

WEBINAR 30 marzo 2023

Pari opportunità nella libera professione: stato dell'arte, problematiche aperte e proposte di sviluppo



Questo materiale può essere usato esclusivamente per finalità di carattere personale. La proprietà intellettuale del presente materiale, che ha finalità esclusivamente didattiche, tutti i diritti economici, di utilizzo e commercializzazione, anche mediante la pubblicazione sul web e l'eventuale stampa, sono riservati in esclusiva alla Scuola di Alta Formazione.

E' fatto espressamente divieto di utilizzare il materiale (rivendendolo, riproducendolo, citandolo, diffondendolo, mettendolo a disposizione del pubblico e di terzi in genere) senza la preventiva autorizzazione di SAF, a pena di risarcimento di tutti i danni subiti e subendi da quest'ultima in conseguenza della violazione commessa.

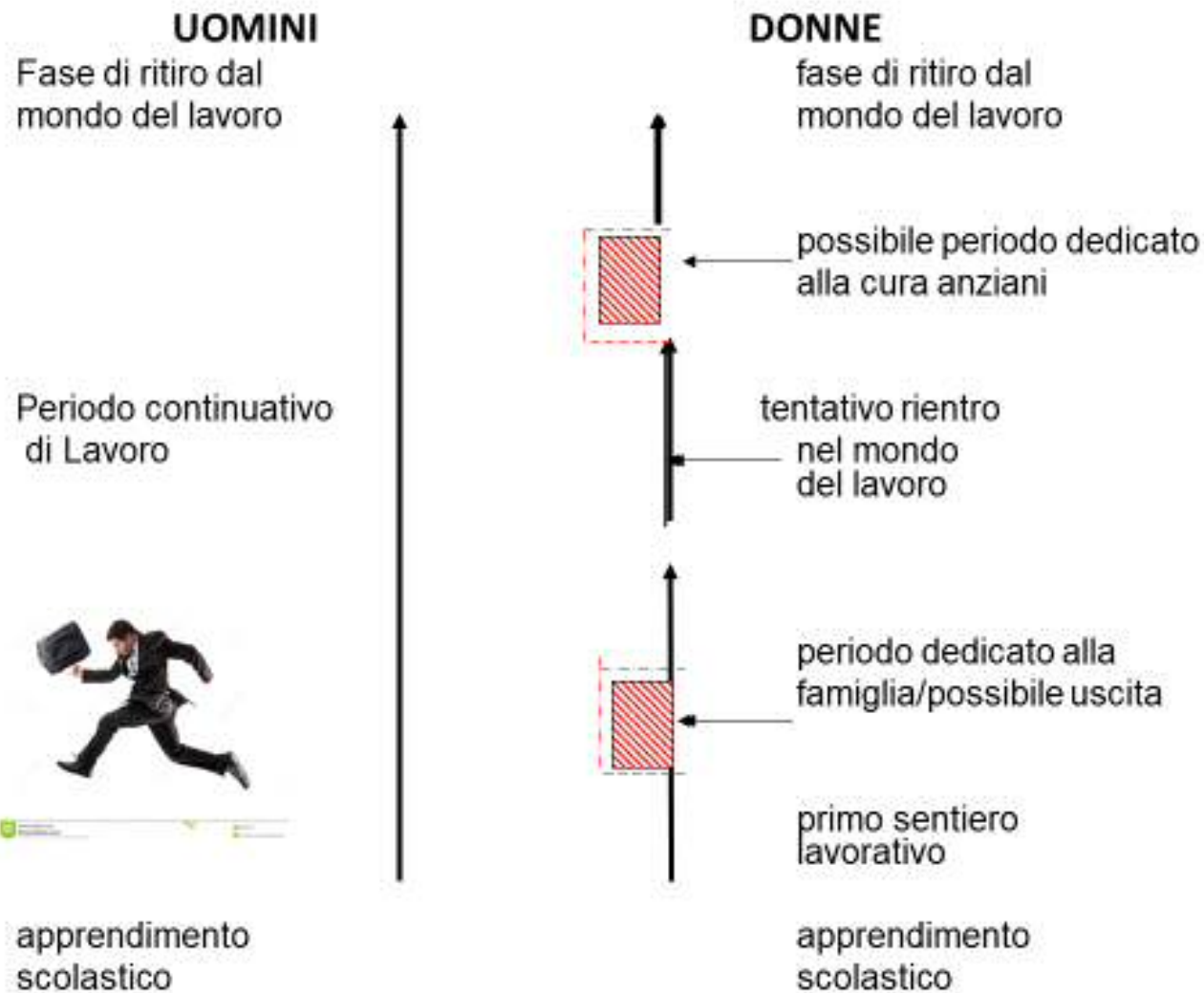
L'elaborazione dei contenuti è curata con scrupolosa attenzione, tuttavia gli autori e la SAF non si assumono alcuna responsabilità per danni diretti e indiretti derivanti da un uso improprio dei materiali

