



## MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA FAMILIARE BILANCIANDO LAVORO E FAMIGLIA

Progetto N: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Contratto N: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

# BUONE PRATICHE DI CONCILIAZIONE LAVORO & FAMIGLIA

2010

**La raccolta "Buone pratiche di conciliazione lavoro & famiglia" è stata realizzata da un partenariato internazionale che comprende:**



**Office of Equal Opportunities Ombudsperson, LT**  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)



**Social Innovation Fund, LT**  
[www.lpf.lt](http://www.lpf.lt)



**European Partnership, LT**  
[www.europartner.lt](http://www.europartner.lt)



**Finnish Institute of Occupational Health, FI**  
[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)



**Free Trade Union Confederation of Latvia, LV**  
[www.lbas.lv](http://www.lbas.lv)



**Merseyside Expanding Horizons Ltd, UK**  
[www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)



**Team Srl, IT**  
[www.team.it](http://www.team.it)



**Technical University of Dortmund, Social Research Centre, DE**  
[www.sfs-dortmund.de](http://www.sfs-dortmund.de)

Per ulteriori informazioni sul progetto o sulla pubblicazione potete contattare il partner italiano:

Ing. Enrico Rovida  
TEAM SRL  
Via Cairoli 2/4, IT-16124 Genova, Italy  
Phone: +39 010 591441  
Fax: +39 010 5451570  
e-mail: [e.rovida@team.it](mailto:e.rovida@team.it)

## Indice dei contenuti

1. CONGEDO DI PATERNITÀ - LA MOGLIE TORNA AL LAVORO DOPO IL PERIODO DI MATERNITÀ, MENTRE IL MARITO STA A CASA CON IL BAMBINO.....	5
2. IL PAPÀ DI UN NEONATO CONDIVIDE IL SUO CONGEDO PARENTALE CON SUA MOGLIE .....	6
3. ASSISTENZA QUOTIDIANA ALL'INFANZIA - DONNA IN CARRIERA MADRE DI DUE GEMELLI, UNO DEI QUALI DISABILE.....	7
4. PERIODO SABBATICO: UNA NUOVA MOTIVAZIONE A LAVORARE .....	9
5. IL CONGEDO PARENTALE "A TURNI" PER PAPÀ E MAMMA.....	10
6. I BAMBINI AL LAVORO CON LA MAMMA IN CASI DI EMERGENZA .....	12
7. LA BANCA DELLE ORE: UNO STRUMENTO PER BILANCIARE LAVORO E VITA FAMILIARE ...	13
8. I VANTAGGI OFFERTI DA UN ASILO AZIENDALE .....	15
9. UN APPROCCIO POSITIVO NEI CONFRONTI DELLE PERSONE DISABILI .....	16
10. FLESSIBILITÀ, ASSISTENZA ALL'INFANZIA E FORMAZIONE: INGREDIENTI PER IL SUCCESSO .....	18
11. COME CONCILIARE IL LAVORO CON UNA MALATTIA CRONICA .....	19
12. SERVIZI DI CURA DELL'INFANZIA PIÙ CONVENIENTI CON IL CONTRIBUTO DELL'ISTITUTO DI PREVIDENZA .....	20
13. TELELAVORARE DA CASA A TEMPO PIENO.....	21
14. VANTAGGI DI UN SISTEMA DI AUTOGESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	23
15. UN PAPÀ CHE USUFRUISCE DEL "PERMESSO ALLATTAMENTO" .....	24
16. BABYSITTER GRATIS CON IL "VOUCHER" DELLA PROVINCIA.....	26
17. QUANDO IL LAVORO NON COSTITUISCE UN OSTACOLO PER LA CARRIERA .....	27
18. IL LAVORO FLESSIBILE: UNA SOLUZIONE IDEALE PER BILANCIARE LAVORO E VITA FAMILIARE .....	29
19. IL RUOLO DEL SINDACATO NELLE RELAZIONI FRA DIPENDENTE E DATORE DI LAVORO ..	30
20. IL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE: UNO STRUMENTO PER CONCILIARE LAVORO E VITA FAMILIARE .....	31
21. SERVIZI DI GESTIONE QUOTIDIANA DELL'INFANZIA PRESSO I LUOGHI DI LAVORO .....	32
22. ESPERIENZA DI UN GIOVANE PADRE IN CONGEDO PARENTALE .....	33
23. ACCORDI DI LAVORO FLESSIBILE E GESTIONE DI PERSONE ANZIANE .....	35
24. ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE PER STARE ACCANTO ALLA FIGLIA DISABILE.....	36
25. IL LAVORO FLESSIBILE E IL SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA: UN VANTAGGIO ANCHE PER IL DATORE DI LAVORO .....	37
26. UN MINI ASILO AUTOGESTITO DALLE MAMME IN UN'AZIENDA FAMILY-FRIENDLY .....	38
27. LAVORARE DA CASA: UN'OPPORTUNITÀ PER CHI HA BIMBI PICCOLI.....	40
28. UNA FELICE SOLUZIONE FAMILIARE: MADRE E PADRE PRENDONO A TURNO IL CONGEDO PARENTALE .....	41
29. POSTO DI LAVORO FAMILY-FRIENDLY ALL'INTERNO DI UNA ISTITUZIONE PUBBLICA.....	43
30. INTERRUZIONE DI CARRIERA - PER CONCILIARE LAVORO E CURA DI UN GENITORE MALATO .....	44
31. L'IMPORTANZA DELLA FLESSIBILITÀ NEL LAVORO A TURNI.....	45
32. LAVORO FLESSIBILE E ASSISTENZA A MADRE E SUOCERA ANZIANE.....	47

La pubblicazione **“Buone pratiche di conciliazione lavoro & famiglia”** racchiude 32 interviste a membri di famiglie che hanno beneficiato di misure conciliative nelle loro sedi di lavoro, con l’obiettivo di stimolare le persone a promuovere queste misure nei propri ambiti lavorativi, sostenendo in tal modo la crescita qualitativa della propria vita familiare.

La raccolta è uno dei risultati del progetto Grundtvig **“Family - Migliorare la qualità della vita familiare bilanciando lavoro e famiglia”**.

Gli **obiettivi del progetto** sono, in primo luogo, lo sviluppo di un approccio innovativo di apprendimento, da parte delle famiglie, di esperienze positive di conciliazione familiare. In secondo luogo, lo sviluppo delle capacità dei lavoratori di far pressione nei propri posti di lavoro per promuovere e implementare misure conciliative e beneficiare di una stabile permanenza attiva nel mercato del lavoro.

#### ***I gruppi target del progetto:***

- membri delle famiglie che vivono e riflettono sui propri problemi di bilancio lavoro/famiglia
- esperti in educazione degli adulti e in problemi familiari
- organismi di formazione, associazioni di categoria, sindacati, associazioni familiari, ONG, interessati all’impiego del materiale didattico del progetto per i propri utenti

#### ***I prodotti del progetto:***

- **Rivista della situazione attuale:** analisi di alcuni casi che favoriscono politiche di parità di genere e di conciliazione nei paesi partner. Tale rapporto vuol essere una sorta di ‘tela’ sulla base della quale delineare il profilo professionale del consulente familiare che interagisce con i membri della famiglia che hanno problemi di conciliazione.
- La **“Raccolta di buone pratiche”** in varie lingue, incentrata sui ‘racconti’ personali dei lavoratori che hanno beneficiato di misure conciliative promosse dalla propria azienda/ organizzazione, che consiste in:
  - ≈ **una brochure “ Buone pratiche di conciliazione lavoro & famiglia**
  - ≈ **un DVD contenente una serie di video-clips inseriti su DVD**
- **E-Handbook** su DVD **“Esperienza familiare su come conciliare lavoro e famiglia”** che consiste in una serie di moduli formativi innovativi, finalizzati ad assistere le persone che vogliono migliorare le proprie competenze sociali nelle aree della parità di genere, del posto di lavoro family-friendly e del proprio bilancio lavoro/vita familiare.
- Le **“Linee-guida per il consulente di famiglia”**: un supporto organizzativo all’attività formativa del consulente, in particolare nello svolgimento delle sue azioni motivazionali e di sostegno dei lavoratori/membri familiari in iniziative family-friendly nei posti di lavoro.

#### ***Principali risultati:***

- ≈ 160 membri di famiglie formati sui temi della conciliazione lavoro/vita personale
- ≈ 50 membri di famiglie che beneficiano di consulenza personalizzata
- ≈ 400 famiglie sensibilizzate all’autoriflessione su misure family-friendly
- ≈ 16 consulenti di famiglia formati a lavorare con famiglie con problemi di conciliazione
- ≈ 70 educatori e operatori sociali con esperienza socio-assistenziale in materia di conciliazione

Maggiori informazioni su partnership, risultati e prodotti sono disponibili sul sito web del progetto:

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

---

---

## 1. CONGEDO DI PATERNITÀ – LA MOGLIE TORNA AL LAVORO DOPO IL PERIODO DI MATERNITÀ, MENTRE IL MARITO STA A CASA CON IL BAMBINO

---

*Presentato dall'Istituto per la Salute Occupazionale, Finlandia*

*Persona intervistata: Päivi L., donna*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Congedo di maternità/paternità/parentali
- Servizi di assistenza all'infanzia
- Accordi di lavoro flessibili



---

Päivi ha 38 anni e ha un figlio di 5 mesi. E' una tendenza tipica delle donne finlandesi con un elevato grado di istruzione avere dei figli dopo i 30 anni: mettono su famiglia una volta che si sono affermate dal punto di vista professionale. Päivi si è infatti laureata all'Università di Helsinki e lavora nella finanza come dirigente.

Päivi, che è ritornata al lavoro al termine del suo congedo per maternità, divide il periodo di congedo parentale con il marito: lui ha usufruito del congedo per paternità (in totale 3 settimane) dopo la nascita del bambino e adesso ha intenzione di stare a casa 5 mesi per congedo parentale.

Gli accordi che Päivi ha preso con il marito riguardo alla condivisione del periodo di congedo parentale non sono frequenti in Finlandia: solo il 2% dei padri, infatti, usufruisce di un periodo di congedo superiore alle 3 settimane di paternità. E' tuttavia possibile che questi accordi diventino più comuni dal momento che il livello di istruzione e le opportunità professionali per le donne finlandesi stanno aumentando.

Per Päivi il lavoro è molto importante e intende proseguire la sua carriera. Ma con un bambino a casa, ovviamente i ritmi di lavoro sono cambiati. Lavora le consuete 7,5 ore al giorno ma non fa più straordinari. E' fortunata perché il suo datore di lavoro non è a favore dello straordinario ed è sensibile alle problematiche della conciliazione fra famiglia e lavoro.

L'impresa è dotata di un Piano di Parità che è ormai implicito nella cultura aziendale: gli impiegati hanno la possibilità di lavorare meno e recuperare a casa con il telelavoro, il datore di lavoro mette a disposizione una babysitter nel caso di malattia improvvisa dei figli degli impiegati, in modo che i dipendenti siano in grado di lavorare mentre la babysitter si occupa del bambino.

L'assenza dal lavoro dei dipendenti a causa della malattia dei figli è spesso un problema, soprattutto se essi ricoprono delle posizioni "chiave", cosa che oggi accade sempre più spesso alle donne. La legge finlandese consente al genitore di stare a casa con il figlio malato 3 o 4 giorni, ma non in tutti i posti tali permessi sono retribuiti.

La necessità di avere dei servizi di assistenza all'infanzia, specialmente in casi di emergenza, ha creato un nuovo tipo di business in termini di servizi di babysitting che sono offerti, sia direttamente alle famiglie sia alle imprese che a loro volta le offrono come bonus ai lavoratori.

Una delle aziende leader nel settore è Kodinavux, che ha stabilito contratti con più di 400 imprese che propongono il servizio di baby sitting (oltre che di pulizia della casa) per i loro impiegati.

Päivi è convinta di poter far fronte agli impegni lavorativi e familiari, anche grazie alla sensibilità del suo superiore nei confronti dei lavoratori che hanno figli. La carriera è sempre stata molto importante per Päivi e dopo la nascita del figlio lo è diventata ancora di più, poiché le consente di mettere a frutto la sua ambizione e la sua istruzione. Attraverso una buona gestione del tempo di lavoro, si auspica che la sua presenza in famiglia sia di ottima qualità.

Päivi spera che lei e il marito possano entrambi utilizzare misure quali un orario di lavoro flessibile, il telelavoro e occasionalmente un orario part-time così da poter passare più tempo possibile con il loro bambino. Il presupposto di questa coppia moderna in cui entrambi i genitori lavorano è la collaborazione, anche nelle responsabilità genitoriali. Questo implica che essi si impegnino a condividere tutti gli aspetti di gestione della casa e cura del bambino, oltre che quelli del sostentamento economico della famiglia.

---

## 2. IL PAPÀ DI UN NEONATO CONDIVIDE IL SUO CONGEDO PARENTALE CON SUA MOGLIE

---

*Presentato dall'Istituto per la Salute Occupazionale, Finlandia*

*Persona intervistata: Antti A., uomo*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Congedi di maternità/paternità/parentali
- 

Antti ha 36 anni ed è papà di un bimbo di 5 mesi. Lavora dal 2004 nell'amministrazione della Miessakit Association a Helsinki. La Miessakit Association è un'associazione non governativa che si rivolge agli uomini e che mira a promuovere il benessere familiare, le pari opportunità e lo sviluppo di reti di solidarietà e aiuto reciproco fra uomini ([www.miessakit.fi](http://www.miessakit.fi)). L'associazione si finanzia principalmente con le entrate della Finnish Slot Machine Association (RAY). Antti è molto impegnato con il suo lavoro, dato che l'Associazione ha messo in piedi una rete capillare di referenti in 20 località finlandesi.

Dopo esser diventato papà, Antti ha iniziato a preoccuparsi maggiormente della situazione economica familiare; per questa ragione ha deciso di completare gli studi universitari.

Dopo la nascita del figlio, Antti ha usufruito del permesso di paternità per 3 settimane. Ha intenzione di usare un ulteriore mese di paternità quando sua moglie avrà portato a termine il periodo di congedo parentale.

In Finlandia il congedo parentale inizia dopo che i quattro mesi di congedo di maternità sono conclusi. Il congedo parentale, che dura sei mesi, può essere usato da uno solo dei genitori oppure ripartito fra entrambi. In generale solo il 2% dei padri lo condivide con la madre: nella maggior parte dei casi è usato interamente dalla madre, come nel caso della famiglia di Antti.

L'80% circa dei padri beneficia del congedo di paternità che varia da 1 a 18 giorni (in media 14-15 giorni). Durante tale periodo i padri possono stare a casa con le mogli che usufruiscono del congedo di maternità o del congedo parentale.

---

La maggior parte delle madri (87%), dopo il permesso parentale utilizza, almeno in parte, il permesso per la cura del bambino, ovvero l'opportunità di stare a casa fino a quando il figlio non abbia compiuto tre anni. Grazie a questa agevolazione è possibile ritardare l'inserimento dei bambini in una struttura esterna come il nido o crèche. Il permesso per la cura dei bambini, invece, è raramente usato dai padri, ma Antti pensa di usufruirne per un periodo di circa due mesi.

Antti si sente pienamente partecipe della nuova vita familiare, avendo dedicato tre settimane del suo tempo nel periodo della nascita del bambino e non vedendo l'ora di avere un ulteriore mese di congedo di paternità quando sua moglie tornerà a lavorare. Si assumerà completamente il compito di cura del bimbo, diversamente da quei padri che secondo lui "svolgono il ruolo di 'assistenti' della madre".

Al lavoro Antti non ha avuto problemi. L'ambiente della Miessakit Association è collaborativo e family-friendly. La maggior parte dei colleghi di Antti ha beneficiato del congedo di paternità e diversi fra di loro hanno chiesto l'estensione di un mese extra. Secondo Antti l'assenza dal lavoro può causare qualche problema, soprattutto in una struttura medio-piccola ma "in ogni caso sono tutti problemi gestibili".

Come già accennato, Antti vede ora la sua vita in una nuova prospettiva, la sua scala dei valori si è leggermente modificata. Si sente di raccomandare caldamente a tutti i padri di prendere parte alla cura dei propri figli: partecipare alla vita quotidiana della famiglia, rafforza le relazioni fra le persone e migliora il loro benessere.

### **3. ASSISTENZA QUOTIDIANA ALL'INFANZIA - DONNA IN CARRIERA MADRE DI DUE GEMELLI, UNO DEI QUALI DISABILE**

---

*Presentato dall'Istituto per la Salute Occupazionale, Finlandia*

*Persona intervistata: Nina K., donna*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- ≡ Congedi di maternità/paternità/parentali
  - ≡ Servizi di assistenza all'infanzia
  - ≡ Altro tipo (riabilitazione per patologie lavoro-correlate)
- 

Nina ha 41 anni ed è la mamma single di due gemelli omozigoti di 10 anni e mezzo. Vive a Helsinki, ha una laurea in Amministrazione d'Impresa e lavora come contabile in una multinazionale farmaceutica, ruolo che implica molte responsabilità e ritmi frenetici.

Uno dei gemelli, Marcus, ha bisogno di attenzioni speciali in quanto è affetto da Paralisi Cerebrale e non è in grado di spostarsi senza la sedia a rotelle. I due gemelli sono molto affiatati fra loro. Dopo la loro nascita, Nina è stata a casa dal lavoro per un anno, combinando i congedi di maternità e parentale.

