L'ECO DI BERGAMO

Quotidiano

Data 22-11-2013
Pagina 14
Foglio 1 / 3

www.ecostampa.it

Famiglia e lavoro, qualcosa si muove La Sanpellegrino incentiva i papà

Ricerca di Confindustria sui congedi parentali: restano distanze culturali da altri Paesi europei Gli esperti: ma con ruoli dei genitori condivisi, meno dispersione dei tempi lavorati e più efficienza

DIANA NORIS

Coniugare i tempi del lavoro con quelli della famiglia grazie al congedo parentale, una realtà sulla quale ha indagato Confindustria Bergamo in un'analisi condotta con il supporto scientifico dell'Università Bocconi di Milano e di Adapt. Nello studio «Congedi parentali e gestione dei tempi di lavoro» presentato ieri è stato approfondito il confronto con la dimensione europea da una parte e la realtà bergamasca dall'altra, evidenziando le migliori pratiche messe delle aziende del territorio.

«Esistono normative europee che dettano standard minimi e che vengono declinati in modo diverso – spiega Maurizio Del Conte dell'Università Bocconi -. In alcuni Paesi la genitorialità è sempre più condivisa, con un maggior coinvolgimento del padre. Il risultato è una minore dispersione dei tempi lavorati, una maggiore efficienza del sistema e maggiore soddisfazione delle famiglie».

Questo sembra valere per alcuni Paesi europei, ma non per l'Italia: «Il nostro sistema di welfare è molto povero – continua Del Conte -. La soluzione però non può essere caricare il settore pubblico per portare i servizi ai livelli degli altri Paesi, perché si dovrebbe aumentare la pressione fiscale».

La soluzione ricade quindi sulle spalle delle aziende, non sempre in grado di sobbarcarsi i costi. Anche perché il Governo non prevede nessuna forma di premialità dal punto di vista fiscale: «Si dovrebbero incentivare le forme di welfare aziendale, che nel nostro Paese vengono realizzate ma restano fenomeni isolati, siamo lontani dalla media europea – ammette Del Conte -. Alcuni esempi ci sono nelle grandi aziende, che hanno risorse per organizzare un sistema molto oneroso. Si potrebbe delegare alla contrattazione collettiva l'individuazione di alcuni strumenti, per uno sgravio contributivo tale da rendere conveniente il sostegno alla genitorialità».

Ad aggravare il quadro, un mancato coordinamento normativo. Le richieste dei dipendenti non sono ancora modulate rispetto ai bisogni dell'azienda: «Il complesso tema delle modalità di godimento dei congedi parentali in relazione alle esigenze di impresa non è stato affrontato dalla normativa del contratto nazionale, che si è limitata ad introdurre ulteriori tutele in forma di permessi senza affrontare problematiche gestionali – commenta Stefano Malandrini, responsabile sindacale Confindustria Bergamo -. Si sta lavorando a livello regionale con dei finanziamenti tramite bonus, ma avrebbe più senso una normativa nazionale. Al momento ci sono accordi individuali nelle singole imprese, con accordo sindacale o regolamentazione aziendale».

I tecnici sottolineano una certa ritrosia da parte dei papà ad accedere al congedo: «La possibilità di usufruire del congedo di paternità è entrata in vigore nel 2013 – spiega Stefano Malandrini -. La sensazione è che a Bergamo sia usata pochissimo, ci risultano resistenze culturali».

Il bilanciamento tra i tempi del lavoro e la famiglia è quindi nelle mani delle aziende, che difficilmente riescono a sopperire alle mancanze del welfare pubblico. A maggior ragione nella bergamasca, dove gran parte delle aziende è di dimensioni medio-piccole: «È chiaro che nelle piccole-medie aziende, l'80% sul nostro territorio, l'assenza di un dipendente può diventare problematica e se massiva può creare problemi nella produzione – commenta Matteo Zanetti, vicepresidente Confindustria Bergamo -. È quindi più facile che si ricorra al part-time o ai permessi. Tutto è su base volontaria tramite accordi aziendali "one to one". Questo tipo di collaborazione genera un clima aziendale propizio: un buon rapporto tra la parte direttiva e i collaboratori è fondamentale».

