



4.24

ANALISI FLASH

LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO NELLE IMPRESE ALTOATESINE

ABSTRACT

Nell'ambito della rilevazione del Barometro dell'economia, l'IRE - Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano ha approfondito il tema della conciliabilità tra famiglia e lavoro nelle imprese altoatesine con almeno cinque dipendenti. Quasi tutti gli imprenditori e le imprenditrici rispondenti riconoscono l'importanza di questo aspetto ai fini di rendere la propria azienda più appetibile agli occhi dei nuovi collaboratori e, ancor di più, come strumento di fidelizzazione degli attuali dipendenti. Spesso le imprese implementano misure che, pur favorendo la conciliabilità tra lavoro e famiglia, si rivolgono in realtà alla totalità dei collaboratori e rientrano nella più ampia sfera del cosiddetto *work-life balance*. Anche per questa ragione, meno della metà delle imprese comunica esplicitamente il proprio impegno a favore della conciliabilità tra famiglia e lavoro. Quelle che lo fanno si limitano solitamente a parlarne durante i colloqui di assunzione, mentre solo poche lo citano direttamente sul proprio sito web o sui profili social aziendali. Infine, l'analisi mostra che la certificazione *audit famigliaelavoro* gestita dalla Provincia Autonoma di Bolzano e dalla Camera di commercio è piuttosto conosciuta dalle imprese altoatesine di maggiori dimensioni. Il livello di conoscenza varia però sensibilmente tra i singoli settori di attività. Alla luce della carenza di personale di cui soffrono alcuni comparti, è importante proseguire nella sensibilizzazione delle aziende sui temi della conciliabilità tra famiglia e lavoro e del *work-life balance*, in modo da incrementarne l'attrattività agli occhi dei collaboratori attuali e futuri.

Editore

© 2024 Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Bolzano

Autori: Nicola Riz, Luciano Partacini

Collaborazione: Ulrich Becker, Cristina Stuffer, Manuel Amort

Citazione consigliata

IRE (2024): La conciliazione famiglia - lavoro nelle imprese altoatesine. IRE Analisi flash 4.24

Pubblicato nel mese di maggio 2024

La riproduzione e la diffusione, anche parziali, sono ammesse solo con la citazione della fonte (editore e titolo).

Per una maggiore leggibilità, nei nostri studi e rapporti rinunciamo all'uso della doppia forma maschile e femminile. I sostantivi riferiti a persone sono quindi da attribuire a entrambi i sessi.

Informazioni

IRE - Istituto di ricerca economica della Camera di commercio
via Alto Adige 60, 39100 Bolzano
T +39 0471 945 708 - ire@camcom.bz.it

Ulteriori pubblicazioni sul sito web www.ire.bz.it

Il tema della conciliazione tra lavoro e vita privata ha guadagnato nel tempo crescente attenzione sia da parte dei datori di lavoro, sia dei collaboratori¹. Da un lato, l'ormai cronica carenza di manodopera in molti settori e la forte concorrenza salariale tra l'Alto Adige e le regioni di lingua tedesca stanno estendendo la competizione tra datori di lavoro al cosiddetto *work-life balance*. Dall'altro, sempre più donne partecipano attivamente al mercato del lavoro, anche dopo la maternità, i padri assumono un ruolo sempre più importante nella vita domestica e l'aumento dell'aspettativa di vita comporta un crescente bisogno di assistenza agli anziani. Ciò comporta per i collaboratori l'esigenza di maggiore flessibilità, per dedicarsi alla cura dei figli, dei genitori anziani e, più in generale, ai propri interessi. Sul piano istituzionale, dal 2009 la Provincia Autonoma di Bolzano e la Camera di commercio gestiscono l'*audit famigliaelavoro*² in Alto Adige.

Nell'ambito della rilevazione primaverile del Barometro dell'economia 2024, l'IRE ha voluto sondare l'importanza di questo tema per le imprese altoatesine, chiedendo loro quali misure implementino per favorire la conciliabilità tra famiglia e lavoro, quanti collaboratori e collaboratrici ne usufruiscano, in che modo l'attenzione verso la conciliabilità venga comunicata all'esterno e il livello di conoscenza della certificazione *audit famigliaelavoro*. L'indagine ha coinvolto oltre 900 imprese altoatesine con almeno cinque addetti dipendenti. I risultati sono stati ponderati per riportarli al totale della popolazione.