In Finlandia, i genitori di bambini che necessitano di cure speciali usufruiscono di una riduzione di orario (giornaliera o settimanale) concordata con il datore di lavoro, fino a quando il figlio compie 18 anni. Se il figlio non ha problemi particolari tale riduzione viene concessa fino alla fine della seconda elementare ed è parzialmente retribuita. Questa misura, però, non è

mai diventata molto popolare in Finlandia e nemmeno Nina ne ha usufruito, infatti quando è finito il periodo di congedo parentale ha ricominciato subito a lavorare full-time.

Nina, che descrive sé stessa più come una carrierista che come una donna dotata di istinto materno, era entusiasta di tornare a lavorare, anche perché il compenso era interessante, c'erano possibilità di carriera e l'ambiente era stimolante. Si è sempre trovata a suo agio a parlare della sua situazione familiare con i colleghi e il suo capo, tuttavia non le sono stati proposti accordi particolari, né lei ne ha richiesti.

“Sono una donna forte e sono fiera di riuscire a combinare un lavoro impegnativo con la mia difficile situazione familiare”.

Il lavoro è una parte importante della vita di Nina. Per lei è un sollievo poter passare, durante il giorno, del tempo con le persone adulte anziché stare solo con i bambini ed è felice di condividere e cercare di risolvere i problemi con i suoi colleghi.

Grazie all'alta qualità dell'assistenza all'infanzia in Finlandia, Nina è riuscita a conciliare lavoro e famiglia. Quando è rientrata al lavoro, i suoi figli sono stati inseriti in un asilo a tempo pieno e hanno frequentato anche il programma prescolare prima di iniziare la scuola primaria. Il primo e secondo anno di scuola i gemelli hanno frequentato anche il doposcuola pomeridiano, cosicché Nina ha potuto lavorare a tempo pieno.

Diversi studi dimostrano che l'alta qualità dell'assistenza infantile influisce positivamente sullo sviluppo e il benessere dei bambini. La qualità di un asilo implica che i gruppi di bambini non siano troppo numerosi e iperattivi, l'ambiente ricco di stimoli e le giornate non troppo lunghe. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, Nina ha avuto un aiuto anche da parte dei genitori, che andavano a prendere i bambini all'uscita dall'asilo.

Talvolta a Nina capita di essere stressata e stanca, soprattutto quando deve sbrigare le pratiche burocratiche necessarie per percepire i sussidi per la disabilità di Marcus, tuttavia è ottimista riguardo al futuro. Ora che i ragazzi sono cresciuti, il compito della “cura” sta diventando meno pesante.



## 4. PERIODO SABBATICO: UNA NUOVA MOTIVAZIONE A LAVORARE

---

**Presentato dall'Istituto per la Salute Occupazionale, Finlandia**

**Persona intervistata: Eija L., donna**

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Altro tipo (periodo sabbatico)



Eija ha 55 anni ed è laureata in Scienze Infermieristiche. Sin dalla conclusione degli studi ha sempre lavorato, tranne che per i periodi di maternità dei due figli negli anni '80. Nel 2004 ha iniziato a lavorare come ricercatrice all'Istituto per la Salute Occupazionale (FIOH).

Il FIOH è un importante ente di ricerca che promuove il benessere e la sicurezza lavorativa. Si caratterizza quindi come un ambiente all'avanguardia per quanto riguarda l'attenzione al benessere dei dipendenti e investe sulla formazione permanente del suo staff.

Eija nell'ambito del suo lavoro si occupa della gestione delle carriere dei dipendenti più anziani, dal momento che il prolungamento della vita lavorativa è una questione prioritaria per il governo finlandese. Partecipa con altre 7 persone a un gruppo di ricerca su "Ciclo di vita e team di lavoro", che studia i processi di invecchiamento. Poiché lei vive a Tampere mentre gli altri membri del gruppo lavorano ad Helsinki (a circa 200 km di distanza) Eija è costretta ad affrontare lunghi viaggi.

Nel 2009 Eija, dopo 33 anni di carriera, ha usufruito di un periodo di job alternation leave, che è analogo all'anno sabbatico. Il lavoratore deve aver lavorato almeno 10 anni per poter usufruire di questo tipo di congedo, che può durare da 90 a 359 giorni e può svolgersi durante un unico periodo o su più periodi che devono essere pianificati in anticipo, secondo gli accordi tra datore di lavoro e dipendente. La legge che regola il job alternation leave prevede, inoltre, che il datore di lavoro sostituisca il lavoratore in congedo dando la precedenza a giovani disoccupati, neolaureati o disoccupati di lunga durata.

Al FIOH, la richiesta di interruzione di carriera di Eija è stata accolta positivamente. Il suo superiore e i membri del team l'hanno sostenuta in questa decisione, dettata dal desiderio di Eija di avere più tempo da dedicare alla madre gravemente ammalata e ai propri interessi, nonché dalla voglia di passare un periodo all'estero con il marito, docente al Tampere University of Technology.

Le ragioni per le quali le persone richiedono un periodo sabbatico sono generalmente simili a quelle di Eija: desiderio di abbandonare i ritmi frenetici di lavoro e avere più tempo per i propri cari e i propri interessi. Il 70% delle richieste di congedo sabbatico provengono da donne il cui lavoro implica relazioni con gli utenti, come insegnanti, infermiere e dipendenti del settore terziario, specialmente della pubblica amministrazione.

Eija ha passato piacevolmente il suo periodo di congedo, durante il quale ha preso un po' di respiro dalla routine lavorativa, pur mantenendo i contatti con gli altri membri del team.

Finito tale periodo, è tornata volentieri al lavoro ed è stata soddisfatta dal lavoro svolto dal sostituto durante la sua assenza. L'interruzione di carriera le permetterà quindi di prolungare la sua vita lavorativa.

## 5. IL CONGEDO PARENTALE "A TURNI" PER PAPÀ E MAMMA

**Presentato da:** *Università di Dortmund, Centro di Ricerche Sociali, Germania*

**Persona intervistata:** *Bastian P., uomo*

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Congedi di maternità/paternità/parentali
- Accordi di lavoro flessibili
- Altro tipo (Il sostegno pubblico dal comune di trovare una baby sitter per la cura di giorno)



Bastian ha 34 anni, è sposato e padre di due bambine di 2 anni e mezzo e 6 mesi. Da due anni lavora come ricercatore con un contratto full-time e a tempo determinato presso il Centro di Ricerche Sociali. Anche sua moglie è ricercatrice e lavora in un'altra università per 30 ore la settimana.

Al momento della nascita della prima figlia, Bastian era un libero professionista che si occupava di formazione manageriale. Ha potuto quindi lavorare la maggior parte del tempo a casa, aiutando la moglie in congedo per maternità per i primi 8 mesi di vita della bambina.

La legge tedesca, dando la possibilità di pianificare i congedi parentali, incoraggia i padri a usufruire del periodo di paternità, grazie al quale possono a instaurare un rapporto più intimo con il figlio senza peraltro subire quasi nessuna perdita a livello economico.

Sia Bastian sia sua moglie desideravano continuare a lavorare dopo la nascita del bambino, così quando il figlioletto aveva due mesi hanno preso la decisione di farsi aiutare da una babysitter. "Questo è il miglior modo di prendersi cura di un figlio, poiché fra babysitter e bambino si crea un legame emotivo forte. Inoltre si possono concordare orari flessibili, cosa che è impossibile fare con strutture di assistenza all'infanzia come l'asilo nido".

Per i primi mesi la babysitter è venuta solo per poche ore la settimana, per poi aumentare sino a tre giorni a tempo pieno e due giorni part-time. La babysitter è stata contattata presso un'agenzia attraverso l'Ufficio dell'Assistenza Sociale di Dortmund. Insieme a un'altra babysitter, tiene al massimo altri due bambini in un appartamento dedicato solo a questo scopo.

Al Centro di Ricerche Sociali, Bastian si occupa di diversi aspetti legati al mondo del lavoro e il suo contratto a tempo determinato si prolunga a seconda del numero e della durata dei progetti che acquisisce. In campo accademico è quindi impossibile prendere un periodo di congedo prolungato dal lavoro a meno che non si abbia un contratto a tempo indeterminato.

Per ripetere l'esperienza positiva avuta con la primogenita, alla nascita della loro seconda figlia la coppia ha deciso di prendersi un breve periodo di pausa dal lavoro, per condividere il periodo di maternità e di assumere una tata successivamente. Dopo la nascita, la moglie di Bastian ha preso 3 mesi di congedo, per allattare la bambina, mentre Bastian si è occupato della figlioletta nei successivi due mesi. Attualmente entrambi lavorano e la babysitter si prende cura della bambina.

Al momento dell'intervista, Bastian è appena ritornato al lavoro dopo la fine del congedo. Per i prossimi due mesi lavorerà a tempo pieno, poi per i successivi due riprenderà un periodo di congedo. Questo secondo periodo di pausa dal lavoro non sarebbe necessario perché la babysitter è già subentrata nella cura della bambina, tuttavia per Bastian è importante avere l'opportunità di costruire un rapporto più profondo con la bambina.

Bastian ritiene che l'alternanza di periodi di congedo e di lavoro sia una buona soluzione per tutti. Quando ha saputo che la moglie era rimasta incinta della seconda figlia, ha subito pianificato con il datore di lavoro un orario che soddisfacesse al meglio sia le esigenze familiari sia quelle lavorative. "Così ho proposto un piano di lavoro che prevede due periodi di congedo per paternità nei primi 8 mesi di vita della bambina, che ha soddisfatto anche mio datore di lavoro. La pianificazione dei congedi è importante per delegare correttamente la gestione dei progetti nei periodi di assenza. Durante il primo periodo di congedo in realtà ho dovuto partecipare a due meeting nei quali nessun altro avrebbe potuto sostituirmi dato che sono io responsabile del progetto. I clienti sono stati informati della mia assenza dovuta ai congedi e del fatto che avrei pianificato il lavoro in modo tale che i miei colleghi non avrebbero avuto difficoltà nel sostituirmi e che l'avanzamento del progetto non ne risentisse. E vista la breve durata del congedo, non è stato problematico riprendere a lavorare".

Il suo datore di lavoro gli ha anche proposto orari di lavoro flessibile e part-time, ma a Bastian non piace l'idea di una riduzione del tempo di lavoro, perché si aspetta di dover lavorare comunque più ore rispetto a quanto stabilito nel contratto.

Bastian ritiene che la pianificazione debba tenere in considerazione gli interessi di entrambe le parti, e il datore di lavoro ne avrebbe tratto vantaggio solo nel caso in cui il progetto avesse continuato ad essere seguito dal responsabile: "Io volevo che venisse rispettato il mio desiderio di avere un periodo di congedo, ma era implicito che avrei comunque partecipato alle riunioni più importanti e quindi non posticipabili, alle quali solo io come responsabile di un dato progetto avrei potuto partecipare."

Bastian è convinto che il congedo parentale consenta di costruire una più stretta relazione fra padre e figlio, e per questo lo raccomanda a tutti i padri. Gli effetti positivi, inoltre, si estendono anche alla relazione con il figlio maggiore, che pure beneficia del tempo che il padre può dedicargli grazie al congedo parentale preso per il figlio più piccolo.

Per Bastian, quindi, questa misura consente un buon equilibrio fra vita lavorativa e vita familiare. "Durante il congedo parentale si può prendere una pausa dalla vita lavorativa per poi ricominciare con una nuova energia. Dopo essere stato a casa per due mesi, non vedevo l'ora di essere di nuovo al lavoro, e ora che sono di nuovo in ufficio non vedo l'ora di arrivare a casa per stare di nuovo con i miei bambini"

## 6. I BAMBINI AL LAVORO CON LA MAMMA IN CASI DI EMERGENZA

---

**Presentato da:** *Università di Dortmund, Centro di Ricerche Sociali, Germania*

**Persona intervistata:** *Silvia S., donna*

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Accordi di lavoro flessibili
- Altro tipo (Possibilità di portare i bambini al lavoro in caso di emergenza)



Silvia ha 33 anni, è sposata e ha una bambina di 3 anni, Viviane. Da circa 10 anni fa parte del personale di servizio dell'Hotel E., dove si occupa della pulizia delle camere e dei servizi, del rifornimento dei minibar e di altri lavori di manutenzione all'interno e all'esterno dell'hotel. Prima della nascita della figlia, Silvia lavorava 30 ore la settimana. Diversamente da altri lavori, il suo non prevede un orario fisso, perché il carico di lavoro dipende da quanti sono gli ospiti dell'hotel. Per questa ragione ci sono più cose da fare in certi giorni della settimana e meno in altri.

Già all'epoca della gravidanza, Silvia aveva deciso che dopo qualche anno dedicato esclusivamente alla cura della bambina, sarebbe tornata al lavoro, sebbene con un orario ridotto e il suo datore di lavoro le aveva garantito il mantenimento del posto fino alla fine del congedo parentale. Durante il congedo, però, i suoi superiori le hanno chiesto se poteva tornare al lavoro prima di quanto programmato. Silvia, anche se aveva pianificato di stare a casa tre anni, ha accettato perché di fatto aveva un forte desiderio di tornare a lavorare.

Tuttavia, si è rivelato molto difficile trovare un posto dove lasciare la bambina: negli asili della zona non c'era posto. Quindi, per il primo periodo Silvia ha potuto tornare al lavoro solo nei weekend, quando suo marito poteva accudire alla figlia e il suo datore di lavoro era molto contento di averla anche se solo per poche ore. Il suo contratto di lavoro prevede un totale di 49 ore di lavoro mensile, distribuite secondo il carico di lavoro e retribuite 400 euro in totale.

Per venire incontro alle richieste del datore di lavoro, Silvia ha deciso di affidare la bambina ai suoi genitori e questo le consente, se necessario, di lavorare in hotel anche durante la settimana. Accade spesso, però, che i genitori di Silvia non riescano a tenerle la bambina, così il proprietario dell'hotel le ha proposto di portare la bimba con sé quando non sa dove lasciarla.

Lo scorso anno il direttore dell'hotel ha frequentato un corso di formazione organizzato dal comune chiamato "FamUnDo" (Familienbewusste Unternehmen in Dortmund – Consapevolezza delle problematiche familiari per le imprese di Dortmund). L'iniziativa aveva l'obiettivo di promuovere l'adozione di misure family-friendly presso le imprese di Dortmund. Il corso consisteva in 5 workshop tematici e 2 o 3 colloqui di consulenza all'interno delle aziende. Conseguentemente il supervisore di Silvia ha voluto formalizzare quella che fino a quel momento era stata una consuetudine a livello informale, ovvero l'opportunità di portare i figli al lavoro in circostanze particolari. Così, il capo di Silvia in una riunione generale ha

---

ufficialmente comunicato questa possibilità a tutto il personale di servizio. Questa misura è stata percepita come vantaggiosa da entrambe le parti interessate, il datore di lavoro e gli impiegati.

Silvia racconta che le donne che lavorano in albergo cercano di aiutarsi reciprocamente per i problemi inerenti la questione famiglia-lavoro. “Ce la caviamo bene anche fra colleghe. Se qualcuna ha un appuntamento, c’è una collega pronta a sostituirla. Quando una collega porta il proprio figlio al lavoro, si cerca di non farlo annoiare. C’è sempre qualche faccenda da sbrigare o qualcosa da andare a prendere e tutti cercano di coinvolgere il bambino. Spesso capita anche che gli ospiti si fermino a parlare con i figli dei dipendenti”.

Silvia auspica che questa opportunità non diventi la regola, ma che sia utilizzabile soltanto in caso di emergenza, per esempio se l’asilo è chiuso o, come nel suo caso, se i nonni non possono tenere la bambina, e quindi che non prenda il posto della “normale” assistenza all’infanzia. “Se dovessi portare sempre mia figlia al lavoro, mi sembrerebbe di trascinarla dietro tutto il giorno e non mi sembrerebbe giusto. Deve stare con altri bambini a giocare”.

Sua figlia si diverte quando sta in hotel e questo è fondamentale affinché Silvia la possa portare sul luogo di lavoro. Viviane mostra un interesse attivo verso le attività della madre e la vuole aiutare, per esempio a riempire i minibar. Inoltre la bambina si sente accettata: “Tutti parlano con Viviane e si divertono con lei. Questo è un posto molto accogliente per i bambini” dice Silvia.

Per Silvia, la possibilità di portare la bambina con sé al lavoro è molto importante: “Altrimenti non riuscirei a venire a lavorare così spesso durante la settimana e con un preavviso così breve come la volta accade”.

## **7. LA BANCA DELLE ORE: UNO STRUMENTO PER BILANCIARE LAVORO E VITA FAMILIARE**

---

**Presentato da:** *Università di Dortmund, Centro di Ricerche Sociali, Germania*

**Persona intervistata:** *Britta W., donna*

**Tipo di presentazione dell’intervista:** sintesi a cura dell’autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall’intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- ≡ Accordi di lavoro flessibili
  - ≡ Altro tipo:
    - Il sostegno del Comune per usufruire del servizio di baby sitting;
    - Flessibilità della baby sitter;
    - Accordo con il datore di lavoro prima del congedo maternità.
- 

Britta ha 33 anni, è sposata e ha una figlia di un anno e mezzo. Lavora in un’importante banca tedesca e si occupa di corsi di formazione per gli impiegati in materia di relazione con i clienti. I corsi di formazione comprendono coaching individuale, workshops, seminari e sessioni di gruppo.