I casi Sanpellegrino e Parà

Pioniera nella Bergamasca nell'incentivare l'utilizzo dei congedi di paternità (della durata di due settimane, con l'integrazione da parte dell'azienda fino al 100% del trattamento di legge), è la Sanpellegrino. «Nello stabilimento di Ruspino ne hanno usufruito 7 persone su 13 neo-papà, un buon numero se si considera che il congedo può essere preso entro il terzo anno del bambino – commenta Giacomo Piantoni, direttore risorse umane Gruppo Nestlé, di cui la Sanpellegrino fa parte -. Dal 2012 abbiamo fatto nostre le indicazioni europee per contribuire all'affermarsi di un nuovo modello culturale che non escluda il padre dalle emozioni e dalle responsabilità che sorgono alla nascita di un figlio e un'effettiva parità tra i sessi».

Un altro esempio concreto arriva dal gruppo Parà di Pontirolo Nuovo, family company fondata nel 1921 che produce tessuti per la protezione solare, arredamento e nautica. «Nonostante le dimensioni dell'azienda non siano più familiari, la proprietà è ancora coinvolta operativamente nelle idee – spiega Matteo Parravicini, amministratore delegato di Parà -. Cerchiamo di avere un contatto diretto con i dipendenti, one to one, e in funzione delle problematiche cerchiamo di rispondere, ad esempio con entrate e uscite a seconda del bisogno e ovviamente delle necessità dell'azienda. Se il dipendente si trova bene, anche la società ne beneficia in termini di miglior efficienza, è tutto in funzione del bene comune». Una scelta apprezzata dai dipendenti, tanto che «ci sono famiglie intere che lavorano da generazioni con noi e anche il tasso di ricambio dei dipendenti è molto basso», sottolinea Parravicini. ■

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Il congedo di 15 giorni: a Ruspino si diffonde. Alla Parà tempi su misura

110538

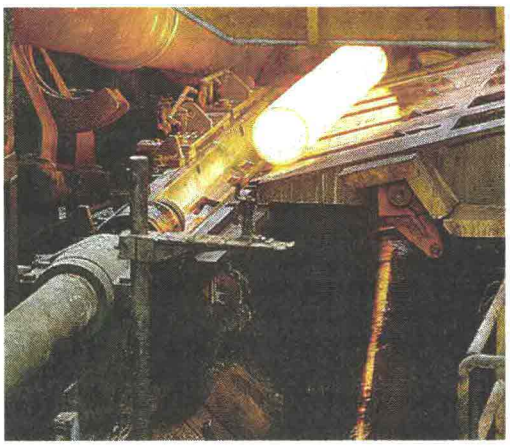
Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

L'ECO DI BERGAMO

Quotidiano

Data 22-11-2013
Pagina 14
Foglio 2 / 3

www.ecostampa.it



Da sinistra in alto, linea Sanpellegrino, lavorazione dei tubi Tenaris, produzione Brembo e sede della Parà

Dalmine, per mamma e papà un giorno di lavoro da casa

In Tenaris Dalmine i genitori dei bambini fino a due anni possono lavorare da casa un giorno alla settimana. L'opportunità è frutto del Flexible Working Program, la principale iniziativa di conciliazione tra tempi di lavoro e di vita del gruppo siderurgico bergamasco.

«Si tratta di un programma che, oltre a garantire il lavoro da casa ai genitori dei figli fino a due anni d'età, consente flessibilità ed elasticità dell'orario di lavoro agli impiegati che possono rendere flessibile fino a un'ora l'orario di entrata e uscita oltre a usufruire della flessibilità cosiddetta di "pausa mensa", un'ulteriore elasticità dell'orario su base mensile, che consente la possibilità di prolungare fino a due ore l'intervallo se effettuato fuori dallo stabilimento», afferma Maurizio Sterlacci, responsabile gestione del personale dei siti periferici di Tenaris Dalmine.

Queste iniziative di conciliazione lavoro e famiglia «nascono da un sondaggio condotto ogni due anni da Tenaris Dalmine tra gli impiegati (white collar) per conoscere la loro percezione rispetto a vari temi o proposte aziendali – prosegue Sterlacci –: nell'ultimo sondaggio del 2012 la maggior parte dei dipendenti si è detta molto soddisfatta delle nostre iniziative che possono monitorare attraverso un sito intranet dedicato dove tutti i lavoratori possono visionare in modo chiaro e completo le diverse iniziative che agiscono su vita aziendale, famiglia, salute e servizi accessori». A queste iniziative, conclude, «si vanno ad affiancare le borse di studio per i figli dei dipendenti e per la prosecuzione degli studi dei dipendenti stessi, un servizio sanitario integrato e il servizio di assistenza fiscale». ■

Fi. Gr.