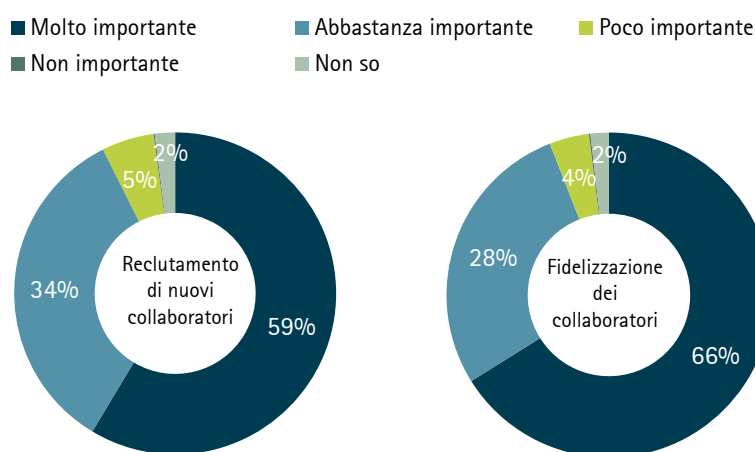
La conciliabilità tra famiglia e lavoro come strumento di gestione del personale

Per oltre nove imprese su dieci, la conciliabilità tra famiglia e lavoro ha un ruolo "importante" o "molto importante" sia in fase di reclutamento di nuovo personale, sia soprattutto nella fidelizzazione dei collaboratori e delle collaboratrici già presenti in azienda. Solamente il cinque percento dei datori di lavoro lo ritiene un aspetto poco importante, mentre meno dell'un percento ritiene che sia del tutto irrilevante (cfr. fig. 1).

Figura 1

Quanto ritiene importante la conciliabilità tra famiglia e lavoro per il reclutamento di nuovo personale e per la fidelizzazione dei dipendenti?

Percentuale sul totale delle imprese con almeno 5 dipendenti



Fonte: IRE, rilevazione propria

© 2024 IRE

1 Ad esempio, lo studio "Il posto di lavoro secondo i giovani altoatesini. Esigenze e aspettative", condotto dall'IRE nel 2024, evidenzia che per oltre il 70% dei giovani altoatesini è molto importante disporre di tempo sufficiente da dedicare alla famiglia e alle proprie passioni.

2 L'*audit famigliaelavoro* è uno strumento strategico di management per aziende ed organizzazioni, il cui obiettivo è l'attuazione di soluzioni su misura orientate alla famiglia e alle varie fasi di vita dei collaboratori e delle collaboratrici. Il processo è affiancato da auditor appositamente formati.

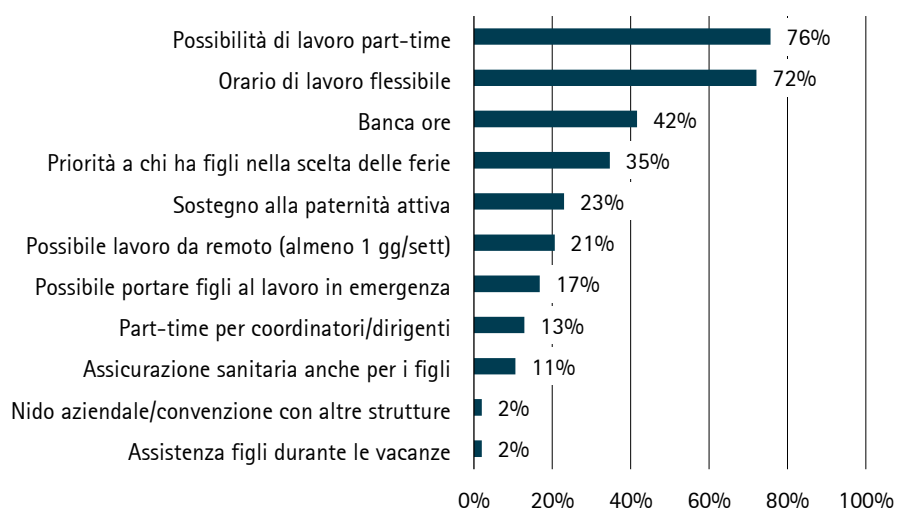
Implementazione delle misure di conciliabilità famiglia – lavoro nelle imprese altoatesine