Anche il marito di Britta lavora nella stessa banca per il servizio clienti e prima che lei andasse in maternità, nel 2008, entrambi lavoravano a tempo pieno. Fin dall’inizio Britta aveva pensato di prendere un anno di pausa dopo la nascita della figlia e in seguito di tornare al lavoro con un

orario part-time. “Non potevamo lavorare entrambi a tempo pieno con un bambino, non siamo mai usciti prima delle 7 o le 8 di sera. Il lavoro part-time non è un gran problema per me, perché non ho contatti diretti con i clienti, per mio marito sarebbe invece più difficile, perché è responsabile dell’assistenza clienti”.

Quando Britta ha scoperto di essere incinta non ha aspettato molto tempo prima di dirlo ai suoi capi, con i quali ha discusso il suo ruolo futuro. Ha comunicato loro quanto tempo sarebbe stata assente dal lavoro e cosa aveva in mente di fare dopo tale periodo. Sono quindi arrivati rapidamente ad un accordo, secondo il quale Britta sarebbe rientrata a lavorare per 19 ore settimanali dopo un anno di congedo per stare dietro alla figlia appena nata.

Dopo la nascita della figlia Britta e il marito - vista la carenza di servizi di assistenza all’infanzia nella zona di campagna dove vivono - hanno iniziato a cercare una babysitter che si occupasse della bambina quando lei avrebbe ripreso a lavorare. Attraverso l’Ufficio Locale dei Servizi Sociali sono riusciti a ottenere un servizio di babysitting (presso l’abitazione della babysitter) per due giorni interi e una mezza giornata la settimana.

Poco prima che Britta riprendesse a lavorare dopo il congedo, un superiore le ha suggerito di usufruire della “Banca delle Ore”. Altri dipendenti della banca avevano sfruttato questa possibilità ma lei non ne era stata a conoscenza fino a quel momento. Questo istituto contrattuale, pensato come strumento di gestione della flessibilità del lavoro, prevede che le 19 ore settimanali concordate siano moltiplicate per 52 settimane e che da queste vengono sottratti i giorni di permesso e di vacanza. Il tempo di lavoro così calcolato può essere gestito flessibilmente durante l’anno. Britta ha colto al volo questa opportunità, che le permette di essere flessibile decidendo il carico di lavoro settimanale a seconda delle esigenze familiari.

In questo modo, ad esempio, una settimana può lavorare più di 19 ore, per poi ridurle quella successiva. Questo piano di lavoro si adatta perfettamente anche alla sua attività professionale, data la sua libertà di decidere quando pianificare le attività di formazione: “Abbiamo un programma quadrimestrale, ovvero il mio capo mi dà ogni 4 mesi una serie di compiti che devono essere portati a termine in quel periodo. Quindi io contatto direttamente le persone interessate e pianifico con loro degli appuntamenti, in base ai giorni di presenza della babysitter che sono fissi”. La babysitter è comunque piuttosto flessibile e, se necessario, possono esserci anche dei cambiamenti rispetto all’orario concordato.

E’ tuttavia implicita la richiesta che le ore di lavoro siano distribuite abbastanza uniformemente durante tutto l’anno: “Il presupposto è che non posso finire le ore di lavoro a giugno per non lavorare per tutto il resto dell’anno. Ciò avrebbe delle ricadute negative sull’attività del dipartimento”.

Britta lavora con il sistema della Banca delle ore dal novembre 2009. E’ molto soddisfatta di questa modalità di lavoro che la aiuta a mantenere un certo equilibrio fra vita professionale e lavorativa: “Funziona a meraviglia. Mia figlia ha avuto qualche problema di bronchite, ma non ho mai dovuto chiedere al medico un certificato di malattia per me e sono sempre riuscita a organizzarmi”. Considera una buona decisione anche il fatto di lasciare la bambina a una babysitter quando lei è al lavoro, tanto più che quella che ha trovato è affidabile e flessibile. Guardandosi indietro, Britta non cambierebbe nulla di quello che ha fatto.

## 8. I VANTAGGI OFFERTI DA UN ASILO AZIENDALE

**Presentato da:** Università di Dortmund,  
 Centro di Ricerche Sociali, Germania

**Persona intervistata:** Sven K., uomo

**Tipo di presentazione dell'intervista:**  
 sintesi a cura dell'autore con citazione di  
 espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di  
 lavoro:**

- Servizi di assistenza all'infanzia
- Accordi di lavoro flessibili



### Premessa

Dortmunder Stadtwerke (DSW21) è un'azienda municipalizzata responsabile del trasporto pubblico (bus e ferrovie) e per lo sviluppo di infrastrutture. L'azienda ha circa 1900 dipendenti. Altre funzioni sono state affidate a aziende satelliti, come la Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21), che dà lavoro a circa 1000 persone e fornisce gas, acqua e elettricità alla città di Dortmund. Nella prospettiva di migliorare l'equilibrio fra vita e lavoro. Nel 1990 la DSW21, su suggerimento di un impiegato, ha maturato l'idea di costruire un centro per l'infanzia. Il progetto è stato realizzato nel 1993. L'azienda ha investito 1.7 milioni di euro per costruire l'asilo presso la propria sede. DSW21 ha chiesto di diventare partner/socio dell'AWO ("Arbeiterwohlfahrt"), un'associazione laica di volontari che svolgono lavori socialmente utili con valori compatibili con quelli dell'azienda. Le due organizzazioni hanno firmato un accordo di collaborazione che ne stabilisce i termini e le reciproche responsabilità. E' stato raggiunto un accordo anche per quanto riguarda il diritto a avere un posto presso l'asilo: sino al 2008, la disponibilità è stata di 15 posti riservati ai figli degli impiegati di DSW21 e DEW21. Oggi i posti sono 20. Altri 50 posti non riservati sono assegnati a utenti esterni all'azienda. La DSW21 copre metà dei costi per gli insegnanti, il totale delle spese di manutenzione dell'edificio e della sede, il 3% dei costi amministrativi e il 9% di quelli operativi. Analogamente alla maggior parte degli altri centri per l'infanzia, gli altri costi sono sostenuti dal Comune e dai genitori dei bambini.

Sven K. ha 44 anni, è sposato e padre di due bambini di 6 e 9 anni. Lavora alla Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21) dal 1991 e dal 2000 è manager operativo nel settore dell'energia elettrica. Sua moglie lavora part-time per 20 ore a settimana come assistente di direzione in un'impresa di servizi.

Al momento della nascita del loro primo figlio i piani della coppia erano che la moglie di Sven, che prima lavorava a tempo pieno, prendesse una pausa dal lavoro di due anni per poi rientrare a lavorare part-time. Subito dopo la nascita del bambino, per assicurarsi la disponibilità del posto una volta che ne avessero avuto bisogno, la coppia ha visitato diversi centri di assistenza all'infanzia, fra cui quello della DEW21. Poiché l'asilo dell'azienda è supportato sia finanziariamente che in termini di servizi (manutenzione dell'edificio etc.) dall'azienda stessa, questo centro per l'infanzia sembrava presentare maggiori opportunità rispetto ad altri: orario a tempo pieno, presenza del servizio mensa e possibilità di inserimento anche per bambini di età inferiore ai 3 anni a partire dal quarto mese. Nel 2003, quando il loro primo figlio è stato inserito, questi servizi non erano ancora molto diffusi e la coppia ne aveva necessità, altrimenti la moglie di Sven non avrebbe avuto la possibilità di adeguarsi alle richieste del suo datore di lavoro.

L'asilo è aperto dalle 7 del mattino sino alle 16.30, anche se in caso di necessità si può richiedere l'uscita alle 17, comunicandolo in anticipo. Inoltre, il datore di lavoro di Sven qualche anno fa ha introdotto l'orario di lavoro flessibile per promuovere l'equilibrio fra vita lavorativa e professionale. Sven ha quindi la libertà di decidere a che ora entrare e uscire, organizzandosi come preferisce all'interno di un monte ore prefissato.

La coppia non ha avuto problemi a iscrivere il bambino all'asilo, grazie al sostegno dell'Ufficio Locale dei Servizi Sociali e ha pagato esattamente le stesse tasse scolastiche che avrebbe versato in qualsiasi altro asilo. Sven è contento di aver potuto iscrivere suo figlio quando l'anno scolastico era già iniziato, fatto che spesso non è possibile, cosicché sua moglie ha potuto ritornare a lavorare dopo 2 anni dalla nascita del bambino. Siccome la coppia è stata molto soddisfatta della qualità del servizio del centro, ha iscritto anche il secondogenito quando aveva solo 16 mesi.

Altri aspetti positivi che hanno influito sulla scelta della coppia sono stati gli ambienti spaziosi e curati, con ampi spazi per giocare e per fare attività sportive. Grazie ai finanziamenti aziendali il centro si può permettere un più alto numero di personale di supporto e di offrire varie attività come corsi di inglese, danza etc. Sven ritiene positivo che anche i bambini di alcuni suoi colleghi frequentino l'asilo, perché si creano opportunità di socializzazione. "Se tutti si conoscono, la rete diventa più forte. Ci si incontra quando si accompagnano i figli all'asilo o quando li si va a prendere, e anche i bambini si conoscono fra loro e tutti partecipano alle feste di compleanno degli altri".

I bambini che lasciano il centro per frequentare la scuola possono tornare per giornate intere, per esempio durante le vacanze o quando la scuola è chiusa, e sia i bambini, sia i genitori di solito sono entusiasti di questa opportunità. L'asilo, inoltre, è situato presso una delle sedi della DSW21 e questo implica un risparmio di tempo per gli impiegati che lavorano in quella sede. Sven è molto soddisfatto della sua scelta, e la rifarebbe di nuovo.

## **9. UN APPROCCIO POSITIVO NEI CONFRONTI DELLE PERSONE DISABILI**

---

**Presentato da:** *Merseyside Expanding Horizons Ltd, Regno Unito*

**Persona intervistata:** *Chris W., donna*

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- ☞ Servizi di assistenza agli anziani e ai famigliari di persone disabili
  - ☞ Accordi di lavoro flessibili
  - ☞ Supporto a lavoratori disabili
- 

Chris ha quattro figli adulti e lavora in un piccolo team all'interno di un ente di beneficenza locale no profit, il quale fornisce informazioni, sostegno e formazione alle organizzazioni che si occupano di persone disabili nella contea di Merseyside, nel nord-ovest dell'Inghilterra. Chris è lei stessa disabile e per spostarsi ha bisogno delle stampelle e talvolta anche della sedia a rotelle.

Da sette anni Chris lavora a tempo pieno con un orario standard che va dalle 9.00 alle 16.30 ma, come previsto dal suo contratto, e in occasione di eventi specifici, capita che debba fare delle ore di straordinario la sera o nei fine-settimana. L'organizzazione le permette una certa



flessibilità tanto che Chris, che si rapporta direttamente con il Direttore, se lo desidera può iniziare a lavorare alle 7.00 del mattino e anche lavorare da casa.

L'organizzazione per cui lavora, infatti, si impegna fortemente a soddisfare le esigenze dei propri lavoratori facendo tutto il possibile per garantire loro il sostegno necessario a conciliare l'attività professionale e la vita familiare. Pur non ufficialmente formalizzata, l'organizzazione ha sviluppato una forte cultura che riconosce i bisogni e le esigenze di vita familiare al di fuori del luogo di lavoro.

Ciò è di fondamentale importanza per Chris la quale, oltre a dover gestire i propri problemi fisici, deve anche assistere una figlia di 22 anni disabile a causa di un disturbo da deficit dell'attenzione e iperattività (DDAI) e altresì prendersi cura di 6 nipotini. La politica praticata dall'ente, che si traduce nel mettere in atto "quello che funziona meglio per voi e vi permetterà di ritornare a lavorare con successo", le ha quindi permesso di affrontare le diverse emergenze che si è trovata – e si trova – ad affrontare mantenendo il suo impiego a tempo pieno.

Ad esempio, quando Chris, a causa della sua disabilità, non ha potuto lavorare per 3 mesi, l'ente non solo le ha concesso un prolungamento delle ferie pagate, ma ha anche pianificato con lei tempi e modi del suo ritorno al lavoro.

Quando viene informata che sua figlia disabile ha una crisi comportamentale, Chris, in accordo con l'organizzazione, può lasciare immediatamente il lavoro, "mollare tutto" e precipitarsi ad assisterla. L'accordo informale con l'azienda è che tornerà al lavoro il prima possibile o che continuerà a lavorare da casa.

Quando, invece, una delle figlie era incinta e ha avuto bisogno della sua assistenza, l'organizzazione le ha accordato dei permessi flessibili e le ha anche concesso, in prossimità del parto, un periodo di congedo parentale, come nonna.

L'azienda è venuta incontro a Chris anche quando la figlia più grande è stata ricoverata in ospedale per 5 settimane e lei ha dovuto accudire i suoi due bambini di 3 e 5 anni. In questo caso le hanno infatti concesso un congedo prolungato durante le vacanze di Natale che ha consentito a Chris di occuparsi dei nipotini a tempo pieno. Inoltre quando è tornata al lavoro ha potuto negoziare un orario di lavoro flessibile che le permettesse di andare a prendere i bambini a scuola e all'asilo nel pomeriggio.

Grazie a questa "politica aziendale non scritta" Chris, che ha dovuto affrontare una serie di complesse "sfide personali", ha potuto mantenere la sua occupazione a tempo pieno e al contempo offrire un adeguato sostegno alla sua famiglia. Ciò è stato possibile perché l'azienda adotta con convinzione una cultura che riconosce l'importanza di promuovere un sano equilibrio fra lavoro e vita familiare.

---

## 10. FLESSIBILITÀ, ASSISTENZA ALL'INFANZIA E FORMAZIONE: INGREDIENTI PER IL SUCCESSO

---

**Presentato da:** *Merseyside Expanding Horizons Ltd, Regno Unito*

**Persona intervistata:** *Polly I., donna*

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Congedo di maternità/paternità/parentali
  - Servizi di assistenza all'infanzia
  - Accordi di lavoro flessibili
  - Formazione/aggiornamento dei dipendenti al rientro sul lavoro dopo interruzione per ragioni familiari
- 

Polly I. lavora a tempo pieno come consulente nel campo delle risorse umane nella sede della Individual Restaurant Company in Manchester. Ha iniziato a lavorare per questa azienda 8 anni fa come addetta alla ricezione in uno dei ristoranti.

Sei anni fa Polly è rimasta incinta e l'azienda le ha consentito di svolgere orari più regolari durante l'ultimo periodo di gravidanza, attribuendole una mansione che comportava lo svolgimento di lavoro d'ufficio. Al rientro dal congedo, ha lavorato per un periodo 3 giorni alla settimana, infine è tornata a lavorare full-time nell'ufficio centrale. In quel periodo le avevano offerto l'opportunità di frequentare un corso di "Formazione per formatori" allo scopo di andare a ricoprire un diverso ruolo in azienda.

"Quando sono rimasta sola, 3 anni fa, ho dovuto rimbocarmi le maniche per riuscire a far fronte alle mie responsabilità di madre di una bambina di 3 anni e contemporaneamente migliorare la mia posizione lavorativa".

Anche grazie al sostegno dell'azienda, che ha adottato una politica di promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata per i suoi 2000 dipendenti, Polly ha potuto rinegoziare il suo orario di lavoro. Questa flessibilità le ha permesso di ridurre l'orario di lavoro in modo tale da poter uscire prima per andare a prendere la figlia a scuola e portarla a scuola di danza.

"Mi è sempre stato possibile partecipare a eventi importati della scuola di mia figlia, come concerti, recite e gare sportive. Tale flessibilità mi permette di stare a casa se mia figlia è malata. Recentemente ho lavorato da casa per una settimana durante la chiusura della scuola a causa del maltempo".

L'eccellente qualità del servizio di assistenza ai bambini fornito dalla scuola locale ha consentito a Polly di proseguire la sua carriera professionale: il "Club della colazione" gestito da personale qualificato è accessibile ai bambini ogni mattina dalle 7,45, mentre il "Club del dopo-scuola" assicura la sorveglianza sino alle 6 del pomeriggio.

Recentemente Polly ha acquisito un'ulteriore qualifica professionale frequentando un corso di formazione pagato dall'azienda. Ha avuto la possibilità di frequentare il corso un giorno alla settimana e di avere 5 giorni di permesso retribuito per studiare. Tutto ciò si è riflesso in una promozione e un aumento di stipendio.

“L’azienda riconosce che le relazioni familiari sono importanti. A tutti i livelli gerarchici, molti dipendenti hanno figli e la tendenza è quindi quella di consentire loro il mantenimento di un buon equilibrio fra famiglia e lavoro. Nell’ottica di trattenere in azienda le risorse migliori”.

## **11. COME CONCILIARE IL LAVORO CON UNA MALATTIA CRONICA**

---

**Presentato da:** *Merseyside Expanding Horizons Ltd, Regno Unito*

**Persona intervistata:** *Maureen, donna*

**Tipo di presentazione dell’intervista:** sintesi a cura dell’autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall’intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Accordi di lavoro flessibile
  - Altro (supporto a lavoratori disabili)
- 

Maureen ha lavorato a tempo pieno per sei anni come responsabile della struttura di supporto alle famiglie dell’Ospizio St.Mary, un importante ente ove sono impegnati più di 100 impiegati e circa 200 volontari.

Nel settembre 2008 si è ammalata ed è stata ricoverata per esami nell’ospedale locale. Le è stato diagnosticato il Mieloma Multiplo, un raro cancro del sangue che non è guaribile ma trattabile. Nei due giorni successivi alla diagnosi, Maureen ha ricevuto la visita del direttore sanitario dell’Ospizio che le ha confermato che con una buona prognosi la malattia poteva essere trattata e le ha anche garantito che, quando sarebbe stata meglio, avrebbe ritrovato il suo lavoro.

Il trattamento clinico è stato lungo e impegnativo: includeva chemioterapia e trapianto di cellule staminali.