Alla Brembo

Quando non c'è scuola c'è il centro ricreativo

Il più importante intervento di conciliazione tra lavoro e famiglia attuato in Brembo è il «Brembo Kids», per il quale l'azienda ha vinto il premio «Famiglia Lavoro» nel 2011, promosso da Regione Lombardia. «Si tratta di un'iniziativa a sostegno della famiglia del lavoratore nella gestione dei propri figli, che consente ai dipendenti di accedere, a condizioni agevolate e con il contributo di Brembo nei costi di gestione, ad un centro ricreativo aziendale aperto nei periodi dell'anno in cui le strutture scolastiche ordinarie sono chiuse – spiega Cristina Bombassei, membro del consiglio di amministrazione di Brembo –. L'aiuto in termini di migliore gestione del tempo è notevole, in quanto i lavoratori beneficiano di una valida soluzione nelle giornate lavorative che coincidono con le chiusure scolastiche». Il progetto, partito nel 2010, «è stato confermato ogni anno, visto l'ampio seguito che ha avuto, ed è stato arricchito grazie anche all'inserimento di un campus in inglese e a progetti educativi strutturati su tematiche sviluppate annualmente come l'internazionalizzazione, la sostenibilità ambientale e il corpo umano», aggiunge Bombassei. Oltre a ciò, «Brembo incentiva la migliore gestione del tempo dei propri dipendenti anche attraverso la leva organizzativa, applicando forme di flessibilità tra cui quella dell'orario di lavoro giornaliero in entrata ed uscita, il recupero delle eventuali mancate ore di lavoro giornaliere su base mensile e, infine, la possibilità di usufruire di permessi o riduzioni temporanee dell'orario di lavoro o di congedi oltre gli obblighi contrattuali e normativi, il job splitting (contratto di lavoro a tempo parziale) e la banca ore». Fi. Gr.

©RIPRODUZIONE RISERVATA

110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

L'ECO DI BERGAMO

Quotidiano

Data 22-11-2013
Pagina 14
Foglio 3 / 3

www.ecostampa.it

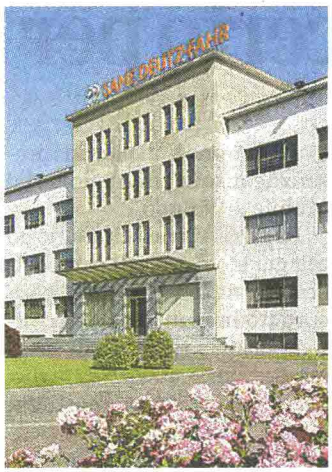
Same, quasi una donna su 5 è part-time

Opportunità di lavoro part-time, lavoro esclusivamente diurno e un interessante premio di risultato che si aggira attorno ai 5000 euro lordi annui. Sono queste le principali forme di conciliazione lavoro e famiglia che attua Same Deutz-Fahr per i suoi 1.250 dipendenti impiegati a Treviglio.

«Un istituto che l'azienda concede senza problemi è quello del part-time che agevola le necessità di conciliazione tra lavoro e maternità – afferma Paolo Ghislandi, direttore del personale del gruppo Same Deutz-Fahr -: attualmente, in azienda ci sono 135 donne ed il 18% delle stesse si trova in part-time. Poi, a conclusione del periodo concordato con l'azienda, la lavoratrice rientra full-time nella propria posizione».

«Mi preme, inoltre, sottolineare - aggiunge - il massimo rispetto che l'azienda rivolge nei confronti dell'orario di lavoro, nel senso che raramente vengono chiesti straordinari collettivi tutto ciò consente al lavoratore di organizzare la propria vita privata liberamente, avendo la certezza del tempo impiegato presso l'azienda».

Il direttore del personale di Same segnala inoltre «il beneficio economico che può essere conseguito dai lavoratori attraverso il premio di risultato negoziato nell'integrativo aziendale e calibrato, secondo il modello tedesco, sui fattori della presenza e della redditività aziendale: si tratta di un premio che, nel biennio 2012/2013 potrà raggiungere addirittura circa 5 mila euro lordi in più in busta paga per dipendente».



La Same Deutz-Fahr di Treviglio

Il fattore incentivante economico, conclude, «giova anche alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro perché consente ai lavoratori di disporre di maggiori risorse economiche per fronteggiare esigenze familiari o personali impellenti con soluzioni altrimenti non perseguibili». ■

Fl. Gr.

Famiglia e lavoro, qualcosa si muove
La Sanpellegrino incentiva i papà

Dalmine, per mamma e papà un giorno di lavoro da casa

Same, quasi una donna su 5 è part-time

110538

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.