

Economia

ECONOMIACOMO@LAPROVINCIA.IT

Tel. 031 582311 Fax 031 582421

Enrico Marietta e marietta@laprovincia.it, Marilena Lualdi m.lualdi@laprovincia.it

In azienda gli orari a misura di famiglia «Ecco come si fa»

Lavoro. Sempre più accordi per favorire la conciliazione. Flessibilità, part time e "banche ore" tra gli strumenti. Il caso di Avon: un giorno alla settimana si lavora da casa

LOMAZZO

MARILENA LUALDI

Conciliare i tempi del lavoro e della vita: una sfida sempre più importante per le aziende. Molti passi sono stati compiuti e lo dimostrano non solo le cifre, presentate ieri al convegno dalla Cisl dei Laghi a ComoNext, ma anche la qualità degli accordi sindacali raggiunti con le imprese. Con progressi sorprendenti per venire incontro alle donne. C'è ancora parecchio da fare, tuttavia, perché il calo delle nascite è un campanello d'allarme che continua a suonare in Italia e nel territorio. E i dati sul lavoro elencati ieri chiariscono perché.

Non solo numeri

Il convegno è stato aperto dal reggente della Cisl dei Laghi Francesco Diomaluta e ha visto numerosi interventi, dal fronte sindacale e da quello delle aziende, oltre ai preziosi contributi dalle ricerche. Il lavoro femminile - spesso mancato o carente - è al centro dei dibattiti e impone al più presto solu-

■ A Como e Varese siglate 140 intese con i sindacati. Il 45% riguarda proprio il welfare

zioni, ma Rosangela Lodigiani dell'Università Cattolica ha ribadito: «Non è un problema delle donne. Piuttosto è un'azione che ha ricadute sull'intera società». Ha elencato dati preziosi e allarmanti. Silvia Stefanovich della Cisl nazionale: «Il tasso di occupazione delle donne tra i 25 e i 49 anni cresce, ma se si ha un figlio piccolo scende. E così aumentando i figli. Poi, se la donna è l'unico genitore, il tasso ha un crollo del 5,1%».

Una questione sociale, ma come viene affrontata nel territorio? Con sforzi costanti per un cambiamento culturale e anche con creatività. La Cisl dei Laghi - è stato Filippo Cristoforo - a moderare le varie tappe del convegno - ha fornito dei numeri interessanti. Tra Como e Varese sono stati siglati 140 accordi sindacali e di questi il 45% (quindi una sessantina) riguardano il tema del welfare. Quali in particolare? Si parte dai permessi, che costituiscono il 20%. Poi la flessibilità in entrata e uscita dal luogo del lavoro. E ancora part time, congedi parentali, smart working, banche ore.

Una ventina di accordi hanno visto l'attenzione puntata sulla conversione del premio di risultato in termini di servizi e welfare, flessibilità degli orari e gestione della famiglia. Con un elemento da valutare: «Un euro investito restituisce 20 volte il

valore». Nella carrellata di esempi sul territorio, a Como se n'è evidenziato uno. Quello della Avon Cosmetics, illustrato da Luciano Speroni.

Gli esempi sul territorio

L'azienda doveva spostarsi da Olgiate Comasco a Turate, ha raccontato, e quello che poteva creare qualche problema di gestione di vita si è trasformato in opportunità.

Ad esempio, introducendo un giorno alla settimana in cui le persone possono stare a casa e lavorare da lì. Sui 170 addetti a Turate, togliendo i 40 operatori della consegna, sono state coinvolte 130 persone in questa potenzialità: hanno aderito in 82, quindi il 68%.

Certo, lo smart working non è per tutte le attività lavorative: a Malpensa, Sea ha preferito puntare su altre forme di conciliazione. Come le ferie solidali hanno avuto un primo ingresso nel mondo della funzione pubblica, più precisamente nel Comune di Busto Arsizio, dove riguardano non solo gravi necessità di assistenza a figli minorenni, ma ad altri parenti prossimi.

Il caso di Avon ha colpito tutti per l'ingresso incisivo e regolato del lavoro agile e l'accordo è estremamente dettagliato. Prevede anche il diritto alla disconnessione, una volta svolto il compito del lavoratore.

in senso di circolarità. Parliamo di un'azienda che l'anno prossimo compie mezzo secolo. Con una storia alle spalle, insomma, ma anche fame di futuro.

Che cos'è successo? «Abbiamo messo a lavorare allo stesso tavolo i responsabili e i dipendenti delle varie aree - racconta Aloisio - Non c'erano gerarchie, ma quello era un luogo in cui analizzare criticità e opportunità per costruire un cambiamento insieme, non imporlo».