Durante questo periodo, Maureen si teneva informata sugli sviluppi della sua attività professionale via email e tramite saltuarie visite del suo responsabile diretto. Le condizioni e i termini del suo contratto prevedevano che in caso di malattia di lunga durata, percepisse lo stipendio intero per i primi sei mesi, poi nei successivi sei mesi la metà. Infine, la direzione dell’Ospizio si è attivata per farle riconoscere l’indennità per malattia (SSP) e in un secondo tempo il sussidio di disabilità.

Non appena la sua salute ha incominciato a migliorare, Maureen ha ripreso a svolgere qualche incombenza lavorativa: ha partecipato a riunioni, pianificato alcune scadenze di lavoro e proposto alcuni miglioramenti organizzativi della sua struttura. Tutto ciò è stato possibile grazie al supporto e l’incoraggiamento di colleghi e superiori.

Ora che la malattia di Maureen è in fase remissiva, il suo rientro effettivo al lavoro è cosa prossima, infatti fra due settimane potrà essere di nuovo nel suo ufficio di Supporto alle Famiglie, stipendiata e impiegata per 20 ore alla settimana.

Maureen è stata capace di riprendere con successo il suo posto nella squadra di lavoro; inoltre un regime di trattamento medico blando le consente di mantenere un soddisfacente equilibrio tra i suoi impegni professionale e familiari e di conseguenza di sentirsi appagata.

Da parte dell’organizzazione, il periodo di supporto alla persona malata si è protratto per un lungo periodo - circa due anni - ma Maureen dichiara: “Sono stati coraggiosi nel darmi tanto supporto e così a lungo. Il lavoro ha rappresentato per me veramente un’ancora di salvezza”.

---

---

## 12. SERVIZI DI CURA DELL'INFANZIA PIÙ CONVENIENTI CON IL CONTRIBUTO DELL'ISTITUTO DI PREVIDENZA

---

**Presentato da:** *Merseyside Expanding Horizons Ltd, Regno Unito*

**Persona intervistata:** *Anne H., donna*

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Congedo di maternità/paternità/parentali
- Servizi di assistenza all'infanzia
- Accordi di lavoro flessibile

---

Anne è sposata e ha due bambini di 5 e 2 anni. Negli ultimi 4 anni ha lavorato per la Mersey Care NHS Trust, un ente che fa capo al Servizio Sanitario Nazionale ed eroga servizi specialistici per persone che hanno malattie psichiatriche e disturbi dell'apprendimento. La Trust conta 34 centri e circa 4700 dipendenti.

Anne è terapeuta cognitivo-comportamentale presso il Dipartimento di Psicologia e si occupa di persone affette da Disturbi del Comportamento Alimentare. Lavora part-time e sebbene abbia un orario prefissato, ha potuto chiedere delle modifiche per riuscire a combinare le esigenze lavorative con quelle familiari. Ha quindi ottenuto di lavorare dalle 9,30 alle 17 per 2 giorni la settimana e dalle 8,30 alle 13 gli altri giorni. Questo orario le permette di stare con i bambini e anche di ritagliarsi del tempo per un fare un po' di attività fisica prima di andare al lavoro.

Dopo la nascita del suo primo figlio, una volta terminato il congedo di maternità, Anne aveva deciso di ritornare al lavoro. All'epoca però lavorava a tempo pieno come educatrice presso l'Autorità Locale, incarico che implicava molte ore di straordinario e quindi non le permetteva la flessibilità che invece la vita familiare le richiedeva.

Fortunatamente, tre mesi dopo il rientro Anne ha ottenuto un posto part-time a tempo determinato alla Mersey Care, che in seguito è diventato un impiego a tempo indeterminato con un orario fisso e un carico di lavoro più facilmente gestibile. Le è stato così possibile usufruire di un secondo congedo di maternità retribuito per la nascita della sua seconda figlia.

Anche il marito di Anne, Project Manager presso un'impresa edile, ha ottenuto un periodo di congedo per paternità, anche se solo a seguito di una difficile negoziazione con il suo datore di lavoro, che gli ha chiesto di prevedere precisamente il periodo durante il quale si sarebbe assentato (difficile previsione data la natura dell'evento!).

Dopo il periodo di congedo, Anne e il marito hanno deciso di rivolgersi a una babysitter registrata all'Ofsted, ente preposto alla sorveglianza dei servizi educativi e di assistenza all'infanzia, affinché si occupasse dei bambini presso la loro abitazione.

Il fatto che la babysitter fosse registrata all'Ofsted ha consentito ad Anne e Mark di usufruire del Voucher per l'Assistenza all'Infanzia fornito dai datori di lavoro di entrambi. Il sistema dei voucher è supportato da parecchie aziende consente a ciascun genitore di ottenere fino a 243 sterline al mese per ogni figlio da 1 ai 15 anni di età, a condizione che il servizio di cui si usufruisce sia registrato all'Ofsted.

Tale sistema si basa su un “sacrificio di stipendio”: una certa cifra è trattenuta dallo stipendio del genitore e grazie a questa i datori di lavoro riescono a ottenere i voucher per pagare i servizi di assistenza all’infanzia. Ciò consente a ciascun genitore di risparmiare fino a 1000 sterline l’anno sui costi per l’assistenza ai bambini e al datore di lavoro di avere dei benefit dall’Assicurazione Nazionale dei lavoratori. In più offre loro la possibilità di dividersi la responsabilità genitoriale, dato che i bambini possono essere lasciati e ripresi in qualsiasi momento dalle 8 alle 18.

Inoltre, il servizio di babysitting a cui si sono rivolti garantisce l’asilo nido, un gruppo di gioco locale ed è attivo anche durante le vacanze scolastiche.

La possibilità di usufruire del servizio di babysitting ha consentito ad Anne e suo marito una maggiore flessibilità garantendo loro un soddisfacente equilibrio fra vita lavorativa e professionale durante gli anni della prima infanzia dei bambini.

### **13. TELELAVORARE DA CASA A TEMPO PIENO**

---

**Presentato da:** *Team Srl, Italia*

**Persona intervistata:** *Roberta R., donna*

**Tipo di presentazione dell’intervista:** sintesi a cura dell’autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall’intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Altro tipo (telelavoro)
- 

Roberta R. è sposata e ha attualmente 2 figli di 5 e 3 anni. Da anni è dipendente del Comune di Venezia dove lavora per la Direzione Relazioni Internazionali e Politiche Comunitarie. Nel 2005 ha avuto il primo figlio e si è trasferita in una città a 70Km di distanza (dove viveva prima di essere assunta dal Comune e dove lavorava e lavora tuttora il marito). Alla conclusione del periodo di congedo Roberta si è trovata nella condizione di non poter più garantire la sua presenza in ufficio in quanto fare la pendolare tutti i giorni con un figlio piccolo a casa era improponibile.

“Il lavoro mi piaceva e volevo continuare a farlo e anche il mio direttore era dispiaciuto per un mio eventuale abbandono, quindi insieme abbiamo cercato una soluzione. Vagliate le varie opzioni previste dal contratto integrativo del Comune abbiamo individuato la possibilità del telelavoro che il direttore ha accettato volentieri. Ho dovuto però rinunciare al ruolo di responsabile di servizio che ricoprivo fino a quel momento, e accettare di conseguenza una diminuzione di stipendio, poiché tale incarico non era compatibile con il contratto di telelavoro”.

Questo progetto, che è annuale ed è stato già rinnovato per quattro volte (nel frattempo è nato il secondo figlio) prevede come condizioni minime la reperibilità giornaliera di almeno due ore prefissate e la presenza fisica in ufficio almeno un giorno alla settimana (che non è prestabilito, ma coincide con la riunione di direzione così da potersi aggiornare sul lavoro dell’ufficio). Per lo svolgimento del telelavoro il Comune a sue spese le ha fornito e fatto installare a casa un computer e uno scanner fotocopiatrice, una linea telefonica, una connessione a internet e al server dell’ufficio.

Nonostante la libertà di orario Roberta si è comunque data delle regole: tre giorni alla settimana (compreso quello in cui è a Venezia) lavora a tempo pieno fino alle 19.00, mentre due giorni lavora fino alle 15.30 e poi si dedica alla famiglia. Inoltre in casa ha allestito uno spazio-ufficio e quando telelavora si occupano dei figli la babysitter o i nonni. “Ho scelto di organizzarmi in modo rigoroso per due ragioni: da una parte per non perdere concentrazione e far rendere al meglio le ore di lavoro, dall'altra per dare maggiori certezze ai bambini, che in questo modo sanno quando la mamma è disponibile e quando non lo è”.

Questa modalità di lavoro ha permesso a Roberta di conciliare meglio gli impegni lavorativi con quelli familiari: “Ho potuto continuare a lavorare full time (altrimenti con i bambini avrei chiesto il part time), non rinunciando a uno stipendio pieno e anche un tipo di lavoro che mi piace. Lavorando da casa posso gestire meglio le esigenze dei figli, sia quelle ordinarie, sia gli imprevisti e non avendo tempi di trasferimento ho guadagnato più tempo per stare con loro, che naturalmente ne sono molto contenti”.

A fronte di questi vantaggi, però, il telelavoro presenta anche alcuni aspetti negativi, primo tra tutti quello di aver dovuto “congelare” la carriera. Lavorando a casa da sola, inoltre, ha perso un po' di stimoli e le manca la parte sociale del lavoro di ufficio. “Dopo quattro anni di telelavoro comincia a pesarmi il fatto di non essere quasi mai in ufficio perché se ne perdono un po' le dinamiche. Anche se ci sono i mezzi per aggiornarsi a distanza qualcosa si perde, soprattutto dal punto di vista della gestione ordinaria e delle relazioni sociali. I rapporti con i colleghi non sono peggiorati ma talvolta “si dimenticano di me”, sono meno partecipi di quello che faccio”.

Nonostante questi svantaggi, Roberta ritiene che il telelavoro sia stata - e sia tuttora - la soluzione ideale per conciliare lavoro e famiglia ed è molto contenta di questa esperienza. “Mi piacerebbe avere di nuovo più responsabilità ma in questo momento preferisco avere più tempo per i bambini perché non è importante solo qualità ma anche la quantità del tempo trascorso con loro. Secondo me non è possibile crescere bene i figli e fare anche carriera!”.

Adesso che i bambini sono più grandi Roberta ha però cominciato ad essere un po' più elastica negli orari di lavoro, cerca di andare a Venezia due volte la settimana e si ferma più tempo in Comune. Partecipando più attivamente alla vita dell'ufficio ha ritrovato maggiori stimoli professionali mentre dal punto di vista umano sta riallacciando i rapporti con alcuni colleghi con cui aveva perso i contatti. Questo non significa che voglia tornare in tempi brevi a lavorare a tempo pieno in sede, ma più semplicemente che sta cercando di bilanciare meglio i suoi impegni lavorativi - e la sua voglia di lavorare - con le esigenze della famiglia.

“Per il momento intendo continuare con il telelavoro ma quando i bambini saranno più grandi avrò certamente desiderio di dedicarmi nuovamente alla carriera”.

---

## 14. VANTAGGI DI UN SISTEMA DI AUTOGESTIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

---

**Presentato da:** Team Srl., Italia

**Persona intervistata:** Daniela S., donna

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Servizi di assistenza agli anziani e ai famigliari di persone disabili
- Accordi di lavoro flessibili



---

Daniela S. ha 39 anni e lavora dal 2004 in un supermarket della catena Coop Liguria di Genova nel reparto gastronomia. È sposata, non ha figli, ma deve assistere i propri genitori, che per di più vivono in un'altra città: il papà è anziano mentre la mamma ha seri problemi di salute e necessita di continue cure mediche e di trattamenti ospedalieri.

Per far fronte agli impegni familiari Daniela usufruisce delle agevolazioni lavorative previste dalla legge nazionale 104/1999 per i dipendenti che assistono familiari con disabilità/malattia grave riconosciuta.

«Utilizzo spesso i permessi previsti dalla 104 per aiutare i miei genitori, in particolare per accompagnare mia madre a fare delle visite o per seguirla nelle sue delle terapie, ma talvolta le ore a disposizione non sono sufficienti».

Anche per questa ragione Daniela ha accettato, a partire dal 2008, di partecipare insieme al suo reparto ad un innovativo sistema di autogestione dell'orario lavorativo che prevede un'organizzazione del lavoro a isole. I colleghi di uno stesso reparto manifestano le loro preferenze di orario per cicli di 2/4 settimane, poi con l'ausilio di un software tali desideri vengono incrociati con i carichi di lavoro necessari al negozio. Un componente dello stesso reparto, che svolge la funzione di animatore, ha quindi l'incarico di mettere d'accordo i componenti dell'isola al fine di definire un orario che soddisfi le esigenze dell'azienda. L'adesione a questo sistema è volontaria.

«Non ho avuto alcun problema ad aderire perché ho pensato da subito che questa iniziativa avrebbe potuto migliorare la condizione dei dipendenti e naturalmente anche la mia. Il sistema a isole rappresenta un passo dell'azienda verso i dipendenti che hanno la possibilità di scegliere il proprio orario di lavoro ed essere più soddisfatti. Se un dipendente a causa di un orario di lavoro non rispondente alle proprie esigenze dovesse sempre rinunciare a un hobby o un interesse sarebbe frustrante. In questo modo invece, potendolo scegliere lui stesso, tutto diventa più "leggero", anche il lavoro stesso».

Per conciliare al meglio le sue esigenze familiari Daniela, generalmente, chiede all'animatore di alternare una settimana di lavoro al mattino e una al pomeriggio e viene accontentata quasi tutte le volte. I colleghi e anche l'animatore, conoscendo la sua situazione familiare, sono sempre molto disponibili: «Hanno sempre dimostrato molta elasticità nei miei confronti e cercano, per quanto possibile, di venire incontro alle mie necessità. Quando ciò non è possibile mi adatto senza problemi: l'azienda e i miei compagni di reparto fanno molti sforzi per accontentarmi e quindi anche io devo essere disponibile verso di loro».

Grazie al sistema delle isole, Daniela riesce a gestire più facilmente gli impegni familiari e al contempo a procurare minor disagio all'azienda. Con un orario rigido stabilito dal capo reparto, infatti, sarebbe frequentemente costretta a chiedere cambi di turno, permessi o uscite anticipate. «Con il lavoro a isole, invece, si riescono a rendere compatibili le esigenze e i desideri personali con le necessità del punto vendita».

Questo modello di organizzazione del lavoro non è funzionale unicamente per la gestione di situazioni familiari problematiche ma più in generale facilita la conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi, offrendo al dipendente anche la possibilità di organizzarsi più facilmente i momenti di tempo libero e le ferie. Daniela, infatti, riesce a trovare il tempo non solo per assistere i suoi genitori ma anche per dedicarsi ai suoi hobby, per andare in piscina e in genere per dedicarsi alla cura di se stessa e concedersi qualche momento di relax. Un altro vantaggio rimarcato da Daniela è la possibilità di avere la giornata di sabato libera.

In un supermercato il sabato è di fatto la giornata più affollata di clienti e conseguentemente la più critica, tanto che le settimane di ferie vengono concesse a partire dalla domenica. «Con il sistema a isole, invece, riesco ad avere il sabato libero da attaccare alla settimana di ferie, che è molto utile perché spesso i pacchetti vacanza vanno da sabato a sabato».

In sostanza Daniela è molto soddisfatta del sistema di lavoro a isole che le ha facilitato la vita aiutandola enormemente nella gestione di una situazione familiare difficile.

## **15. UN PAPÀ CHE USUFRUISCE DEL “PERMESSO ALLATTAMENTO”**

---

**Presentato da:** Team Srl., Italia

**Persona intervistata:** Giuseppe L., uomo

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Accordi di lavoro flessibili
- 

Giuseppe ha 41 è sposato e ha due bambini di 5 e 7 anni. Da circa 15 anni è socio lavoratore di una cooperativa sociale di Genova dove si occupa di progetti e iniziative a favore di persone svantaggiate.

Nel 2002 Giuseppe e sua moglie, che lavora presso un'associazione no-profit con un contratto di collaborazione a progetto, hanno avuto la prima figlia. Finito il periodo del congedo di maternità obbligatoria la moglie di Giuseppe, non essendo una dipendente dell'azienda, non aveva più diritto ad alcun permesso retribuito per la cura del bambino.

“Già prima della nascita di nostra figlia mia moglie ed io ci siamo documentati sugli strumenti messi a disposizione dalla legge per il sostegno della maternità e paternità ed abbiamo individuato la possibilità per me, che come socio lavoratore sono equiparato ad un dipendente, di richiedere i permessi giornalieri per allattamento”.

Da circa un anno, infatti, a seguito di una modifica della normativa italiana, veniva offerta anche ai padri, e non più solo alle madri, la possibilità di ottenere questo tipo di agevolazione che non è strettamente connessa con l'allattamento vero e proprio ma più in generale mira a facilitare la cura dei bambini piccoli. In sostanza tali permessi consistono in due ore di riposo al



giorno (per un totale di 10 ore settimanali) fino al primo anno di vita del bambino e sono retribuiti per intero non dall'azienda ma dall'Istituto Nazionale di Previdenza sociale.

Vista questa possibilità Giuseppe ne ha fatto richiesta all'azienda: "ne sono rimasti un po' stupiti ma mi hanno concesso i permessi senza nessun problema! Insieme abbiamo definito uno schema di orario settimanale che consisteva in una riduzione da 8 a 6 ore giornaliere con entrata posticipata o uscita anticipata".