Raggiungere una qualità vita/lavoro nella professione: una sfida possibile?

di

Roberta Bortolucci

Tempi e Fasi di Vita e di Lavoro



L'ORGANIZZAZIONE ECCELLENTE È QUELLA CHE

Fornisce i mezzi e gli strumenti dell'agire ai singoli uomini e donne, adeguati e a sostegno dei diversi tempi e cicli di vita di ciascuno,
così che l'uguaglianza formale possa diventare
uguaglianza sostanziale

Minimizzando i conflitti tra:

- il lavoro che interferisce con la famiglia
- la famiglia che interferisce con il lavoro

EXCELLENCE



SISTEMI E ATTORI COINVOLTI NELLA CONCILIAZIONE

- IL SISTEMA ECONOMICO PRODUTTIVO

Le aziende e la cultura organizzativa, la qualità del prodotto/sevizio, la flessibilità, la motivazione, la permanenza,...

- Il SISTEMA di WELFARE pubblico e privato

I servizi, le strutture per la cura, le convenzioni, il welfare aziendale..

- IL SISTEMA SOCIALE PRIVATO E INTERPERSONALE

La condivisione dei compiti di cura, le preferenze personali, gli usi e costumi, il lavoro, ...

- IL SISTEMA NORMATIVO

Leggi e norme

- IL SISTEMA TERRITORIALE

L'organizzazione e gestione dei tempi e degli orari delle città, la mobilità e viabilità del territorio,...



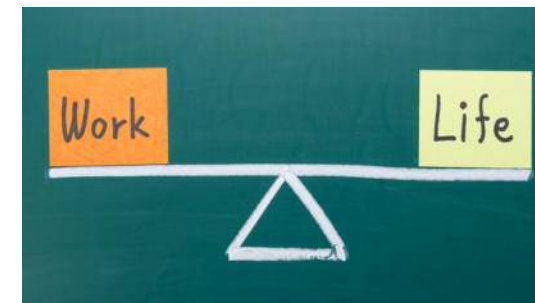
GLI SNODI PRINCIPALI DI INTERAZIONE

- La flessibilità del lavoro (di orari e di contratti)
- Le modalità di organizzazione del lavoro
- La condivisione del lavoro familiare e di cura
- La cultura, gli stili di vita, i comportamenti
- L'organizzazione e gestione dei tempi e degli orari delle città
- I servizi di cura
- La gestione delle strutture, della mobilità del territorio
- L'organizzazione della Amministrazione, il suo ruolo e le sue politiche

