

Flessibilità? Sì, se aiuta la famiglia

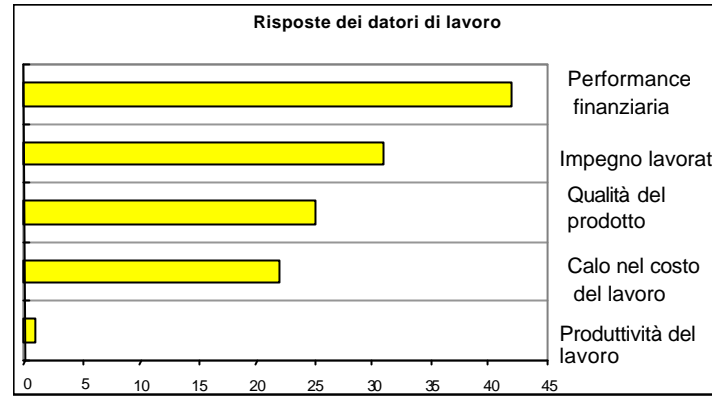
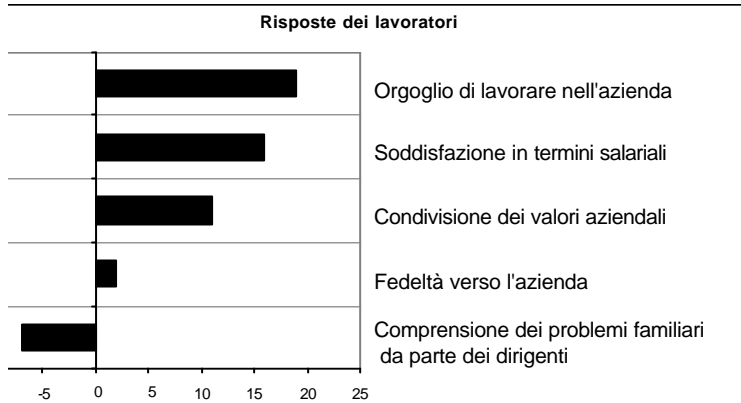
Domenico Tabasso (La Stampa, 16 febbraio 2004)

Che i lavoratori possano essere favorevoli all'introduzione nelle imprese di politiche che consentano loro di spendere più tempo in famiglia (come per esempio i congedi per paternità, il telelavoro, flessibilità negli orari di lavoro ecc.) non è certamente un fatto sorprendente. Ma che a trovare convenienti tali modifiche possano essere gli stessi datori di lavoro, rappresenta una novità che merita un approfondimento. L'economista inglese Helen Gray ha studiato il tema in un recente paper, giungendo a risultati abbastanza singolari. L'analisi è stata condotta in un modo semplice ed è basata sui dati di due inchieste condotte su datori di lavoro e lavoratori inglesi. Ai datori è stato chiesto di valutare la performance dell'impresa in termini di produttività, costo del lavoro e resa finanziaria rispetto alla situazione aziendale nei cinque anni precedenti l'indagine; ai lavoratori, invece, è stato proposto di valutare il loro senso di appartenenza all'impresa, con riferimento ad aspetti quali la fedeltà all'azienda, la soddisfazione in termini salariali e la condivisione dei valori sostenuti dal management. In seguito le risposte sono state messe in relazione con l'introduzione di diverse misure a sostegno dei lavoratori con famiglia a carico. L'obiettivo era quello di calcolare quale fosse la probabilità che imprenditori e lavoratori registrassero miglioramenti "al di sopra della media" in termini di produttività e di soddisfazione derivante dal lavoro. Il grafico riportato evidenzia come le risposte al questionario cambino a seconda che le misure a sostegno delle famiglie fossero o meno presenti; si noti che nella figura, una variazione positiva indica un aumento della probabilità di osservare miglioramenti.

Con riferimento alle risposte date dagli imprenditori emerge in modo chiaro come il giudizio sull'andamento produttivo dell'azienda sia complessivamente positivo. Sicuramente il dato più interessante riguarda il costo del lavoro, che gli imprenditori dichiarano essere calato, nonostante l'introduzione di misure generalmente ritenute onerose per l'azienda. Chiaramente l'incremento di produttività nel lavoro derivante dalla presenza di politiche "family-friendly" deve aver più che bilanciato i maggiori costi aziendali.