Giuseppe ha così potuto dedicarsi maggiormente alle esigenze della bambina sollevando la moglie, che nel frattempo era rientrata al lavoro, da una parte del carico di lavoro familiare. Di fatto ha utilizzato le ore di permesso come "tempo jolly" per accudire la figlia nelle sue necessità ordinarie e straordinarie.

Al contempo la riduzione dell'orario lavorativo ha avuto un impatto minimo sull'organizzazione poiché in quel periodo Giuseppe, che era responsabile di un progetto finanziato, aveva la possibilità di gestire i propri impegni in maniera flessibile e in sostanza lavorava ad obiettivo. "Talvolta è capitato che lavorassi anche nelle ore di permesso. In genere c'è stata molta elasticità sia da parte mia sia da parte della cooperativa".

Nel 2004, dopo la nascita del secondo figlio, Giuseppe ha richiesto nuovamente i permessi per allattamento. Se la prima volta li aveva impiegati sostanzialmente per gestire con più tranquillità gli impegni familiari, in questo secondo caso sono stati una vera e propria necessità. Il bambino, infatti, ha avuto dei seri problemi di salute (poi fortunatamente risolti) che hanno richiesto anche il ricovero in ospedale e in genere hanno comportato il bisogno di maggiori cure.

La possibilità di ridurre l'orario giornaliero è stata dunque indispensabile, in questa circostanza specifica, per riuscire a gestire una situazione difficile. Visti i problemi del bambino Giuseppe avrebbe potuto usufruire di altri strumenti per la cura di figli con gravi problemi di salute, come i permessi concessi dalla legge 104/1992, ma ha preferito optare nuovamente per i permessi allattamento: "la normativa italiana offre altri strumenti di lungo periodo ma sono più complessi da utilizzare, ci sono maggiori problemi burocratici".

Nel complesso Giuseppe, grazie a questo tipo di agevolazione, ha potuto accudire al meglio i figli e in specifico affrontare una situazione di emergenza familiare senza dover rinunciare al proprio stipendio pieno e al contempo senza pesare sulla propria azienda. Ciò è stato possibile anche grazie alla disponibilità mostrata dall'azienda: "certi strumenti funzionano se c'è flessibilità da parte del datore di lavoro. Ci vuole buona volontà da parte di entrambi e anche dei colleghi".

---

## 16. BABYSITTER GRATIS CON IL “VOUCHER” DELLA PROVINCIA

---

**Presentato da:** Team Srl., Italia

**Persona intervistata:** Simone P., uomo

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Servizi di assistenza all'infanzia
- 

Simone ha 23 anni ed è genitore single di un bambino circa 3 anni. La mamma del bambino, infatti, non si occupa più di lui da tempo e Simone ne ha l'affidamento. Ad aiutarlo nella cura del bambino sono quindi i suoi genitori e i fratelli che lo accudiscono quando lui è al lavoro.

Simone, che da alcuni anni lavora con contratti di collaborazione come educatore presso cooperative sociali di Genova, nel 2009 ha deciso di ottenere un'ulteriore qualifica professionale partecipando ad un corso di formazione, cofinanziato dalla Commissione Europea e promosso dalla Provincia di Genova, per “animatore socio-educativo”.

Tale corso, oltre ad una parte di formazione in aula, prevedeva uno stage aziendale presso strutture di tipo assistenziale e proprio in questo periodo Simone ha usufruito di un voucher (buono economico) di assistenza familiare erogato dalla stessa Provincia, che gli ha permesso di avere a disposizione gratuitamente, per un mese, una babysitter alcune ore al giorno.

«Ho visto che sul bando erogato dalla Provincia era indicata la possibilità di usufruire di questo strumento e quindi ne ho fatto richiesta».

Tale voucher rientra nell'ambito di un “sistema di azioni a favore della conciliazione vita/lavoro per donne che hanno in carico minori, disabili o persone anziane, durante il periodo in cui frequentano attività formative o sono inserite in tirocini di formazione e orientamento, o hanno trovato lavoro a seguito della frequenza di queste attività”. Nonostante il voucher sia stato pensato per le donne, visti i nuovi orientamenti della normativa italiana a favore dei padri, è stato concesso a Simone senza nessun problema.

Di fatto Simone, durante tutto il periodo del tirocinio, ha potuto usufruire di una babysitter inviata da una delle strutture convenzionate con la Provincia per l'erogazione di questo tipo di servizio, la quale si è recata a casa dei suoi genitori dove ha accudito il bambino per tre ore ogni pomeriggio.

«Grazie a questo servizio ho potuto, pur se per un periodo limitato, sollevare i miei familiari dall'impegno della cura di mio figlio. All'epoca, infatti, non avevo ancora trovato posto per lui all'asilo nido e la mia famiglia, per aiutarmi, si doveva occupare di lui tutto il giorno».

Questo strumento di assistenza familiare, pur avendo una durata limitata nel tempo, rappresenta comunque un supporto piuttosto utile per chi, come Simone, decide di investire su se stesso e sulla propria formazione professionale, ma a fronte di problemi di conciliazione familiare potrebbe essere scoraggiato a farlo.

Attualmente Simone lavora part-time in un'altra cooperativa dove si occupa di inserimento e assistenza scolastica di bambini disabili e suo figlio va all'asilo. Avendo iniziato il nuovo lavoro da poco tempo non ha ancora degli orari di lavoro definiti ma gli vengono affidate delle sostituzioni, talvolta anche da un giorno all'altro, che gli creano alcune difficoltà nella gestione

degli impegni familiari. Tuttavia si augura che dal prossimo anno scolastico le cose possano andare meglio, anche perché i responsabili e colleghi della cooperativa hanno ben presenti la sua situazione e i suoi bisogni e cercheranno, per quanto possibile, di venirgli maggiormente incontro.

## 17. QUANDO IL LAVORO NON COSTITUISCE UN OSTACOLO PER LA CARRIERA

---

*Presentato dalla Confederazione sindacale autonoma di Lettonia*

*Persona intervistata: Solvita B., donna*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Servizi per donne in gravidanza
  - Servizi di assistenza agli anziani e ai famigliari di persone disabili
  - Accordi di lavoro flessibili
  - Formazione/aggiornamento dei lavoratori dopo un congedo dovuto a motivi familiari
  - Altro tipo (contratto collettivo)
- 



Solvita lavora presso la SRL "Valmieras stikla Šķiedra (VS S) – Valmiera Glass Fibre Company. Ha iniziato nel 2002 come contabile e nel 2005 ha assunto il ruolo ingegnere gestionale. E' sposata e madre di due bambini.

Solvita è piuttosto soddisfatta del suo orario di lavoro: la sua giornata lavorativa va dalle 7,40 sino alle 16,10. Tuttavia fino al momento in cui è cominciato il periodo di congedo parentale, ha dovuto organizzare molto bene le sue giornate per riuscire a combinare gli impegni familiari con il lavoro.

Ad esempio, dal momento che Solvita e suo marito possiedono un'unica auto, è molto importante per loro pianificare bene i tempi e i percorsi. La loro giornata inizia quando insieme portano il figlio all'asilo, poi il marito accompagna la moglie alla sede dell'azienda e infine anche lui si reca al lavoro.

Per agevolare i dipendenti che invece non hanno possibilità di recarsi al lavoro in macchina, considerato che la sede è nella periferia di Valmiera, l'azienda ha concordato con il servizio di trasporto pubblico degli orari degli autobus compatibili con l'orario di lavoro aziendale.

Sempre in tema di facilitazioni per i dipendenti, tutte le volte che il figlio di Solvita si è ammalato, il datore di lavoro si è sempre di mostrato comprensivo e disponibile a trovare chi la sostituisse affinché lei potesse stare a casa con il bambino. Infatti, la legge lettone prevede che in caso di malattia del figlio, uno dei genitori possa stare a casa dal lavoro. Peraltro, in azienda vige la regola non ufficiale secondo la quale una donna in congedo parentale deve interessarsi di quanto accade in azienda durante la sua assenza, attraverso chiamate o visite ai colleghi, cosicché sia più semplice per lei reintegrarsi una volta rientrata al lavoro.

Il Contratto Collettivo prevede un giorno di festa retribuito per il giorno di celebrazione del matrimonio e uno per la nascita dei figli. Inoltre, l'azienda elargisce un contributo alla nascita

---

di ogni figlio, copre parzialmente i costi dei campi estivi e del primo anno di scuola del bambino, organizza la festa di Natale per i bambini.

Per rafforzare le relazioni di lavoro, sono sponsorizzati giochi sportivi estivi cui possono partecipare i dipendenti con le famiglie. Solvita, inoltre, è felice che il datore di lavoro copra le spese per le visite mediche obbligatorie pre-assunzione, come anche le visite di controllo annuali. I lavoratori sono inoltre assicurati contro gli incidenti sul luogo di lavoro, mentre gli ex-dipendenti possono acquistare polizze assicurative a condizioni agevolate poiché l'impresa contribuisce parzialmente a coprirne il costo.

Una volta all'anno, inoltre, il suo diretto superiore organizza colloqui individuali con ogni impiegato per discutere delle condizioni di lavoro, dei piani futuri, delle opportunità di migliorare le competenze professionali e di eventuali suggerimenti.

Altri punti importanti stabiliti dal Contratto Collettivo che riguardano l'equilibrio fra vita lavorativa e privata sono:

- il datore di lavoro può concedere 3 giorni di permesso aggiuntivi a una dipendente che abbia più di 3 figli sotto i 16 anni di età, o un figlio disabile (questa direttiva fa riferimento al fatto che in Lettonia sta aumentando il numero di madri single, pur in assenza di dati ufficiali)
- il datore di lavoro può concedere permessi di studio per i lavoratori che si dimostrino meritevoli nel profitto in qualsiasi istituzione educativa: 1 giorno a settimana se il lavoratore frequenta un corso di formazione, 20 giorni se il periodo formativo è annuale, oppure secondo accordi fra le parti se la formazione è promossa dal datore di lavoro stesso
- se necessario, il datore di lavoro organizza corsi di formazione teorici o pratici all'interno dell'azienda e successivamente può offrire opportunità lavorative;
- nel caso di stage a scopo di assunzione o per avanzamento di carriera, il datore di lavoro provvede a versare allo stagista un compenso pari al salario medio mensile, per non più di 3 mesi
- Il datore di lavoro versa un premio pari a 2 mensilità nel caso in cui il lavoratore si sposi per la prima volta o nel caso della nascita di un figlio.

---

## 18. IL LAVORO FLESSIBILE: UNA SOLUZIONE IDEALE PER BILANCIARE LAVORO E VITA FAMILIARE

---

**Presentato dalla Confederazione sindacale autonoma di Lettonia**

**Persona intervistata: Sanita L, donna**

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Accordi di lavoro flessibile
- Formazione e aggiornamento dei dipendenti al rientro sul lavoro dopo interruzione per ragioni familiari
- Altro tipo (Contratto collettivo, Feste sociali organizzate dal datore di lavoro)



Sanita lavora dal 2006 come manager nel campo delle pubbliche relazioni nella più grande ONG della Lettonia, la quale ha sede a Riga. E' divorziata e si deve prendere cura da sola dei suoi due figli di 9 e 15 anni. Nella sua organizzazione, l'orario di lavoro va dalle 8.30 alle 17.15 ma se si presentano delle necessità familiari, Sanita può accordarsi con la direzione e assentarsi dall'ufficio. Ad esempio, se i figli sono malati può andare a trovarli a casa oppure recarsi alla loro scuola se ci sono dei problemi. Inoltre il suo capo le permette di prendere la pausa pranzo alla stessa ora in cui i figli hanno l'intervallo da scuola, così Sanita, che abita vicino al posto di lavoro, può andare a casa e mangiare insieme a loro e, se necessario, fare anche qualche lavoro di casa.

Quando ha trovato lavoro in questa istituzione, Sanita, che prima viveva in una città a circa 100 km di distanza, si è trasferita a Riga con i figli. Poiché all'epoca i bambini erano piccoli e spesso bisognosi di essere accuditi, Sanita ha cercato un modo per ottimizzare i tempi di lavoro. Il primo aiuto importante da parte dell'organizzazione è stato quello di metterle a disposizione un computer portatile in modo che lei potesse, da casa, tenersi informata su quanto succedeva nella sua struttura e sulle notizie pubblicate sui mass media. Il suo capo, inoltre, le permette, secondo necessità, di portare con sé in ufficio uno o entrambi i figli, i quali possono anche usare il computer per fare i compiti mentre lei lavora.

Tra gli altri vantaggi offerti dall'organizzazione e molto apprezzati da Sanita, ci sono il parcheggio gratuito e la possibilità di utilizzare un'auto aziendale per necessità personali o familiari. La sua organizzazione ha anche una rete aziendale di telefonia mobile e mette a disposizione dei dipendenti dei cellulari con cui si possono chiamare, gratis, tra di loro. Cosa ancora più importante, i lavoratori che hanno figli o devono assistere dei familiari (genitori anziani, parenti disabili, ecc.) possono attivare un altro numero di telefono mobile della rete da utilizzare per contattare, sempre gratis, i propri familiari quando loro sono al lavoro. Questa opportunità permette a Sanita di restare sempre in contatto con il figlio più piccolo, di sapere dov'è e cosa sta facendo, senza preoccuparsi di quanto spende!

Un altro importante beneficio sono gli eventi destinati ai dipendenti e ai loro familiari. Ad esempio, in occasione della Pasqua o della "Festa di mezza estate", l'istituzione chiude gli uffici

e organizza delle celebrazioni in stile tradizionale alle quali sono invitate anche le famiglie. Sempre in estate la ONG organizza dei giochi sportivi (attività molto popolare e diffusa in Lettonia) dove Sanita porta sempre i suoi figli i quali, essendo per natura molto attivi, amano partecipare a tutte le competizioni programmate!.

Ogni anno Sanita e i suoi colleghi partecipano ad un importante evento collettivo chiamato "Great Tidy (letteralmente Grande Ordine) della Lettonia", dove tutti gli abitanti sono invitati a "rimettere in ordine" le loro case, i cortili e gli spazi verdi del paese. Così Sanita, i suoi ragazzi e i colleghi vanno tutti insieme al Parco Nazionale della Lettonia o in altri posti per dare una ripulita all'ambiente. Questo evento è per Sanita un'occasione importante per coinvolgere i propri figli i quali - lei ne è sicura - vedendo i risultati del lavoro fatto e quanto è bello un ambiente pulito, ci penseranno due volte prima di buttare spazzatura per terra! In sostanza i suoi colleghi e il suo datore di lavoro stanno facendo qualcosa di veramente buono per il loro paese!

Dal 2008 Sanita si è iscritta all'Università per studiare legge e da quel momento è diventato più difficile per lei gestire gli impegni lavorativi e familiari. L'organizzazione le è venuta incontro concedendole dei giorni di permesso studio in prossimità degli esami. In più, in accordo con il Contratto Collettivo, il datore di lavoro le versa per i suoi studi il corrispettivo di circa 145 euro l'anno. Lo scorso anno Sanita ha usato questi soldi per fare un corso di inglese.

Secondo Sanita questa serie di agevolazioni permette a entrambe le parti -azienda e dipendenti - di ottenere dei vantaggi. I lavoratori, riuscendo a gestire con equilibrio la propria vita lavorativa e familiare, possono dedicarsi alla loro crescita professionale - e se lo desiderano partecipare a dei corsi di formazione - al fine di raggiungere più alti risultati sul lavoro. L'azienda, dal canto suo, si dota di dipendenti leali e disponibili che garantiscono un'elevata efficienza sul lavoro, il tutto con una minima spesa.

## **19. IL RUOLO DEL SINDACATO NELLE RELAZIONI FRA DIPENDENTE E DATORE DI LAVORO**

---

*Presentato dalla Confederazione sindacale autonoma di Lettonia*

*Persona intervistata: Edvins S., uomo*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Accordi di lavoro flessibili
  - Altro tipo (contratto collettivo)
- 

Edvins lavora da 14 anni come autista di cisterne presso l'AGA Ltd - azienda leader nella produzione di gas per i settori ospedaliero, metallurgico e alimentare, fondata nel 1994. Edvins è sposato e ha un figlio in età scolare.

A partire da 2000, l'azienda, attraverso il proprio Contratto collettivo, fornisce ai dipendenti una serie di agevolazioni per conciliare lavoro e famiglia. Ad esempio, Edvins ha usufruito di permessi retribuiti in occasione del proprio matrimonio, della nascita del figlio, per i rientri scolastici del figlio al termine delle vacanze estive etc. Inoltre, gli è stato concesso un premio in denaro quando il bambino ha iniziato ad andare a scuola.

Il suo lavoro di autista è organizzato a turni. L'azienda viene incontro alle sue esigenze e lo facilita nel cambio dei turni quando il bambino è ammalato ed Edvins deve stare a casa con lui.

---

Il datore di lavoro copre parzialmente le polizze assicurative sanitarie dei propri dipendenti, soprattutto per gli addetti alle cisterne di gas, che usano prodotti e polveri particolari nella pulitura delle cisterne stesse.

Edvins ritiene che la sua 'fedeltà' all'azienda sia il risultato dell'intesa positiva fra imprenditore e lavoratore e del rispetto da parte di entrambe le parti delle clausole del Contratto collettivo. Anche l'organizzazione sindacale interna contribuisce molto a tenere alti i livelli di comunicazione e di negoziazione fra le parti.