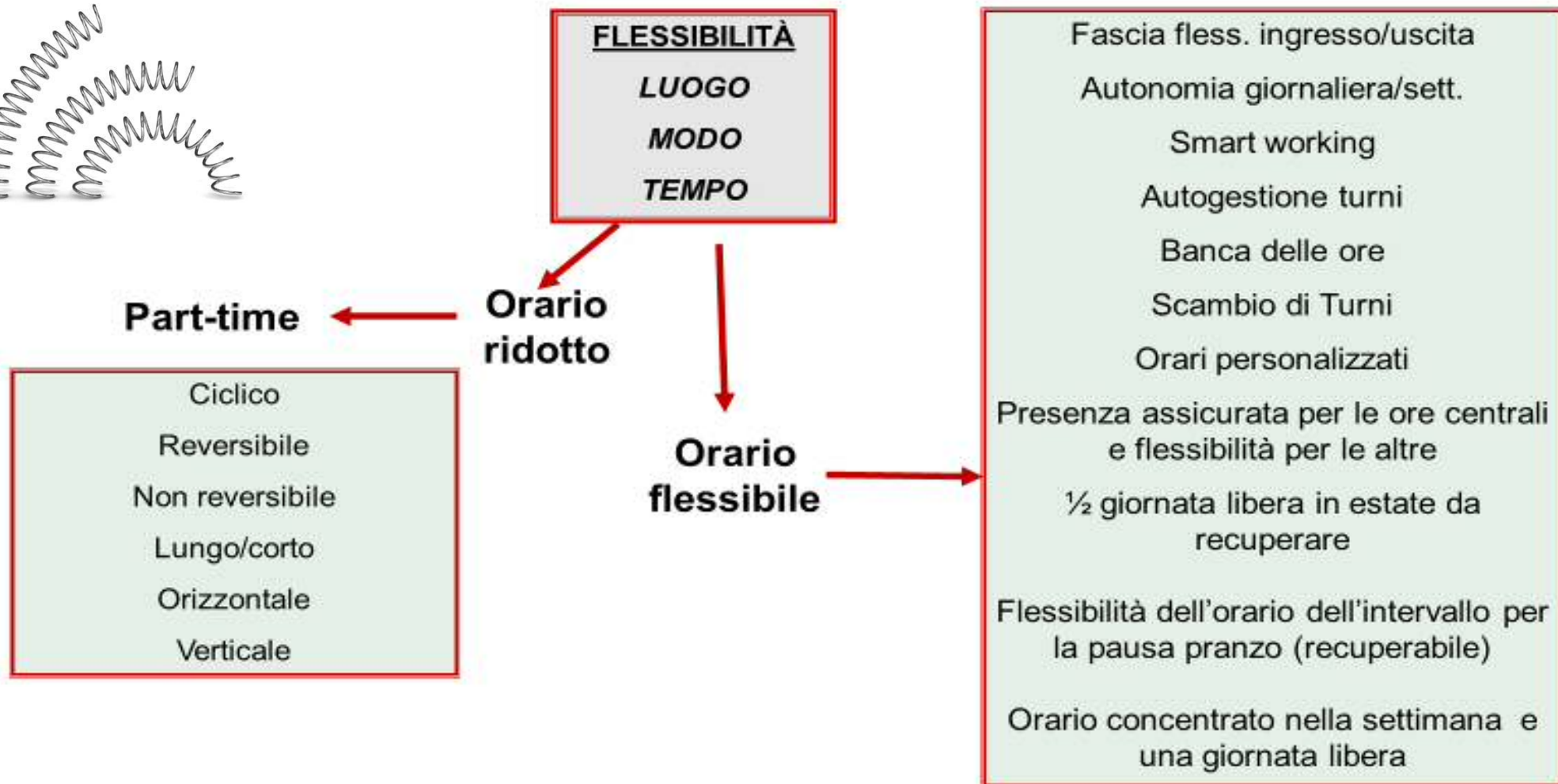
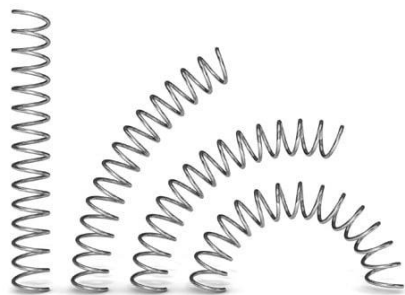