Dal lato dei lavoratori, si registra un aumento del senso di appartenenza all'azienda, del livello del salario percepito, e della condivisione dei valori aziendali.

Tuttavia, gli aspetti negativi non mancano, soprattutto qualora si cercasse di disaggregare le politiche familiari per studiarne i singoli effetti. Gli imprenditori ritengono eccessivamente oneroso il job-sharing, mentre i lavoratori manifestano una certa insoddisfazione verso il part-time, misura che rischia di far perdere visibilità al dipendente nei confronti del datore di lavoro. Ciò suggerisce la necessità di introdurre le misure non attraverso un'imposizione generalizzata, ma bensì attraverso una contrattazione fra datori di lavoro e lavoratori che tenga conto della singola realtà aziendale e del contesto in cui tali politiche possono essere sviluppate.



Variazione percentuale nella probabilità di soddisfazione di lavoratori e imprenditori rispetto al caso in cui manchino misure a sostegno del lavoratore con famiglia a carico

Flessibilità? Sì, se aiuta la famiglia

Domenico Tabasso*

CHE i lavoratori possano essere favorevoli all'introduzione nelle imprese di politiche che consentano loro di spendere più tempo in famiglia (come per esempio i congedi per paternità, il telelavoro, flessibilità negli orari di lavoro ecc.) non è certamente un fatto sorprendente. Ma che a trovare convenienti tali modifiche possano essere gli stessi datori di lavoro, rappresenta una novità che merita un approfondimento. L'economista inglese Helen Gray ha studiato il tema in un recente studio, giungendo a risultati abbastanza singolari. L'analisi è stata condotta in un modo semplice ed è basata sui dati di due inchieste condotte su datori di lavoro e lavoratori inglesi.

Ai datori è stato chiesto di valutare la performance dell'impresa in termini di produttività, costo del lavoro

e resa finanziaria rispetto alla situazione aziendale nei cinque anni precedenti l'indagine; ai lavoratori, invece, è stato proposto di valutare il loro senso di appartenenza all'impresa, con riferimento ad aspetti quali la fedeltà all'azienda, la soddisfazione in termini salariali e la condivisione dei valori sostenuti dal management. In seguito le risposte sono state messe in relazione con l'introduzione di diverse misure a sostegno dei lavoratori con famiglia a carico.

L'obiettivo era quello di calcolare quale fosse la probabilità che imprenditori e lavoratori registrassero miglioramenti «al di sopra della media» in termini di produttività e di soddisfazione derivante dal lavoro. Il grafico riportato evidenzia come le risposte al questionario cambino a seconda

che le misure a sostegno delle famiglie fossero o meno presenti; si noti che nella figura, una variazione positiva indica un aumento della probabilità di osservare miglioramenti.

Con riferimento alle risposte date dagli imprenditori emerge in modo chiaro come il giudizio sull'andamento produttivo dell'azienda sia complessivamente positivo. Sicuramente il dato più interessante riguarda il costo del lavoro, che gli imprenditori dichiarano essere calato, nonostante l'introduzione di misure generalmente ritenute onerose per l'azienda. Chiaramente l'incremento di produttività nel lavoro derivante dalla presenza di politiche «family-friendly» deve aver più che bilanciato i maggiori costi aziendali.

Dal lato dei lavoratori, si registra un aumento del senso di appartenenza all'azienda, del livello del salario percepito, e della condivisione dei

valori aziendali.

Tuttavia, gli aspetti negativi non mancano, soprattutto qualora si cercasse di disaggregare le politiche familiari per studiarne i singoli effetti. Gli imprenditori ritengono eccessivamente oneroso il «job-sharing», mentre i lavoratori manifestano una certa insoddisfazione verso il part-time, misura che rischia di far perdere visibilità al dipendente nei confronti del datore di lavoro.

Ciò suggerisce la necessità di introdurre le misure non attraverso un'imposizione generalizzata, ma bensì attraverso una contrattazione fra datori di lavoro e lavoratori che tenga conto della singola realtà aziendale e del contesto in cui tali politiche possono essere sviluppate.

*ricercatore presso la Fondazione Rodolfo De Benedetti

Congedi di paternità,
telelavoro e part-time
funzionano se contrattati
tra lavoratori e datori

LA STAMPA

16/02/04 pag 18