Quasi tutte le imprese con almeno cinque dipendenti hanno affermato di aver adottato nel 2023 almeno una tra le misure volte a favorire la conciliabilità tra famiglia e lavoro proposte nel questionario. Come mostra la figura 2, circa tre quarti di esse (76%) hanno offerto la possibilità di lavoro part-time ai collaboratori, quasi altrettante (72%) permettono una certa flessibilità nell'orario di lavoro, ad esempio per quanto riguarda l'entrata e uscita e la gestione delle pause pranzo. Il 42% delle imprese ha adottato lo strumento della banca ore per, mentre il 21% permette almeno ad una parte dei propri collaboratori di lavorare in smart working o in telelavoro per uno o più giorni a settimana. Occorre però notare che queste misure, pur agevolando indubbiamente anche la conciliabilità tra lavoro e famiglia, rispondono in realtà ad una più ampia esigenza di tutti i dipendenti di coniugare lavoro e vita privata, rimandando dunque al più generale tema del *work-life balance*. Misure specificamente pensate per la conciliazione tra lavoro e famiglia, sono invece implementate più raramente (ad es. il sostegno alla paternità attiva, la possibilità di portare i propri figli in ufficio in caso di emergenza, l'offerta di un'assicurazione sanitaria che copra anche i figli del dipendente o l'assistenza nell'accudimento dei figli tramite l'istituzione di un nido aziendale o una convenzione con strutture esterne).

Figura 2

Quali delle seguenti misure trovano applicazione presso la Sua impresa?

Percentuale sul totale delle imprese con almeno 5 dipendenti, più risposte possibili



Fonte: IRE, rilevazione propria

© 2024 IRE

Analizzando le risposte per classe dimensionale delle imprese, non stupisce che quelle di maggiori dimensioni, con almeno 50 dipendenti, siano più spesso in grado di offrire misure che comportano un impegno significativo in termini economici e organizzativi, come ad esempio la possibilità di lavoro da remoto o un nido aziendale. Le aziende di minori dimensioni si limitano invece più spesso agli strumenti di flessibilità più semplici, oppure permettono ai propri collaboratori di portare in caso di emergenza i propri figli sul luogo di lavoro, cosa più difficile da attuare in organizzazioni più grandi e formali. Naturalmente, le imprese che hanno conseguito la certificazione *audit famigliaelavoro* e quelle che ritengono questo tema “molto importante” offrono più spesso misure specificamente pensate per chi ha famiglia.

Complessivamente, le imprese altoatesine con almeno cinque addetti dipendenti danno lavoro a circa 190.500 persone, di cui oltre 146.000 in Alto Adige. Riportando le risposte delle imprese del campione all'universo, è possibile stimare che nel 2023:

- oltre 49.000 dipendenti (ca. 26%) abbiano lavorato in part-time;
- circa 1.350 dipendenti con compiti di direzione o coordinamento abbiano avuto accesso al part-time;
- circa 6.900 dipendenti (4%) abbiano lavorato in telelavoro o in smart-working per almeno un giorno a settimana.

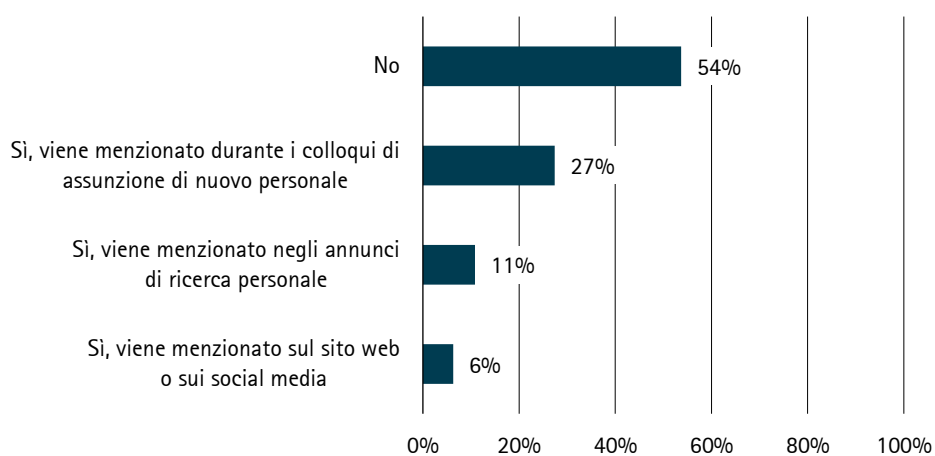
Comunicazione all'esterno dell'impegno a favore della conciliabilità tra famiglia e lavoro