UNA CONCILIAZIONE CHE SIA:

- Strumento per migliorare la performance
- Motivante
- Sostenibile, basata sull'equilibrio tra: ciò che vuole il lavoratore e le lavoratrici, quello che vogliono i clienti/utenti, di cosa le organizzazioni hanno bisogno e possono sostenere
- Opzioni aperte a tutti
- Crei migliore qualità luoghi di lavoro
- Con soluzioni negoziate e discusse
- Che superi lo stereotipo della equivalenza tra alta presenza=qualità=produttività



LA FLESSIBILITÀ



Misure di supporto alla conciliazione che liberano il tempo:

- Strutture : asili aziendali, ludoteche e luoghi di ritrovo per i bambini più grandi, colonie, mense in cui è possibile portare via alla sera cibi pronti-pane-latte, spacci aziendali, lavanderie, sportelli di ascolto e consulenza per le problematiche relative alla famiglia e alla cura, telefoni dedicati alla comunicazione con le famiglie, etc...
- Convenzioni con cooperative per la fornitura di ogni tipo di servizio per i dipendenti, sia a domicilio che presso il luogo di lavoro: dall'assistenza a bimbi e anziani, al ritiro in ufficio di piccole incombenze da sbrigare (maggior-domo aziendale), all'intervento in famiglia per le urgenze.

Misure di supporto alla conciliazione che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro:

Part-time, flessibilità di entrata e uscita, banca delle ore, smart working, congedi, aspettative, permessi, orari autogestiti, orari personalizzati secondo la disponibilità dei trasporti o il luogo di provenienza per favorire gli spostamenti di gruppo, etc...

Misure che supportano il rientro dalla maternità/congedi parentali

Affiancamento per l'aggiornamento, formazione, supporto psicologico, polivalenza di ruolo, lavoro per obiettivi autogestito, ...

Autogestione degli orari e recuperi in autonomia

Ferie a giugno per chi ha bambini piccoli, etc...

Misure di sostegno, contributi economici

Banche interne e prestiti agevolati, integrazioni economiche durante i congedi per maternità/paternità, contributi ai costi di asili, nidi, contributi per le vacanze, contributi per gli studi dei figli, contributi per la colonia, contributi per traslochi, convenzioni con centri sportivi, affitti agevolati, etc...

Misure di conciliazione che coinvolgono il territorio

Creazione di paternariati o coalizioni territoriali per il coordinamento degli interventi per quello che riguarda:

- il Piano dei tempi e degli orari
- la mobilità, i trasporti, gli orari degli uffici pubblici
- la presenza e accessibilità di servizi per la famiglia e loro organizzazione
- banche del tempo
- etc...

SMART WORKING

Non si tratta di lavorare semplicemente fuori dall'ufficio, da casa o altro luogo ma di rivoluzionare l'organizzazione del lavoro.

Lo smart working prevede la riprogettazione congiunta non solo dell'ambito tecnologico, ma anche organizzativo e gestionale, che coinvolge lavoro e vita personale :

- **Gli spazi di lavoro**
- **Le tecnologie**
- **I comportamenti**
- **Le relazioni**



SMART WORKING: DUE CRITICITÀ IMPORTANTI

Da un lato

Il timore del lavoratore/trice di sentirsi escluso dai colleghi e dalle dinamiche di team, diventare invisibile