Il datore di lavoro ha inoltre preso l'iniziativa di aiutare un centro per bambini abusati e un centro di cure palliative per bambini. Edvins ed altri colleghi con le rispettive famiglie si sono impegnati a collaborare, ad esempio curando l'allestimento delle feste natalizie. "Questo impegno è piaciuto molto di più delle gare sportive aziendali durante l'estate oppure della festa di Capodanno di gruppo. Mio figlio moriva dalla voglia di vedere sotto l'albero di Natale i regali dell'azienda."

---

## 20. IL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE: UNO STRUMENTO PER CONCILIARE LAVORO E VITA FAMILIARE

---

*Presentato dalla Confederazione sindacale autonoma di Lettonia*

*Persona intervistata: Kaspars R., uomo*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Congedi di paternità/maternità/parentali
- Accordi di lavoro flessibili
- Facilitazioni aggiuntive per padri e madri in congedo



---

Kaspars è un avvocato e lavora dal 2005 per una grande organizzazione non governativa della Lettonia. L'orario di lavoro ufficiale va dalle 8.30 alle 17.30 (il venerdì fino alle 15.30) ma il contratto aziendale stipulato da Kaspars gli permette di gestire i suoi impegni lavorativi in maniera meno rigorosa. In sostanza, poiché ciò che conta sono la qualità del lavoro e il rispetto delle scadenze, Kaspars è libero di organizzarsi autonomamente gli appuntamenti con i clienti e la preparazione delle pratiche legali.

Sua moglie Dina, disoccupata, si occupa della casa e si prende cura delle loro figlie, Elizabete di 3 anni ed Estere di un anno e mezzo. La più grande frequenta l'asilo 4 volte la settimana mentre la più piccola ci va una sola volta, insieme alla sorella.

Kaspars ha iniziato a lavorare nella sua organizzazione quando ancora studiava all'Università e il datore di lavoro gli è venuto incontro offrendogli un orario di lavoro flessibile: al mattino poteva seguire le lezioni e il pomeriggio andare in ufficio. E visto che l'Università si trovava molto vicino al posto di lavoro, nel caso in cui una o più lezioni venissero cancellate, lui poteva tornare al lavoro.

Quando si è sposato, sulla base di quanto stabilito dal Contratto Collettivo, il datore di lavoro gli ha pagato un'indennità e concesso dei giorni di ferie aggiuntivi. Altri giorni gli sono stati accordati quando sono nate le sue due figlie e quando ha dovuto partecipare ai funerali, prima

---

della suocera e poi del suocero. Un altro benefit offerto dall'organizzazione è la possibilità, per i dipendenti e le loro famiglie, di partecipare a degli eventi o attività organizzate quali: giochi estivi, serate all'opera, pulizia dei parchi, ecc.

Tenendo conto che Kaspars si incarica di portare regolarmente le bambine all'asilo, per lui è molto importante potersi organizzare il lavoro in funzione dell'orario dell'asilo stesso. Se non avesse questa possibilità, infatti, sarebbe costretto a pagare una cifra extra alla scuola materna per potervi lasciare le figlie anche dopo la fine dell'orario standard. Se le bambine sono malate e non possono andare all'asilo, e lui non può recarsi in ufficio, allora lavora da casa. Per facilitarlo in questo senso l'organizzazione gli ha messo a disposizione un computer portatile, così che Kaspars possa lavorare anche quando è in ferie e ovunque sia disponibile una connessione internet.

Kaspars è convinto che l'orario di lavoro flessibile sia conveniente sia per il dipendente, sia per il datore di lavoro, a condizione che ci sia fiducia reciproca tra le due parti. Il lavoratore deve finire il lavoro nei tempi prefissati anche senza il controllo diretto del datore di lavoro, mentre quest'ultimo non deve, di norma, interferire nella vita familiare dell'impiegato quando questo lavora a casa.

Molti strumenti e condizioni per migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, sottolinea Kaspars, sono presenti nello stesso Contratto Collettivo dell'organizzazione. Tra queste, il sostegno ai giovani e ai lavoratori vicini alla pensione; la possibilità per i figli dei dipendenti, e in genere per i giovani, di fare un'esperienza lavorativa nell'organizzazione nei mesi estivi; un contributo integrativo in casi speciali, quali il matrimonio, la nascita di un figlio o la morte di un familiare; la possibilità, per il lavoratore che lo chiede - previa consultazione col sindacato - di usufruire di un orario di lavoro flessibile.

Oltre ai suddetti benefit, aggiunge Kaspars, ve ne sono altri non scritti e quindi non menzionati nel Contratto Collettivo, quali, l'assicurazione sanitaria per la moglie finanziata in parte dal datore di lavoro e quindi a un prezzo più vantaggioso rispetto a quello che lei avrebbe potuto ottenere sottoscrivendola separatamente e, sempre per la moglie, un numero di telefono cellulare aziendale che gli permette di chiamarsi tra di loro gratuitamente.

## **21. SERVIZI DI GESTIONE QUOTIDIANA DELL'INFANZIA PRESSO I LUOGHI DI LAVORO**

---

***Presentato da Office of Equal Opportunities Ombudsperson, Lithuania***

***Persona intervistata: Ramune M., donna***

***Tipo di presentazione: sintesi a cura dell'autore***

***Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:***

- ☞ Servizi di assistenza all'infanzia
  - ☞ Accordi di lavoro flessibili
- 

Ramune lavora dal 2008 come contabile in un centro commerciale "RIMI" di Vilnius. Vive con la sua bimba di circa tre anni. Entra al lavoro alle 8, esce alle 18 e durante tale orario può usufruire dell'asilo nido aziendale a disposizione dei dipendenti.

Ramune ha colto al volo i vantaggi di quest'opportunità offerta da RIMI, che è un'azienda leader in Lituania nel campo della responsabilità sociale. Secondo lei, la maggior parte dei genitori che rientrano al lavoro dopo un periodo di congedo, hanno difficoltà ad essere efficienti, affidabili e

---



soddisfatti. Arrivano spesso in ritardo e se ne vanno prima della fine dell'orario a causa di problemi di gestione dei bambini. E' quindi fondamentale riuscire a creare attorno a sé un ambiente favorevole alla conciliazione di lavoro e famiglia.

Ramune riesce a ritagliarsi alcuni momenti, durante le pause caffè o il pranzo, per fare visita alla figlia e parlare o giocare con lei.

“Se non ci fosse stato l'asilo nido aziendale, non so come avrei fatto. Non avrei mai lasciato la mia bambina, soprattutto quando era molto piccola, nelle mani di un estraneo anche se ciò avesse richiesto di affrontare lunghi percorsi in auto e più stress. Inoltre, quando ho espresso il desiderio di lavorare nuovamente da casa (avevo avuto una precedente esperienza positiva), il mio nuovo responsabile, entrato recentemente, ha sostenuto che è sempre meglio lavorare sul posto di lavoro e non a distanza”.

La possibilità di usufruire di un asilo nido aziendale permette ai genitori che lavorano di raggiungere il luogo di lavoro e portare il figlio all'asilo in un unico spostamento. Si riducono i ritardi e si dimezzano le perdite di tempo quotidiane. Un ulteriore vantaggio molto importante è il maggiore tempo di socializzazione fra genitore e bambino. Ramune può mangiare con sua figlia, partecipare ad alcune sue attività sociali o eventi speciali. La partecipazione della mamma alla vita della bambina influisce positivamente sul benessere di entrambe.

Ramune è convinta che il lavoratore abbia il diritto di richiedere modifiche del proprio orario e delle condizioni di lavoro e il datore di lavoro sia tenuto a prenderle in considerazione. Ciò è particolarmente importante per i genitori che hanno bisogno di maggiore flessibilità per assistere i loro bambini. Il datore di lavoro svolge quindi un ruolo essenziale nel processo di conciliazione. Secondo Ramune, le aziende, soprattutto le multinazionali, dovrebbero quindi essere maggiormente sensibilizzate sulle diverse politiche conciliative in modo da farsene carico autonomamente, senza dipendere dalle politiche nazionali.

---

## **22. ESPERIENZA DI UN GIOVANE PADRE IN CONGEDO PARENTALE**

---

*Presentato da Office of Equal Opportunities Ombudsperson, Lithuania*

*Persona intervistata: Vytautas S., uomo*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- ☞ Congedi di maternità/paternità/parentali
  - ☞ Accordi di lavoro flessibili
  - ☞ Facilitazioni aggiuntive per padri e madri in congedo
- 

Vytautas è un trentacinquenne, giovane manager presso un'una azienda privata - Officesystem - dove lavora da sette anni svolgendo funzioni tecniche. L'azienda lo ritiene uno dei suoi manager più promettenti.

In occasione della nascita del suo primo figlio Vytautas ha deciso di chiedere il congedo parentale. Non è stata una decisione facile perché nessuno prima di lui lo aveva mai chiesto (\*). Ha discusso a lungo questa possibilità con il suo capo, che era contrario poiché riteneva che la presenza di Vytautas fosse indispensabile per il buon funzionamento dell'azienda. La direzione dell'azienda temeva di perdere i suoi migliori clienti, i cosiddetti VIP, con cui Vytautas era in contatto diretto. Inoltre, diversi suoi colleghi non condividevano la sua

decisione a causa di radicati pregiudizi sul ruolo del padre. “Esistono stereotipi molto forti, difficili da sradicare” commenta Vytautas.

Da una ricerca nazionale risulta infatti che metà della popolazione lituana maschile e femminile non vede di buon occhio il fatto che un papà accudisca per un anno un neonato mentre la madre lavora.

A conclusione di una lunga trattativa, Vytautas ha ottenuto tre mesi di congedo parentale. L'esperienza di accudire il neonato e di partecipare alla prima parte della sua vita è stata così positiva e gratificante che al rientro dal congedo Vytautas ha richiesto l'opportunità di passare più tempo a casa con il bambino. Questa volta senza troppa difficoltà il capo gli ha concesso un orario di lavoro flessibile: due giorni alla settimana in ufficio e i restanti tre giorni a casa, per altri due mesi.

“Partecipando direttamente alla vita familiare e sviluppando più attenzione ai bisogni di chi ti sta vicino, puoi godere della crescita del tuo bambino che altrimenti ti perderesti rientrando a casa a fine giornata. Lo puoi capire solo se lo vivi personalmente”. Nel contempo Vytautas afferma che l'aspetto che gli è pesato di più, che ha trovato più gravoso, è stata la lontananza dal gruppo di lavoro. Spiega: “Non è il lavoro in sé che ti manca, ma il contesto, i colleghi. Quando stai a casa, sei tagliato fuori dalla comunità professionale.”

Anche l'azienda ha compreso i vantaggi dell'esperienza di Vytautas, infatti, avendo un alto tasso di turnover di personale, ha ritenuto che fosse più 'economico' offrire il congedo parentale ai propri dipendenti piuttosto che assumere nuovo personale, formarlo e attendere che entri pienamente in ruolo. Chi rientra al lavoro è già formato, conosce l'organizzazione ed è in grado di reinserirsi nella propria posizione.

Più in generale, la pratica della flessibilità concessa ai genitori crea la 'fidelizzazione' del personale a beneficio dell'azienda.

Il Codice del Lavoro della Repubblica Lituana prevede che il congedo per la cura dell'infanzia sia utilizzato, a discrezione delle famiglie, dalla madre o da qualsiasi altro parente (compresi i nonni) che si occupano del bambino sino all'età di 3 anni.

La legislazione lituana a proposito di malattia e paternità assicura alla madre un congedo retribuito al 100% dal 126° al 140° giorno prima e dopo la nascita del bambino.

Dopo tale periodo, qualsiasi parente può usufruire del congedo di maternità/paternità fino a che il bambino non abbia compiuto un anno. In Lituania il periodo di maternità sino all'anno è retribuito al 100%, mentre all'85% sino al 2° anno di età del bambino.

---

## 23. ACCORDI DI LAVORO FLESSIBILE E GESTIONE DI PERSONE ANZIANE

---

*Presentato da Office of Equal Opportunities Ombudsperson, Lithuania*

*Persona intervistata: Armantas J., uomo*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Accordi di lavoro flessibili
- 

Armantas è il direttore commerciale della STREFA srl. L'azienda ha sede a Vilnius e un personale di 52 persone di cui solo 17 donne, fra cui il direttore amministrativo. Fornisce materiali per imprese di diversi settori: dall'industriale ai trasporti, dall'edilizia all'energia.

Da alcuni anni Armantas è impegnato a gestire la pesante situazione della malattia psichiatrica della madre ottantasettenne. A seguito di un peggioramento della salute della donna, Armantas si è deciso ad utilizzare uno dei Centri di servizi sociali per anziani, gestiti dal Comune e finanziati dal governo, dato che la madre insisteva per continuare ad abitare nella sua vecchia casa di famiglia, dove aveva sempre vissuto. Uno di questi servizi consiste nell'usufruire di un massimo di 10 ore settimanali di assistenza domiciliare di un operatore sociale. "Per una persona anziana gravemente malata, dieci ore sono davvero poche ma questo servizio è in ogni caso molto utile visto che nella maggior parte dei casi, in Lituania, la cura degli anziani ricade sui figli".

Il lavoro assistenziale degli operatori sociali di Vilnius è stato ottimo e la madre di Armantas per un certo periodo è stata serena, fino a quando ha incominciato ad insistere per vivere insieme a suo figlio. "Nessuno può prendersi cura dei tuoi cari meglio di te. Ma io sapevo che non avrei potuto assistere mia madre con un lavoro così impegnativo e stressante e questo pensiero mi faceva stare male, mi sentivo in colpa. Mi sono ripromesso così di fare del mio meglio per starle accanto."

I colleghi e il direttore generale erano piuttosto contrari alle sue decisioni (maggior carico di lavoro per loro nei periodi in cui lui sarebbe stato assente), ma Armantas è riuscito a negoziare con l'imprenditore e ottenere di lavorare a distanza. In Lituania il lavoro flessibile è regolato a livello nazionale. Dato che Armantas ha bisogno di accudire sua madre per almeno 4 ore lavorative al giorno, l'azienda gli ha accordato 3 giorni la settimana, durante i quali è però tenuto a tenersi in collegamento online con il suo ufficio e i suoi colleghi.

"E' stata un'esperienza molto pesante da cui ho imparato tantissimo, anche ad apprezzare la collaborazione del proprio team e dell'imprenditore", sottolinea Armantas, che ritiene che il governo dovrebbe incoraggiare gli imprenditori a sottoscrivere più spesso accordi sociali a beneficio dei propri lavoratori che esprimono esigenze precise nel campo della cura degli anziani.

---

## 24. ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE PER STARE ACCANTO ALLA FIGLIA DISABILE

---

*Presentato da Office of Equal Opportunities Ombudsperson, Lithuania*

*Persona intervistata: Agne R., donna*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Servizi di assistenza agli anziani e ai famigliari di persone disabili
- Accordi di lavoro flessibili
- Formazione/aggiornamento dei dipendenti al rientro sul lavoro dopo interruzione per ragioni familiari

---

Dal 2007 Agne è impiegata nell'area commerciale dell'azienda "Il mio profumo" (29 addetti) che cura la commercializzazione di prodotti di alta qualità (ingredienti naturali tradizionali e nuovi) per la bellezza del corpo e della pelle. Ha tre figli e la più giovane, che ha 23 anni, è affetta da ritardo mentale. Il marito se ne è andato quando ha saputo della disabilità della figlia. Agne è aiutata adesso dalla figlia maggiore, che è sposata con famiglia.

In passato Agne aveva lavorato per alcuni anni come contabile in un grande centro commerciale di scarpe fin quando il suo supervisore l'aveva messa alle strette: o la carriera o la famiglia. Dal 2004 al 2007 è stata disoccupata: "In quel periodo nessuno mi voleva assumere, neppure per lavori notturni. Trovare lavoro diventa molto più difficile una volta che si è fuori del mercato del lavoro, e per di più con un figlio disabile. Un'azienda produttiva deve poter contare su di te in modo costante".

Quando è stata assunta da "Il mio profumo" Agne ha chiesto un'uscita anticipata un giorno la settimana, impegnandosi a recuperare le ore. Il gestore è stato molto comprensivo, ha proposto una flessibilità maggiore nell'orario e la possibilità che Agne portasse sua figlia sul lavoro. L'azienda si è dichiarata disponibile a mettere a disposizione uno degli uffici in modo che potessero stare insieme.

Agne era inizialmente un po' riluttante a portare la figlia sul luogo di lavoro, avendo sofferto sulla propria pelle le reazioni negative della gente di fronte ad una persona disabile. Ne capiva le ragioni, perché le persone in genere 'vogliono' la normalità nel proprio contesto e lei stessa, spesso, si era sentita imbarazzata all'esterno e aveva preferito tenere la figlia in casa. Ora temeva le medesime reazioni negative sul nuovo posto di lavoro.

Invece, dal primo giorno di lavoro, è iniziata per lei una nuova vita. L'azienda ha deciso di aiutarla non solo accordandole la flessibilità di orario e tempo addizionale da dedicare a sua figlia sul posto di lavoro, ma anche concedendole un sussidio in denaro per le cure. Questo tipo di sussidio è la modalità più diffusa in Lituania di assistenza sociale rivolta a malati, disabili, persone a bassissimo reddito e anziani pensionati.

"Le aziende private in Lituania stanno facendo i primi passi per implementare le politiche di conciliazione", afferma Agne. "Queste iniziative rafforzano la responsabilità sociale delle imprese sia a livello imprenditoriale, sia nazionale e dei singoli lavoratori".