L'occasione è stata offerta da un mutamento della logistica che si imponeva, poiché si dovevano razionalizzare le quattro aree. Anche in questo caso, da un potenziale problema che si poteva innescare si è arrivati



Da sinistra: Marco Orsenigo, Caterina Valsecchi, Lucia Riboldi, Michele Borzatta, Gabriele Meroni



Francesco Diomaluta



Rosangela Lodigiani



Luciano Speroni

Aziende e territorio

«La rete un concetto chiave per far funzionare il sistema»

La scelta di ComoNext non è stata certo casuale. Come è emerso quando ha parlato il financial controller Filippo Arcioni, nei saluti introduttivi: «Questo è un luogo di sviluppo condiviso e se ciò è stato possibile, è grazie alla rete che si è creata. La rete è un concetto chiave per dare corpo alle idee sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro». Tra i presenti del territorio, l'ha ricordato Gabriele Meroni, vicedirettore e responsabile delle Relazioni industriali e sindacali di Confindustria Como: «Ad esempio, c'è uno studio che evidenzia come un lavoratore su tre pretti attività di assistenza a un genitore, quindi

parliamo del 33% dei dipendenti». Anche di questa crescente esigenza deve tenere conto una politica di conciliazione. Oltre all'aspetto sempre cruciale dei figli, con la necessità degli asili a cui a volte l'impresa dà risposta: «I nidi aziendali dovrebbero riuscire a gestire meglio problematiche legate agli orari di entrata e uscita dei bimbi, in assenza dell'ammortizzatore sociale per eccellenza che sono i nonni». Si è approfondito anche il ruolo delle cooperative. «La cooperazione - ha detto il vicepresidente di Concooperative Insubria Michele Borzatta - nasce proprio da questi ideali. Che oggi direi sono

stati ripresi». Non si sono nascoste le criticità. A partire dal fatto che nel territorio la maggioranza delle imprese sono piccole ed escluse dagli accordi sulla conciliazione, anche se spesso hanno una natura, ovvero storica, sensibile. Conciliazione che - ha sottolineato Caterina Valsecchi della Cisl dei Laghi - non è il welfare, ma ne rappresenta una parte. Sul fronte dell'Ats Insubria ha parlato il dottor Marco Orsenigo, che ha annunciato come sta per decollare il quarto piano territoriale per la conciliazione. Si svolgeranno riunioni tra aziende, associazioni datoriali e ancora una volta il termine che si impone è rete. Il Comitato poi assegnerà i punteggi e verranno infine assegnate le risorse (in tutto tra i 300 e 400mila euro) dall'Ats.

Contratto innovativo alla "Siat" di Turate «Si decide insieme»

Gennaro Aloisio della Fim Cisl ha portato a ComoNext il caso della BTicino. Il giorno prima ad Assolombarda i riflettori erano puntati su un'azienda comasca per il suo nuovo modello organizzativo. Che passa dalla partecipazione e arriva a una gestione diversa delle esigenze di azienda e lavoratori, «ripagando» anche in

tempo libero. Un caso che poi ha voluto mettere di nuovo a fuoco, proprio perché estremamente innovativo.

Si tratta della Siat di Turate, 250 dipendenti, nel settore delle macchine per l'imballaggio. «Lì abbiamo avuto una contrattazione molto innovativa - spiega Aloisio - Stando vicino sia ai lavoratori sia alle imprese

avere una chance, perché si è deciso di affrontarlo insieme. «Noi e la Cgil - spiega Aloisio - ci siamo detti, vinciamo insieme questa sfida, facciamo partecipare i lavoratori nelle scelte. L'accordo prevede un comitato paritetico e il fatto che si misurino le performance. Non solo, il risultato va reinvestito nelle attrezzature per ambiente, sicurezza, sviluppo. E anche ridistribuito sulle persone come tempo libero».

Nato a fine 2018, il progetto è operativo ed è seguito dallo studio Meta e dai professori Luciano Pero, Luigi Campagna e Angelo Richiello. «Ci vuole tempo e continuità per svilupparlo - sostiene il sindacalista - questo è un cambiamento culturale

molto importante. Il prossimo step sarà lavorare sulla formazione continua, dividendola in trasversale e tecnica».

L'ha dichiarato al Sole24ore anche l'amministratore delegato Gianantonio Bottarini durante la presentazione ad Assolombarda: «L'iniziativa ha visto una forte coesione tra impresa e sindacato. Una fetta dei vantaggi economici indotti dal progetto di partecipazione saranno reinvestiti in azienda per migliorare attrezzature e strumenti di lavoro, l'altra parte consentirà una più ampia flessibilità oraria ai dipendenti. Sono soddisfatto. L'iniziativa si sta rivelando "win win" per tutti».



Gennaro Aloisio

M. Lu.