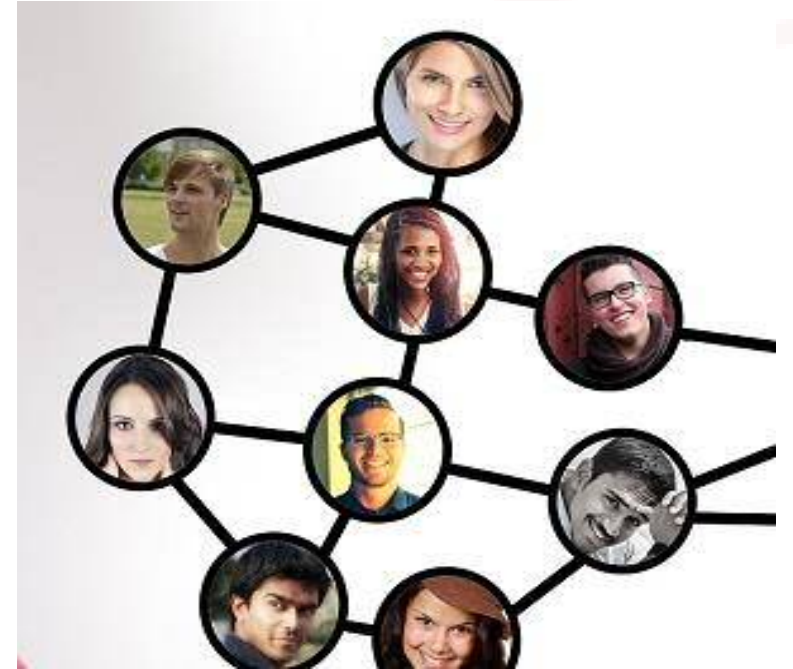
Dall'altro

L'incertezza del datore di lavoro/del responsabile che il lavoratore/trice non stia lavorando come dovrebbe qualora non sia presente in ufficio



Difficoltà incontrate dai lavoratori e lavoratrici, tra difficoltà di lavoro e difficoltà personali

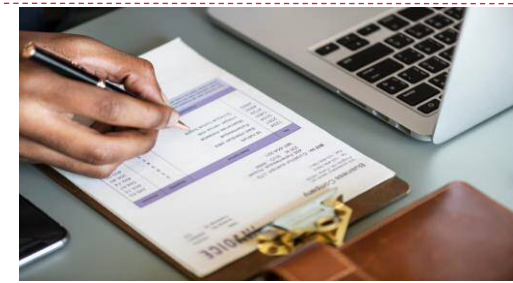
- Coordinamento/controllo
- Collaborazione
- Informatizzazione
- Smarrimento
- Isolamento
- Overworking e stress
- Lavoro/vita privata
- Motivazioni



PERCHÉ LE ORGANIZZAZIONI SONO A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE *Why?*

- Forte consapevolezza **dell'importanza della qualità di vita/lavoro** delle donne e uomini per la produttività
- Eliminazione dei **costi economici** dovuti alle donne che non rientrano dalla maternità o dovuti agli alti livelli di assenze per motivi di famiglia, o alla mancanza di flessibilità durante i picchi di lavoro
- **Riduzione dello stress** dovuto ai problemi risolti di conciliazione
- **Maggiore motivazione** al lavoro e quindi migliore rendimento
- **Maggior flessibilità** nell'impiego del personale che ricevendo flessibilità, è meglio disposto a venire incontro alle esigenze dell'azienda
- Adattamento ai bisogni delle nuove generazioni, **fidelizzazione di risorse preziose** dopo il congedo di maternità, attrazione per l'altra metà di talenti disponibili
- **Riduzione del turnover e assenteismo**

I COSTI E GLI SVANTAGGI DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE PER L'ORGANIZZAZIONE



- costi diretti dovuti a: spazio per l'asilo o luoghi di ritrovo; costi per la **formazione del personale** che torna dopo lunghi congedi per maternità o parentali; costi per **l'equipaggiamento informatico** per il lavoro da remoto;...
- svantaggi di **non avere la persona giusta** al momento giusto in azienda, perché in part time, in congedo, o non presente per altre forme di flessibilità
- costi dovuti alla necessità di **coprire assenze e congedi** od orari ridotti
- costi dovuti alla necessità di **gestire un numero maggiore di persone**, con orari diversi, tempi diversi, esigenze diverse



per l'attenzione!!