---

## 25. IL LAVORO FLESSIBILE E IL SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA: UN VANTAGGIO ANCHE PER IL DATORE DI LAVORO

---

**Presentato da European Partnership, Lithuania**

**Persona intervistata: Aldas R., uomo**

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- ≡ Congedi di maternità/paternità/parentali
- ≡ Accordi di lavoro flessibili
- ≡ Altro tipo (assegni familiari accordati dall'azienda)



Aldas lavora come analista di sistemi informativi nella società SRL “Omnitel”, una delle più grandi compagnie di telecomunicazioni delle regioni baltiche. Insieme a sua moglie Ramune si occupa dei loro tre figli, un bambino di nove anni e due gemelle di 5 anni.

Aldas vive a Kaunas mentre il principale ufficio tecnico della sua azienda si trova a Vilnius, città che si trova a 100 chilometri di distanza. Aldas, quindi, d'accordo con la direzione aziendale che ritiene più importanti la qualità del lavoro e il rispetto delle scadenze piuttosto che la sede fisica in sé, ha la possibilità di lavorare in entrambe le sedi e anche di lavorare da casa.

Di fatto Aldas si reca più volte alla settimana, e secondo necessità, a Vilnius per aggiornarsi sullo svolgimento del lavoro, spartirsi i compiti con i colleghi e risolvere eventuali problemi. Per il resto del tempo, invece, la compagnia permette ad Aldas di lavorare a distanza e con orari flessibili. Grazie alle nuove tecnologie dell'informazione e alle reti, può connettersi con il sistema informativo di Omnitel da casa o da un qualsiasi altro posto sia disponibile un collegamento internet e completare facilmente il suo lavoro.

Questa opportunità offre ad Aldas parecchi vantaggi: la mattina può portare i bambini all'asilo e a scuola e anche andarli a riprendere il pomeriggio. Se uno dei bambini è malato può portarlo dal dottore e terminare il suo lavoro la sera.

Potendo pianificare il proprio tempo autonomamente, Aldas cerca di utilizzarlo in modo più efficace e produttivo. Al contempo questa modalità di lavoro flessibile offre dei vantaggi alla stessa azienda. Ad esempio, quando Aldas ha dovuto accudire suo figlio ricoverato in ospedale, nei momenti in cui il bambino dormiva, ha potuto senza problemi collegarsi con il network e risolvere delle questioni lavorative complicate.

Quando il primo figlio di Aldas è nato non esisteva in Lituania una legislazione sul congedo paternità. Tuttavia la compagnia ha sempre tenuto in considerazione le esigenze dei propri dipendenti e oltre alla possibilità del telelavoro ha corrisposto, di propria iniziativa, un'indennità ai dipendenti che hanno avuto una nuova nascita in famiglia. Nello specifico Aldas ha ricevuto alla nascita del primo figlio un contributo pari a 435 euro e il doppio quando sono nate le gemelle (da notare che il salario minimo in Lituania corrisponde a poco più di 230 euro).

Attualmente, inoltre, in accordo con il nuovo Codice del lavoro approvato nel 2002<sup>1</sup>, l'azienda concede ad Aldas due giorni di ferie extra al mese, pagati. Insieme alla moglie Ramune - amministratore nella società "Jurby" - che usufruisce anche lei di tali giorni aggiuntivi, decidono secondo i casi se e come sfruttare questa opportunità.

Talvolta i genitori prendono i giorni di festa insieme e, attaccandoli al fine settimana, se ne vanno in gita o al mare, altre volte, invece, alternano i giorni di festa e ne approfittano per stare un po' di tempo a casa con i bambini, i quali sono molto contenti di avere a disposizione uno dei genitori!

Quando non ne ha vera necessità, però, Aldas - nello spirito della fedeltà all'azienda - rinuncia alle giornate di riposo aggiuntive, e con un sorriso afferma che: "non si deve fare un uso scorretto di questi giorni, non bisogna utilizzarli se non si ha una buona ragione per farlo!"

Questi "giorni della mamma" - così come li chiamano ironicamente i dipendenti - vengono abitualmente utilizzati nell'azienda sia dalle mamme sia dai papà e non causano alcuna incomprensione tra le persone, né comportano un aumento di carico di lavoro o di responsabilità per gli altri colleghi. Tanto più nel caso specifico di Aldas che ha la possibilità di organizzarsi in autonomia il lavoro pur nel rispetto delle scadenze imposte.

A parere di Aldas, questa politica di conciliazione lavoro-famiglia portata avanti dalla sua azienda contribuisce a tenere unita la famiglia e al contempo rafforza la strategia di marketing della compagnia. L'immagine pubblica della società è infatti in costante miglioramento e ciò attira lavoratori altamente qualificati e favorisce la loro permanenza in azienda per un lungo periodo, con un beneficio reciproco per società e lavoratori.

## 26. UN MINI ASILO AUTOGESTITO DALLE MAMME IN UN'AZIENDA FAMILY-FRIENDLY

*Presentato da European Partnership, Lituania*

*Persona intervistata: Egle V., donna*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- ≡ Servizi per l'infanzia
- ≡ Servizi di assistenza all'infanzia
- ≡ Altro (Feste sociali organizzate dal datore di lavoro)



Egle vive a Jurbarkas, città del sud-ovest della Lituania, ed è mamma felice di 3 bambine, di otto, quattro e un anno. Insieme a suo marito cerca di trovare le migliori soluzioni per condividere le responsabilità di cura delle figlie e altresì conciliarle con gli impegni lavorativi di entrambi.

Egle lavora da 10 anni come contabile in un negozio della sua città che fa capo all'azienda "Pas Agota".

<sup>1</sup> Art. 214 del Codice del lavoro sugli incentivi a favore dei dipendenti per l'assistenza a un figlio con disabilità sotto i 18 anni o 2 figli sotto i 12 anni

Nel 2001, quando è nata la sua prima figlia, ha preso il congedo maternità fino a quando la bambina ha compiuto un anno e mezzo, dopodiché ha deciso di tornare al lavoro: “Mi mancavano il mio lavoro e i miei colleghi, siamo come una grande famiglia”. Prima di rientrare doveva però risolvere un problema: la bambina si ammalava spesso e non era quindi consigliabile mandarla all’asilo nido e purtroppo i familiari non la potevano aiutare (i suoi genitori lavorano e i suoceri vivono in un’altra città).

La soluzione migliore per Egle sarebbe stata quella di rimanere a casa con la figlia per un periodo lungo ma la sua voglia di tornare al lavoro era troppo forte! Alla fine ha deciso di prendere una babysitter che si occupasse della bambina fino al compimento dei 3 anni per poi mandarla all’asilo. “Ho ricevuto un grande supporto dalla titolare della mia società. E’ una persona molto sensibile che si interessa sempre delle famiglie e dei bambini miei e dei miei colleghi, chiedendo se va tutto bene o se ci sono dei problemi”.

Una volta mandata la bambina all’asilo ad Egle si è presentato un altro problema. L’asilo chiude alle 17.00 mentre lei lavora in negozio fino alle 18.00 e il sabato fino alle 14.00 e quindi, come altre colleghe, si è trovata nella condizione di dover lasciare il lavoro prima della chiusura per andare a prendere la bambina.

“Mio marito lavora come camionista e torna a casa molto tardi, quindi sono io che devo conciliare il mio tempo tra il lavoro e la bambina”. Fortunatamente la titolare dell’azienda è stata molto disponibile, permettendole di uscire prima o di prendersi dei giorni liberi quando la bambina era malata. Egle, inoltre, ha utilizzato il giorno aggiuntivo di riposo mensile previsto dalla legge.

La legge nazionale (Codice del Lavoro) - art. 214 - stabilisce che ai dipendenti che devono accudire un figlio con disabilità sotto i 18 anni o 2 figli sotto i 12 anni è concesso un ulteriore giorno di riposo al mese oppure una riduzione dell’orario settimanale di 2 ore (se i figli sono 3 o più i giorni addizionali sono 2), con il versamento del salario medio.

Il sabato, quando il negozio è aperto, Egle può portare la bambina con sé al lavoro. “La nostra titolare ci ha messo a disposizione una stanza del palazzo attrezzata con dei giochi - una sorta di mini asilo - dove possiamo lasciare i nostri figli mentre lavoriamo. I bambini giocano e noi ci sentiamo più tranquille sapendo che loro sono qui e al sicuro”.

La cura dei bambini è assicurata, a rotazione, dalle stesse dipendenti. Questo ambiente family-friendly creato dal datore di lavoro ha quindi incoraggiato Egle ad avere altri figli: “Ho sentito che potevo prendermi cura dei figli e al contempo continuare a fare il mio lavoro”.

Dopo la nascita della seconda figlia Egle ha preso un anno di congedo dopodiché ha nuovamente lasciato la figlia più piccola alle cure di una babysitter mentre la più grande andava all’asilo. Oltre ai due giorni aggiuntivi offerti dalla legge Egle ha anche goduto dei giorni di vacanza in più offerti dal datore di lavoro “Il nostro direttore ci ha sempre detto di passare più tempo con i bambini”.

L’impresa “Pas Agota”, inoltre, ha una lunga tradizione nell’organizzazione di feste per gli impiegati e le loro famiglie - la festa di Natale, feste di compleanno, e altri eventi - cui partecipano anche il datore di lavoro e la sua famiglia: “Ci divertiamo tutti insieme e anche il capo si comporta come un qualunque lavoratore. Siamo come una grande famiglia che condivide gioie e dolori”.

In questo momento Egle è in congedo maternità dopo la nascita della sua terza figlia. “Anche se ora sono in congedo vado spesso al negozio con le mie bambine a trovare i miei colleghi e il

nostro direttore. Parliamo di lavoro, della vita, bevendo un caffè. E' un bel posto in cui tornare!"

## **27. LAVORARE DA CASA: UN'OPPORTUNITÀ PER CHI HA BIMBI PICCOLI**

---

**Presentato da European Partnership, Lithuania**

**Persona intervistata: Svajunas A., uomo**

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Congedo di maternità/paternità/parentali
  - Accordi di lavoro flessibili
  - Altro tipo (Feste sociali organizzate dal datore di lavoro)
- 

Svajunas ha 37 anni e lavora da più di 11 anni come consulente tecnico alla SRL "Festo Lietuva". Ha una moglie e due figlie, rispettivamente di 7 anni e 6 mesi.

Dopo il primo anno di lavoro presso la sede centrale di Kaunas, l'impresa gli aveva proposto di trasferirsi con la sua famiglia nella regione occidentale della Lituania, a Klaipeda, poiché riteneva che sarebbe stato conveniente avere un rappresentante in quell'area. Dopo averne discusso con sua moglie, Svajunas aveva accettato la proposta: essendo la moglie originaria di quella regione, avevano alcuni famigliari e conoscenti che vivevano in zona.

Svajunas, inoltre, aveva gradito la proposta dell'azienda di stabilire il suo ufficio nella propria casa, tanto più che lo avevano aiutato a comprare un appartamento e ad adibire una delle stanze a ufficio e gli avevano anche fornito un cellulare, un personal computer e un'automobile da usare per lavoro.

Il lavoro che Svajunas svolge in qualità di tecnico è dinamico e richiede che si rechi frequentemente presso i clienti, pertanto, l'impresa non aveva interesse ad aprire un nuovo ufficio. Questa soluzione si è dimostrata vantaggiosa anche per Svajunas, perché gli ha consentito di organizzare meglio il suo tempo e conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari, soprattutto nei periodi durante i quali le bambine erano malate.

"I miei colleghi sono un po' invidiosi delle mie condizioni di lavoro. Mi dicono che devo solo svegliarmi, infilarmi le ciabatte ed eccomi pronto a lavorare!".D'altra parte però, il lavoro di Svajunas consiste nell'incontrare i clienti, e questo lo costringe a spostarsi spesso, dal momento che non può riceverli in casa fra i giocattoli e le grida delle bambine.

Una volta alla settimana, Svajunas visita l'ufficio centrale a 200 km da casa sua. Le riunioni periodiche con il Direttore Generale, che viene dalla Finlandia, sono pianificate in anticipo, quindi per Svajunas non è difficile organizzarsi.

Il direttore dell'impresa per cui lavora Svajunas, che essendo finlandese è per cultura incline a garantire pari opportunità, ha sempre accettato e addirittura promosso qualsiasi politica riguardante il miglioramento dell'equilibrio fra vita privata e lavorativa.

Considerato che anche sua moglie, che è contabile, lavora da casa, la loro famiglia si può dire molto fortunata: le bambine sono cresciute da entrambi i genitori, che hanno scelto di non iscrivere all'asilo né di assumere una babysitter.



In Lituania una nuova legge prevede che i neogenitori abbiano un mese di congedo retribuito al 100%. Secondo Svajunas, il primo mese dopo la nascita del bambino è molto importante in quanto i genitori sviluppano il primo legame con il bambino ed è importante che il padre possa supportare la madre in questa fase. Inoltre, la SRL “Festo Lietuva” permette ai dipendenti che hanno più di due figli di avere un giorno al mese di riposo pagato.

Inoltre, l’azienda organizza ogni anno la festa di Natale per i bambini degli impiegati, durante la quale vengono distribuiti regali. Addirittura, qualche anno fa l’azienda aveva organizzato per loro una gita in mongolfiera. “E’ stato un evento memorabile”. Attraverso queste attenzioni SRL “Festo” cerca di motivare gli impiegati e di renderli leali verso l’azienda, quasi essa fosse una grande famiglia.

## **28. UNA FELICE SOLUZIONE FAMILIARE: MADRE E PADRE PRENDONO A TURNO IL CONGEDO PARENTALE**

---

**Presentato da:** *European Partnership, Lituania*

**Persona intervistata:** *Giedrius L., uomo*

**Tipo di presentazione dell’intervista:** sintesi a cura dell’autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall’intervistato.

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Congedi di maternità/paternità/parentali
  - Altro tipo (Feste sociali organizzate dal datore di lavoro)
- 

Giedrius ha 37 anni ed è un manager di una società di servizi chiamata “Gelsva” dove è rientrato 6 mesi fa dopo la fine del congedo di paternità che aveva preso. Insieme a sua moglie Ramune sta crescendo due bambine, una di nove anni e un’altra di due anni e mezzo. Quando la sua prima figlia è nata, la moglie di Giedrius ha preso il congedo maternità, in quanto solo lei ne aveva diritto. Ma quando è nata la seconda figlia la

“Legge sull’assicurazione sociale in materia di salute e maternità” (\*) aveva da poco subito una modifica, dando la possibilità anche agli uomini di godere di un congedo paternità a partire dalla nascita del figlio e fino al compimento di un mese. Grazie a tale modifica Gedrius ha potuto restare a casa per un mese ad accudire la bambina ricevendo lo stipendio pieno pagato dal Fondo statale di assicurazione sanitaria.

Il congedo paternità è concesso agli uomini dal giorno della nascita del/la figlio/a unicamente per la durata di un mese - Legge sull’assicurazione sociale in materia di salute e maternità – sezione 3 – 22-12-2009.

“Il congedo di paternità è essenziale per la famiglia: durante il primo mese dopo la nascita di un bambino la mamma deve ‘prendersi cura di se stessa’ mentre il padre si può occupare del bambino e della casa! In precedenza, prima che la modifica alla legge venisse approvata, il padre o uno dei nonni (generalmente la nonna) dovevano prendere ferie o permessi non retribuiti. Attualmente, invece, il supporto del governo è molto alto”.

L’esperienza positiva del congedo paternità ha incoraggiato Gedrius a prendere in seguito anche il congedo parentale, sostituendo sua moglie Ramune che ne aveva usufruito nei primi mesi. Più precisamente Gedrius è andato in congedo quando la sua seconda figlia ha compiuto 9 mesi e sua moglie ha cominciato un nuovo lavoro part-time.

---

La legge sull'assicurazione sociale in materia di salute e maternità (sezione 3 – 22-12-2009) è stata aggiornata al 1 luglio 2010 modificando la percentuale dell'indennità di congedo parentale, che è passata dal 100% al 90% della remunerazione per il primo anno di età del bambino e dal 85% al 75% della remunerazione fino al secondo anno di età. La Legge si applica sia agli uomini sia alle donne.

Prima della nascita della bambina, infatti, Ramune lavorava a tempo pieno come segretaria all'Ispettorato fiscale di Bristonas ma mentre lei era in maternità l'ufficio è stato incorporato in quello di Prienai e di fatto il suo posto di lavoro è stato soppresso. Le hanno quindi offerto un altro lavoro simile al precedente ma lei ha rifiutato e ha preferito un lavoro più semplice ma part-time. In questo modo Giedrius e sua moglie hanno potuto occuparsi a rotazione delle bambine risparmiando i soldi che avrebbero dovuto spendere per una babysitter.

Inoltre, visto che sua moglie lavorava solo mezza giornata, Giedrius ha avuto abbastanza tempo per seguire i lavori di costruzione e arredamento della loro nuova casa.

In questo modo Giedrius e sua moglie hanno potuto occuparsi a rotazione delle bambine risparmiando i soldi che avrebbero dovuto spendere per una babysitter. Inoltre, visto che sua moglie lavorava solo mezza giornata, Giedrius ha avuto abbastanza tempo per seguire i lavori di costruzione e arredamento della loro nuova casa.

Molti dei colleghi di Gedrius si sono dimostrati scettici e “hanno fatto dell'ironia” sulla sua scelta di prendere il congedo paternità, per loro era alquanto insolito che un padre stesse a casa con i figli mentre la moglie lavorava. Tuttavia altri colleghi, soprattutto donne, hanno approvato la sua decisione e gli hanno manifestato il loro rispetto.

Oggi Giedrius è davvero felice della scelta fatta. La sua famiglia è molto unita, lui e sua moglie condividono responsabilità e doveri e hanno la soddisfazione di una nuova casa. Il periodo di congedo gli ha dato molta calma e maggiore sicurezza in sé stesso.