Il modo in cui l'impresa comunica la propria attenzione rispetto ad una tematica "sociale", come ad esempio la sostenibilità o il rispetto dei diritti umani, evidenzia indirettamente la sua sensibilità nei confronti del tema stesso e l'importanza che essa vi attribuisce, anche in termini di reputazione e attrattività agli occhi di clienti e collaboratori. Per questo motivo, è stato chiesto alle imprese se esse comunicano verso l'esterno il proprio impegno a favore della conciliabilità tra lavoro e famiglia. Nel complesso, oltre la metà delle imprese (54%) ha risposto negativamente a questa domanda (cfr. figura 4). Tra quelle che, invece, comunicano il proprio impegno a favore della conciliabilità, la maggior parte si limita a citare questo aspetto durante i colloqui di assunzione del personale. Solo l'11% delle imprese altoatesine ne fa menzione negli annunci di ricerca del personale e solo il 6% cita la conciliabilità sul proprio sito web o sui social media. In taluni casi questo risultato può sottendere uno scarso interesse nei confronti del tema, ma spesso la spiegazione risiede nel fatto che le imprese – soprattutto quelle di minori dimensioni – offrono in prevalenza misure di flessibilità non specificamente rivolte ai dipendenti con esigenze di cura della famiglia ma piuttosto alla generalità dei collaboratori, come il part-time, la flessibilità e la banca ore. Queste misure sono ormai diffuse e spesso vengono date per scontate tanto dai collaboratori che dai datori di lavoro, per cui non vengono comunicate. Naturalmente, le imprese che offrono misure specificamente rivolte a chi ha famiglia e quelle che hanno conseguito la certificazione *audit famigliaelavoro* comunicano più spesso il proprio impegno in questo senso.

Figura 3

La Sua impresa comunica all'esterno il proprio impegno a favore della conciliabilità tra lavoro e famiglia? In che modo?

Percentuale sul totale delle imprese con almeno 5 dipendenti, più risposte possibili



Fonte: IRE, rilevazione propria

© 2024 IRE

La conoscenza della certificazione *audit famigliaelavoro* da parte delle imprese altoatesine

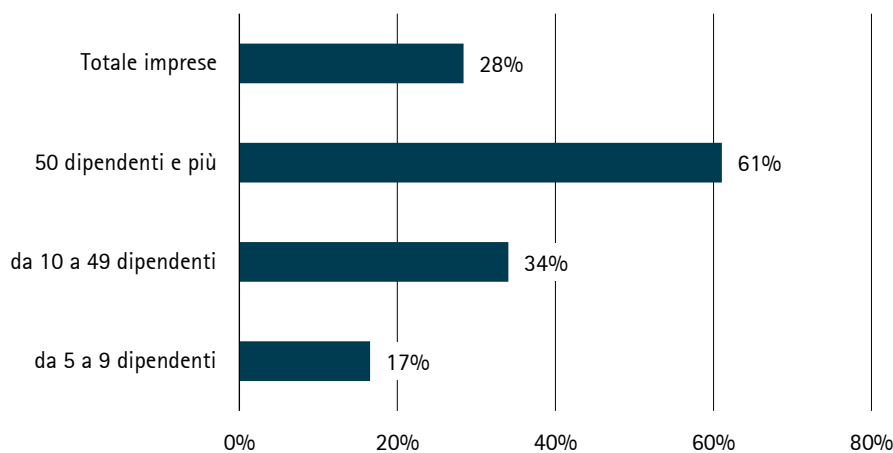
Nel 2003 la Provincia Autonoma di Bolzano ha introdotto per la prima volta in Alto Adige la certificazione *audit famigliaelavoro*. Tale certificazione, ideata dalla fondazione Hertie di Francoforte, attesta l'attenzione del datore di lavoro verso la famiglia con un marchio di qualità riconosciuto a livello europeo. Dal 2009 un accordo di cooperazione con la Camera di commercio di Bolzano regola lo svolgimento dell'audit in Alto Adige. In particolare, la Camera di commercio è responsabile per la gestione del servizio "Impresa che concilia lavoro e famiglia". Essa fornisce informazioni, consulenza e accompagnamento alle imprese interessate, svolge un lavoro di sensibilizzazione e promozione dell'*audit famigliaelavoro* e di politiche per il personale "family friendly". Ad oggi i datori di lavoro certificati sono oltre 100, di cui più della metà imprese private.

