

RAPPORTO 2014

Con la conciliazione dipendenti soddisfatti e aziende competitive

→ Numerosi studi nel campo del management dimostrano come l'attenzione di un'azienda verso le proprie risorse umane, e verso le loro esigenze, permetta di innescare una situazione win-win, da cui sia i dipendenti sia l'organizzazione traggono vantaggio. Suggestiscono una correlazione positiva/virtuosa tra un aumento del benessere dei lavoratori e un aumento della soddisfazione, impegno e della produttività aziendale. Tali risultati confermano come l'attenzione al capitale umano sia un elemento strategico per il successo dell'impresa. Da anni il termine work-life balance è stato introdotto nell'agenda dell'Unione europea, ma la crisi attuale, e la conseguente riduzione delle risorse destinate ai bisogni sociali e di cura delle famiglie, ha portato al centro del dibattito politico europeo ed italiano il tema della conciliazione famiglia-lavoro.

Da questo punto, e dalla necessità di mettere in atto politiche di conciliazione sempre più concrete alle esigenze delle aziende e dei lavoratori, nasce la ricerca della Regione Piemonte dal titolo "Politiche di conciliazione in azienda: rapporto Piemonte 2014", realizzata in collaborazione con Unioncamere Piemonte. Un'indagine capillare tra le imprese piemontesi, che ha raccolto oltre mille risposte, da cui emergono diversi aspetti inerenti al welfare aziendale, ossia l'insieme di provvedimenti e azioni di cui si fa carico l'azienda, per andare incontro alle esigenze e favorire il benessere e il rendimento dei dipendenti.

Gli strumenti maggiormente adottati dalle imprese che hanno risposto all'in-

→ Gli strumenti maggiormente adottati dalle imprese sono il part-time (46,6%) e la flessibilità in entrata (36,3%) ed in uscita (35,3%).

indagine risultano quelli a favore della flessibilità di orario. In particolare si evidenzia l'utilizzo del part-time orizzontale (46,6% delle imprese) e delle forme di flessibilità in entrata (36,3%) ed in uscita (35,3%).

Oltre ai congedi previsti dalla legge, si stanno diffondendo anche quelli per la cura dei familiari (43,4% delle imprese) e le azioni volte al mantenimento dei contatti durante le assenze prolungate dal lavoro (14,7%). Inoltre nel triennio considerato nell'indagine (2010-2012) si rileva un incremento del numero dei congedi parentali usufruiti da parte dei padri (18,5% delle imprese).

Tra le iniziative più adottate si incontrano quelle volte all'analisi dei bisogni di conciliazione dei dipendenti (16,4% delle imprese), alla valorizzazione delle competenze femminili (15,9%) e al coinvolgimento delle famiglie (12,0%). Una quota significativa di imprese ha dichiarato l'intenzione di mantenere gli strumenti di conciliazione attivi. Dalle risposte fornite si

riscontra un apprezzabile livello di soddisfazione. Nel complesso le imprese hanno rilevato un maggiore senso di appartenenza dei propri lavoratori (77,2% delle aziende), un miglioramento del grado di soddisfazione interno e del clima aziendale (74,8%), una riduzione dei conflitti (72,1%), un miglioramento dell'immagine aziendale (68,4%) ed infine un miglioramento della relazione con gli stakeholder (45,5%).

(Scarica la ricerca sul sito: www.regione-piemonte.it/pariopportunita)

→ Le imprese che hanno risposto all'indagine hanno dichiarato un maggiore senso di appartenenza dei propri lavoratori (77,2%) e un miglioramento del grado di soddisfazione interno e del clima aziendale (74,8%).



