT

Sei milioni di euro per la valorizzazione delle risorse femminili in azienda. Il Fondo interprofessionale di banche e assicurazioni (Fba) ha presentato in dicembre un nuovo avviso di finanziamento, unico nel suo genere in Italia, in quattro diversi ambiti: genere, stereotipi e pari opportunità; organizzazione del lavoro e benessere organizzativo; crescita dei talenti femminili, empowerment e leadership; negoziare la conciliazione. Partendo dal presupposto che l'introduzione e il rafforzamento di una cultura di gestione della diversità di genere è strumento per dare maggiore competitività all'azienda, il finanziamento fa leva sul potenziale inesperto, anche da un punto di vista economico. «Parlare di donne e uomini ai vertici è importante, perché non è un tema femminile ma aziendale - ha spiegato durante la presentazione dell'avviso Angelo Carletta, responsabile relazioni industriali e politiche del lavoro Unicredit, che è anche nel direttivo di Fba - la dispersione del talento è un danno per l'azienda». La diversità peraltro non è legata solo al genere, ma in questo bando di finanziamento può essere intesa in un senso più ampio, come ha spiegato Simone Innocenti, direttore risorse umane Axa Assicurazioni, che ha appena ottenuto un finanziamento: «Abbiamo fatto una serie di analisi e riflessioni sul concetto di diversità, come fattore di competitività. Partendo da un dato: i nostri clienti non solo sono uomini, ma uomini e donne e peraltro provenienti da diverse etnie, quindi dobbiamo avere nel nostro dna un concetto di diversità molto ampio, che non è solo di genere ma anche culturale, etnico e altro. Anche perché le donne non vogliono essere "dei panda", non vogliono essere protette o supportate. Vorrebbero solo avere eguali diritti e chance. I piani di formazione sono quindi dedicati sia a uomini sia a donne, perché siamo convinti che l'apprendimento passi dalla condivisione del problema o dell'esistenza di stereotipi». Se per dimensioni e inquadramento,

quello bancario ed assicurativo è già un mondo evoluto in termini di gestione delle risorse, in termini di occupazione femminile i margini di miglioramento non mancano: se in ingresso - nei principali gruppi bancari - ormai la percentuale di assunti è del tutto paritetica tra uomini e donne, più si sale di ruolo e di mansione e più questa quota iniziale del 50% di assottiglia, passando ad un 40% per i quadri, al 30% circa per i manager e a un esile 10% per i top manager. Un problema sul quale i sindacati sono pronti ad un confronto costruttivo: «La donna che può scegliere e si realizza nel lavoro raggiunge una soddisfazione che è una ricchezza anche per l'azienda per la quale lavora», ha spiegato Elena Iazzi della Fisac-Cgil durante la presentazione dell'avviso, «il punto è quindi di capire come incentivare l'occupazione femminile, non solo in quantità ma anche in qualità perché se non presidiata rischiamo di pagarla poi nei percorsi professionali delle donne inserite».

Il cda del fondo prima di Natale ha approvato i primi otto piani presentati per un valore di circa un milione: si tratta di due assicurazioni, Axa e Unipol, e di sei piani di banche: quattro del gruppo UniCredit, uno di Ubi Banca e uno della Banca di Spoleto. L'insieme dei progetti prevede un investimento complessivo di oltre 2 milioni. I progetti possono essere presentati fino a giugno, data di scadenza dell'avviso e dovranno essere accompagnati da un accordo sindacale. Invitando nuove aziende a presentare progetti Carletta di Unicredit ha precisato: «Care aziende, capiamo insieme che questo ha un ritorno economico e quindi bisogna metterci i soldi. Chi di voi non ha un dipartimento intero dedicato al marketing strategico? Tutti, e quasi tutti abbiamo gli stessi tipi di prodotti. Lo stesso dovrebbe succedere su questo tema, che ha bisogno di fondi ma è un investimento dal ritorno garantito perché un'azienda non si può permettere di disperdere capitali e talenti. Oggi Fba vi dà almeno il 50% dei fondi, prendeteli e utilizzateli al meglio».

## L'ALLARME DAL SALONE DEL GELATO

## Laboratori artigianali a corto di manodopera Servono subito almeno 3mila nuovi pasticceri

Manca la manodopera nei laboratori artigianali delle pasticcerie italiane. L'allarme arriva alla vigilia del Sigeo, il salone della gelateria, pasticceria e panificazione artigianali che si svolgerà a Rimini Fiera dal 22 al 26 gennaio, dalla Confederazione pasticceri italiani (Conpait).

«Abbiamo svolto una ricerca interrogando le nostre sedi regionali - spiega il presidente Federico Anzellotti - e attualmente sono disponibili almeno 3.000 posti di lavoro nelle pasticcerie italiane. Il nostro mestiere è le-

gato all'immagine di lavoro prevalentemente notturno e ciò tiene lontani i giovani. In realtà i tempi sono cambiati, ora sono disponibili tecnologie che consentono un processo di produzione più rapido e che tutela la qualità artigianale del prodotto. In una pasticceria oggi si comincia a lavorare intorno alle 5 e mezzo del mattino». Si tratta di un lavoro, spiega la confederazione dei pasticceri, che offre stipendi mensili intorno ai 1.100 euro mensili per un addetto al laboratorio di pasticceria appena assunto.



Lavorare da casa 3 giorni su 5 risolve molti problemi

PATRIZIA FABRICATORE