Oltre un quarto delle imprese con almeno cinque addetti dipendenti afferma di conoscere la certificazione *audit famigliaelavoro* (cfr. figura 4). La quota sale al crescere della dimensione di impresa e supera il 60% tra le aziende con almeno 50 addetti dipendenti. Anche un terzo delle imprese tra i 10 e i 49 dipendenti sostiene di conoscerla, mentre per le imprese più piccole la quota si ferma al 17%. La certificazione è generalmente più conosciuta nei comparti dove è più semplice per il datore di lavoro implementare misure che favoriscano la conciliazione tra lavoro e famiglia, come i servizi, il settore energetico e le cooperative agricole. I settori dove invece la certificazione è meno nota sono il turismo, il commercio al dettaglio, le costruzioni e la branca del commercio e della riparazione di veicoli.

Figura 4

Conosce la certificazione *audit famigliaelavoro* realizzata dalla Camera di commercio e dalla Provincia Autonoma di Bolzano?

Percentuale sul totale delle imprese, per classe di addetti dipendenti



Fonte: IRE, rilevazione propria

© 2024 IRE

RIASSUNTO E CONCLUSIONI

L'indagine, condotta tra le imprese altoatesine con almeno cinque dipendenti, mostra come il tema della conciliabilità tra lavoro e famiglia venga considerato importante sia per attrarre nuovi collaboratori, sia soprattutto per fidelizzare quelli esistenti. Quasi tutte le imprese adottano misure che favoriscono la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Tuttavia, quelle più frequentemente implementate, ovvero la possibilità di lavoro part-time (76% delle imprese), la flessibilità degli orari di lavoro (72%) e l'utilizzo della banca ore (42%) si rivolgono in realtà alla totalità dei collaboratori e rientrano nella più ampia sfera del cosiddetto *work-life balance*.

Misure specificamente pensate per la conciliazione tra lavoro e famiglia sono invece implementate più raramente. Ad esempio, l'assistenza nell'accudimento dei figli tramite un nido aziendale o apposite convenzioni con strutture esterne viene offerta da pochissime aziende. In generale, le proposte specificamente dedicate alla famiglia sono più frequenti nelle imprese di maggiori dimensioni, che possono meglio sostenere l'impegno organizzativo ed economico che esse comportano.

Meno della metà delle imprese comunica il proprio impegno a favore della conciliabilità tra famiglia e lavoro. Il 27% ne parla durante i colloqui di assunzione, l'11% lo menziona negli annunci di ricerca di nuovi collaboratori e solo il 6% lo cita sul proprio sito web o sui profili social aziendali. Da un lato, ciò dipende dal fatto che spesso le misure implementate si rivolgono in realtà alla totalità dei collaboratori e non sono offerte solamente a coloro che hanno esigenze di tipo familiare. Dall'altro, alcune delle misure più frequentemente adottate costituiscono oggi uno standard minimo, almeno tra le imprese di una certa dimensione, che viene dato per scontato tanto dai datori di lavoro quanto dai dipendenti.

Infine, l'indagine mostra che quasi due terzi (61%) delle imprese con almeno 50 addetti dipendenti conoscono la certificazione *audit famigliaelavoro* gestita dalla Provincia Autonoma di Bolzano e dalla Camera di commercio. La quota scende a circa un terzo (34%) tra le imprese che hanno dai 10 ai 49 dipendenti e si ferma al 17% tra quelle più piccole. La percentuale di imprese che conoscono la certificazione varia inoltre sensibilmente tra i diversi settori di attività, anche in ragione delle diverse possibilità di conciliazione che possono essere offerte alle varie figure professionali. Ciò non toglie che vi sia ancora del potenziale per un'ulteriore diffusione di pratiche che favoriscano la conciliazione di lavoro e famiglia e, più in generale, il *work-life balance*. Ne beneficerebbe la capacità delle imprese altoatesine di attrarre nuovi collaboratori e fidelizzare quelli attuali.