“Prima dovevo dividermi tra il lavoro, la costruzione della casa e la famiglia e questo mi procurava molto stress! Avevo perso la speranza di riuscire a finire la casa e mi sentivo in colpa perché non riuscivo a dare la giusta attenzione alla famiglia. Il congedo parentale mi ha invece offerto l'opportunità di pianificare e realizzare serenamente tutte le cose che dovevo fare”.

La società dove lavora Gedrius ha sedi in numerose città della Lituania e un totale 457 dipendenti. Anche in tempi di crisi la dirigenza dell'azienda cerca di fidelizzare il suo staff e di mantenerlo motivato e al contempo di creare un ambiente family-friendly.

Diversi eventi vengono quindi organizzati per i dipendenti e le loro famiglie: in estate soggiorni di 1-2 giorni al mare o in campagna, a Capodanno una tradizionale cena tutti insieme al ristorante, e per i bambini uno spettacolo teatrale con la partecipazione di Babbo Natale e regalini per tutti.

Giedrius sostiene che la politica family-friendly portata avanti da suo datore di lavoro è utile alla società stessa: “si respira un clima di armonia tra i lavoratori che si aiutano vicendevolmente e si prodigano per sviluppare efficacemente il business dell'azienda. Ogni dipendente renderà 100 volte di più rispetto a quanto chiesto dal datore di lavoro, se sente che la società si preoccupa, non solo dei suoi risultati lavorativi, ma anche della sua vita privata”.

---

## 29. POSTO DI LAVORO FAMILY-FRIENDLY ALL'INTERNO DI UNA ISTITUZIONE PUBBLICA

---

*Presentato da Social Innovation Fund, Lithuania*

*Persona intervistata: Ruta D., donna*

*Tipo di presentazione dell'intervista:* sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- Congedi di maternità/paternità/parentali
- Accordi di lavoro flessibili



---

Ruta D. ha 29 anni. E' una mamma single di un bimbo di 4 anni. Lavora dal 2003 presso il Comune di Kaunas del Distretto Sanciu e si occupa di problemi sociali. E' una donna molto attiva, interessata a migliorare le sue competenze e conoscenze professionali. La sua giornata lavorativa dura 8 ore. Contemporaneamente, dedica attenzione e tempo a suo figlio, e cerca di tenersi informata sui più recenti aggiornamenti legislativi in materia di maternità e cura dell'infanzia in modo da sfruttare tutte le opportunità per la conciliazione lavoro/famiglia.

Dopo la nascita di suo figlio, Ruta ha usufruito del congedo di maternità per un anno. Dato che il bambino era spesso malato, Ruta ha deciso di prolungare il suo congedo ancora per un anno e mezzo. Quando è tornata al suo posto di lavoro come previsto dal Codice del Lavoro<sup>2</sup>, tutti i colleghi erano molto contenti e collaborativi, soprattutto il responsabile del suo servizio. "Ero felice di lavorare nuovamente", ha commentato Ruta, "anche perché il mio superiore mi ha affidato delle nuove responsabilità: colloqui con gli utenti, organizzazione di formazione interna... E' stata una piacevole sorpresa!"

Già prima di tornare al lavoro, Ruta si era aggiornata sugli sviluppi legislativi nazionali e il suo ufficio le aveva fornito tutte le informazioni legali che potevano servire per le sue nuove funzioni: "Mi sentivo come quando si torna a casa e c'è qualcuno che ti aspetta ed è pronto ad aiutarti" e aggiunge: "Il mio posto di lavoro è un ambiente molto amichevole. Il capo ci incoraggia costantemente a comunicare e ad aiutarci vicendevolmente".

Quando è tornata a lavorare, Ruta non ha avuto altra scelta che portare il bambino in un asilo infantile. "Ne cercavo uno che fosse molto vicino al posto di lavoro per non perdere troppo tempo alla guida soprattutto nelle ore di punta (abito alla periferia di Kaunas) e al rientro la sera, quando l'asilo chiude".

Nonostante la scarsa disponibilità degli asili infantili in Lituania, Ruta ha trovato un posto a pochi minuti a piedi dal suo lavoro. Tuttavia, ha dovuto chiedere al suo Ente di adattare il suo orario di lavoro alle sue nuove esigenze: l'ingresso alle ore 8 coincideva con l'apertura del nido. Inoltre, doveva assentarsi frequentemente, anche all'improvviso, per portare il figlio, spesso malato, dal pediatra.

Ruta è riuscita ad accordarsi con il direttore del Distretto per avere dei permessi orari o giornalieri e gestire le 'emergenze' del bimbo. "Tutto lo staff, compreso il direttore del

---

<sup>2</sup> Codice del Lavoro della Repubblica di Lituania, art. 180 – Congedi parentali per assistenza all'infanzia fino all'età di 3 anni

Distretto, ha un atteggiamento molto positivo nei confronti degli impiegati con bambini”, afferma Ruta, aggiungendo che alcune volte porta il bambino in ufficio quando non sa dove lasciarlo. “Mi hanno concesso uno *spazio del bambino* attrezzato, dove il bimbo può giocare e disegnare”.

Grazie al clima ‘family friendly’ della sua struttura, Ruta è soddisfatta e rilassata: “Mi sento fortunata perché usufruisco di tutti i benefici previsti dalle leggi”. Da parte sua, il Comune promuove la politica del lavoro flessibile soprattutto nei confronti di genitori con bambini e organizza alcuni eventi collettivi, fra cui soggiorni in campagna per le famiglie degli impiegati.

### **30. INTERRUZIONE DI CARRIERA – PER CONCILIARE LAVORO E CURA DI UN GENITORE MALATO**

---

*Presentato da Social Innovation Fund, Lithuania*

*Persona intervistata: Giedra-Marija L., donna*

*Tipo di presentazione dell'intervista: sintesi a cura dell'autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall'intervistato.*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- ☞ Interruzione di carriera
- 

Giedra-Marija ha 68 anni ed è vedova. Ha due figli adulti e dei nipotini. Lavora come docente alla Kaunas Vytautas Magnus University ed è membro del Centro Studi di Scienze dell'Educazione.

Il lavoro di docenza si svolge secondo un programma prestabilito, mentre è libera di organizzarsi con flessibilità per quanto riguarda il lavoro al Centro Studi.

Nel 2009 la sua vita è stata cambiata dall'improvvisa malattia della madre di 93 anni. A causa di un disturbo cardiaco insorto in seguito ad un intervento per l'inserimento di un pacemaker, la donna ha avuto costantemente bisogno di cure. Giedra ha deciso quindi di prendere la madre presso di lei. “Era una situazione difficile, ho dovuto dividermi fra mia madre e lezioni all'Università, che erano stabilite da tempo secondo un calendario rigido.”

Alla fine, Giedra ha scelto di prendere 4 mesi di ferie non retribuite per dedicarsi completamente alla madre. Secondo il regolamento della Vytautas Magnus University, ai dipendenti che svolgono un lavoro creativo (scrivere libri, articoli etc.) è consentito assentarsi dal lavoro per un certo periodo, senza percepire lo stipendio.

Non è mai successo che la Vytautas Magnus University abbia rifiutato un periodo di congedo agli impiegati che lo avessero richiesto a causa di problemi personali.

Avendo così risolto i problemi connessi alla docenza, Giedra ha potuto prendersi cura della madre e continuare a collaborare con il Centro Studi. Durante questo periodo da lei definito “vacanza non pagata”, Giedra ha riscoperto il rapporto con la madre, che aveva trascurato per molti anni, in cui si era dedicata alla cura dei figli e al lavoro: “Spesso consideriamo il lavoro come la parte più importante della nostra vita. Invece di trovare il tempo per accudire i nostri cari, lavoriamo per pagare qualcuno che si prenda cura di loro in nostra vece. Anche noi un giorno diventeremo anziani e desidereremo di aver accanto i nostri figli”.

Giedra sottolinea la necessità di stabilire le giuste priorità tra famiglia e lavoro. “Si deve scegliere cosa si vuole imparare dalla vita. Solo allora la vita ti dà qualcosa in più”. Giedra ha

---

deciso di trovare un modo per rendere più interessante la vita della madre, così ha iniziato a leggerle libri ad alta voce.

Il tempo passato con la madre le ha permesso di sviluppare le sue abilità sociali e ampliare il suo modo di pensare. “Stando con mia madre ho imparato a essere più creativa – ogni volta che notavo che lei aveva bisogno di qualcosa o che non stava bene, cercavo di trovare qualcosa che l’avrebbe fatta stare meglio. In questo modo stavo meglio anche io. Il valore aggiunto è che non solo ero contenta per quello che avevo fatto, ma anche per aver fatto stare meglio un’altra persona”.

La salute della donna è migliorata durante i 4 mesi di congedo della figlia tanto che è potuta tornare a vivere per conto suo e Giedra è tornata dai suoi studenti. All’Università le relazioni con i colleghi sono diventate più amichevoli. “Ora che sanno che anche io ho problemi a casa, non mi vedono più solo come un superiore”.

Secondo Giedra, i datori di lavoro dovrebbero adottare forme di lavoro più flessibile, come il lavoro da casa e il lavoro part-time. “Dovrebbe esserci un sistema di sostituzione grazie al quale coloro che devono stare a casa vengano velocemente sostituiti in caso di emergenza. La realizzazione di un tale sistema non è semplice, ma un buon dirigente può riuscirci”.

### **31. L’IMPORTANZA DELLA FLESSIBILITÀ NEL LAVORO A TURNI**

---

*Presentato da Social Innovation Fund, Lithuania*

*Persona intervistata: Gerute K., donna*

*Tipo di presentazione dell’intervista: sintesi a cura dell’autore con citazione di espressioni e/o frasi usate dall’intervistato.*

*Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:*

- ☞ Accordi di lavoro flessibili
  - ☞ Altro tipo (Feste sociali organizzate dal datore di lavoro)
- 

Gerute abita a Panevezys e lavora come addetta alla sicurezza alla SRL “Jaros sauga” da più di dieci anni. In Lituania è abbastanza inusuale vedere una donna in uniforme presso supermercati o negozi, ma Gerute afferma di amare il suo lavoro e di non volerlo lasciare a nessun costo.

Gerute ha 48 anni, è divorziata e ha 4 figli. Il più grande ha 25 anni. La figlia più giovane ha 17 anni e vive ancora con lei. Gerute ha dovuto allevare i bambini da sola e al tempo stesso lavorare, dal momento che suo marito era sempre assente per gli impegni di lavoro.

E’ una donna molto attiva e sempre desiderosa di imparare qualche cosa di nuovo. Le piace avere molte cose da fare: “Non credo alle persone che dicono che non c’è lavoro per loro. Non è vero! C’è soltanto la pigrizia delle persone e la loro mancanza di volontà a lavorare”.

Ha lavorato come cuoca in un asilo nido e talvolta come baby sitter quando ha avuto il suo primo figlio. Benché il direttore del nido fosse d’accordo sul fatto che stesse a casa con il suo bambino per tutto il periodo di maternità, Gerute è tornata al lavoro non appena suo figlio ha compiuto 8 mesi. Tuttavia, non potendo contare su aiuti esterni per la cura del bambino ha dovuto richiedere la collaborazione e la disponibilità del direttore e dei colleghi del nido.

---

La stessa cosa è successa anche dopo la nascita degli altri 3 figli. Quando i bambini si ammalavano chiedeva un giorno di permesso non retribuito, oppure se doveva assentarsi per un periodo più lungo, richiedeva un certificato di malattia, senza rischiare di perdere il posto.

“Nella mia vita ho avuto la fortuna di incontrare persone molto disponibili. Anche i miei superiori mi hanno compreso e aiutato molto”.

Quando è stata assunta come addetta alla sicurezza, Gerute doveva assentarsi da casa per 24 ore e non sapeva dove lasciare i bambini, poiché il nuovo lavoro era organizzato a turni. Dato che i bambini avevano più di 12 anni, Gerute non ha potuto beneficiare alle agevolazioni previste dalla legislazione nazionale per i genitori con bambini di età inferiore.

“In azienda, la maggioranza delle donne sono addette alla sicurezza, e quasi tutte hanno bambini di diverse età. Il nostro direttore è molto aperto a tutti i nostri problemi e bisogni. E’ più un amico che un capo.”

Una delle misure a favore della conciliazione fra famiglia e lavoro dell’azienda è l’orario flessibile, organizzato a turni. Essa prevede la possibilità di scambiarsi i turni tra colleghi. Questa opportunità soddisfa in particolare le esigenze delle impiegate che hanno bambini piccoli.

Gerute ha trovato un secondo lavoro presso uno dei più grandi centri commerciali di Panevezys, SRL “Biciulis”, anche qui come addetta alla sicurezza. E’ riuscita a conciliare i due lavori, perché entrambi sono organizzati a turni. Anche in questo secondo posto, Gerute ha incontrato un ambiente lavorativo molto accogliente e solidale, ad iniziare dal direttore – una persona disponibile e comprensiva. In caso di necessità, Gerute e le sue colleghe possono chiedere un orario lavorativo ridotto o un giorno libero, oppure pause-pranzo più lunghe in modo da andare a casa e trascorrere del tempo con la famiglia. I piani ferie sono concordati in base alle esigenze delle varie famiglie. Per esempio, Gerute vuole andare a Londra e sa che deve pianificare il viaggio in anticipo per chiedere l’approvazione del direttore: “E’ una persona che ti appoggia in qualsiasi situazione. Puoi sempre chiamarlo al telefono in qualsiasi momento e ti dà una mano”.

Commenta ancora Gerute: “Abbiamo la consuetudine di organizzare ogni anno una festa aziendale degli impiegati e delle loro famiglie. Anche se SRL “Jaros sauga” è presente in diverse città della Lituania, ci ritroviamo solo noi della nostra città”. Fino ad alcuni anni fa “Jaros sauga” organizzava il Capodanno anche per i bambini dei dipendenti nella città di Anyksciai, dove era la sede centrale. Un pulmino aziendale passava a prendere le persone del circondario e le portava nel locale addobbato.

“Se incontri un datore di lavoro che è realmente family-friendly come mi è capitato, non è tanto importante quanti figli hai. Conciliare vita lavorativa e familiare è molto più facile e ti risparmia un bel po’ di stress!”.

---

## 32. LAVORO FLESSIBILE E ASSISTENZA A MADRE E SUOCERA ANZIANE

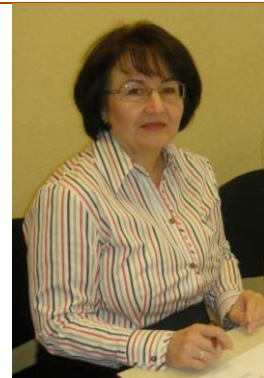
**Presentato dal Social Innovation Fund, Lithuania**

**Persona intervistata: Liudmila P., donna**

**Tipo di presentazione dell'intervista:** sintesi a cura dell'autore

**Misure conciliative attuate sul posto di lavoro:**

- Accordi di lavoro flessibile
- Telelavoro



---

Liudmila P, di origine russa, è una signora di sessant'anni che vive a Kaunas, Lituania. E' l'unica che attualmente può assistere la propria madre di 81 anni, con vari malanni legati all'età, e la suocera diabetica di 88 anni.

E' arrivata in Lituania nel 1975, da Kalingrad ove insegnava matematica in un scuola secondaria. Sulla scia del fratello che già studiava in Lituania, ha imparato la lingua e ha seguito un corso di programmazione informatica all'Università di Vilnius. E' stata poi impiegata nell'Istituto di Sviluppo e Ricerca di Kaunas in qualità di responsabile delle tecnologie informatiche e elaborazione dati.

Nella sua 'filosofia di vita', Liudmila ha messo al primo posto la famiglia e i bambini, decidendo di stare a casa un anno dopo la loro nascita. Così è avvenuto per entrambi i figli.

In ragione della natura del suo lavoro, anche dopo il suo rientro in azienda Liudmila ha potuto lavorare da casa quando i bambini erano ammalati e organizzare il proprio tempo in funzione degli impegni concordati con il direttore.

Dal 2006 Liudmila lavora nella contabilità della JSC "European Partnership. In quel periodo sia sua madre che sua suocera iniziarono ad avere numerosi problemi di salute, anche piuttosto gravi, che richiesero a Liudmila una grande disponibilità di tempo ed energia per accompagnarle e seguirle in visite, esami, pratiche. Quando la madre si ruppe il femore, Liudmila si è trasferita a casa sua per un certo periodo. Nello stesso anno, a sua suocera è stato diagnosticato il diabete, e Liudmila ha dovuto pianificarsi per andare ad assisterla quotidianamente e non farle mancare le cure quotidiane.

Da tempo il livello di stress di Liudmila è piuttosto alto. Fortunatamente il direttore di JSC "European Partnership è una persona sensibile e comprensiva che ha proposto a Liudmila un accordo di lavoro flessibile: la presenza in azienda per 10 giorni al mese sulla base dei compiti e degli incarichi che Liudmila si gestisce in base alle sue disponibilità e in accordo con il capo. Negli altri giorni il lavoro può essere svolto da casa.

Questa soluzione si è rivelata molto utile per Liudmila. Può far fronte alle sue responsabilità assistenziali (soprattutto quando si tratta di trascorrere delle mezze giornate in ospedale con le due signore anziane) e di svolgere l'attività professionale che le interessa.



---

**MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA VITA FAMILIARE BILANCIANDO LAVORO E FAMIGLIA**

---

Progetto N: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP  
Contratto N: 2009-3469/001-001

[www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)

