



UNO STUDIO PRESSO AZIENDE SVIZZERE SCELTE

Analisi dei costi e dei benefici economici di una politica aziendale di sostegno alla famiglia

berufundfamilie

betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse
familienfreundlicher Unternehmenspolitik

beruf und familie

betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse
familienfreundlicher Unternehmenspolitik

Impressum

Editrice

Committenza dello Studio Analisi dei costi
e dei benefici economici di una politica di
sostegno alla famiglia in Svizzera

Migros, www.migros.ch

Posta Svizzera, www.posta.ch

Novartis, www.novartis.ch

Gruppo Raiffeisen, www.raiffeisen.ch

Dipartimento federale dell'economia,
www.evd.admin.ch

Ufficio di riferimento

Federazione delle cooperative Migros,
Direzione affari culturali e sociali,

Cornelia Hürzeler, CP,

8031 Zurigo, tel. 044 277 24 16,

cornelia.huerzeler@mgb.ch

disponibile anche come PDF all'indirizzo
www.worklife.ch

Autore dello studio

Prognos AG, CH-4010 Basilea,

info@prognos.com

Contatto: Dr. Axel Seidel

prognos

Redazione

Cornelia Hürzeler,

Federazione delle cooperative Migros

Traduzioni

Axone, Ginevra, www.axone.ch

Revisione/correzione bozze

text control, Zurigo, www.textcontrol.ch

Grafica

Atelier Küttel, Bünzen,

www.atelier-kuettel.ch

Fotografie

Studio fotografico Felix Wey, Wohlen

Stampa

Kasimir Meyer AG, Wohlen, www.kasi.ch

Committenza dello studio:

MIGROS

LA POSTA

NOVARTIS

RAIFFEISEN

EVD DFE

Panoramica dei contenuti

Iniziativa e committenza

L'analisi delle ripercussioni economiche di una politica aziendale orientata alla famiglia è stata promossa e realizzata su iniziativa del Percento culturale Migros. Sotto la sua guida, la committenza del progetto per lo studio è stata assunta dal Dipartimento federale dell'economia e da quattro aziende attive su tutto il territorio svizzero: Migros, Novartis, Posta Svizzera e Gruppo Raiffeisen. Altri partner che hanno sostenuto l'iniziativa finanziariamente e vi hanno collaborato sono ETH Zurigo, Nestlé SA, SRG SSR idée suisse e Victorinox. La realizzazione dello studio è stata affidata a Prognos AG. L'obiettivo dichiarato dell'impegno comune dell'Economia e della Politica è creare la consapevolezza che le misure di sostegno alla famiglia non devono essere intese solo come opera sociale, ma devono essere riconosciute come elemento centrale di una politica del personale efficiente.

Risultato

Per le aziende, le misure di sostegno alla famiglia sono fondamentalmente vantaggiose. Nell'ambito di un modello di calcolo per cui sono stati rilevati dati in aziende e organizzazioni selezionate sull'intero territorio elvetico, può essere dimostrato che gli effetti positivi diretti di una politica del personale di sostegno alla famiglia superano i costi di tali misure. Ipotizzando effetti realistici, nel modello di calcolo è determinato un return on investment dell'otto per cento.

Gli effetti positivi per l'azienda derivano dalle percentuali superiori di ritorno dei collaboratori dopo la nascita di un figlio, dalla ripresa di orari più lunghi e dal maggior numero di carriere interne all'azienda. Nell'azienda modello Famiglia SA con 1500 collaboratori, a fronte di costi annui per una politica del personale di sostegno alla famiglia pari a 247 000 franchi, si hanno risparmi annui pari a 266 900 franchi.

Per una classificazione dei risultati, va considerato che lo studio in generale si basa su ipotesi prudenti. Si deve inoltre sottolineare che sono stati presi in considerazione effetti positivi importanti, ma non quantificabili. Tra di essi vanno ricordati prima di tutto gli effetti positivi su motivazione, lealtà ed efficienza del collaboratore la cui importanza è stata confermata dai responsabili del personale interrogati. Anche gli effetti di attrattiva sull'intera azienda, fondamentalmente quantificabili nel marketing dei collaboratori non sono stati considerati nell'analisi più rigorosa, perché l'entità dell'effetto varia notevolmente a seconda del settore e della posizione regionale dell'azienda.

Prassi d'eccellenza

La componente pratica della pubblicazione comprende una panoramica delle più importanti aree di intervento e di singole misure di sostegno alla famiglia, in cui sono analizzate specifiche possibilità di attuazione, costi ed effetti. Per illustrare le molteplici misure attuate dalle aziende partecipanti allo studio sono stati utilizzati esempi di prassi d'eccellenza delle aziende stesse.

Base di dati

Per lo studio sono stati rilevati dati di controlling e misure di sostegno alla famiglia praticate in nove aziende partecipanti, presenti sull'intero territorio svizzero. Per ottenere risultati il più possibile trasferibili nell'analisi costi-benefici, gli indici misurati, i costi delle misure e gli effetti osservati o quelli realisticamente attendibili sono stati riuniti in un modello di calcolo. Per tale modello di calcolo sono stati considerati dati di altre undici aziende della regione di Basilea, rilevati nell'ambito di uno studio analogo, ma ad orientamento regionale. Come base per il modello di calcolo sono stati pertanto utilizzati i dati di 20 aziende.

Ai fini della determinazione degli effetti economici di una politica aziendale orientata alla famiglia sono stati rilevati i costi di processi aziendali pertinenti come, per esempio, la rioccupazione di un posto e i costi delle misure di sostegno alla famiglia nelle aziende. Per valutare l'efficacia delle misure, specifici dati del personale delle aziende partecipanti allo studio sono stati comparati con le medie svizzere.

Per riuscire a conciliare la vita familiare e l'attività professionale, i genitori devono avere una situazione complessiva adatta. In ogni azienda, le misure specifiche devono essere scelte e realizzate in base all'ambiente e alle esigenze aziendali. Per il modello di calcolo è stato pertanto creato un pacchetto di misure tipiche, preso in considerazione con i relativi costi:

- supporto nella cura dei figli grazie alla disponibilità di posti riservati in appositi istituti e alla concessione di sussidi proporzionali al reddito;
- aspettativa per motivi familiari alle madri oltre il periodo di maternità legale;
- consulenza dei futuri genitori riguardo alle possibilità di conciliare lavoro e famiglia;
- congedo di paternità per permettere alle coppie una ripartizione dei compiti paritaria fin dall'inizio;
- lavoro a tempo parziale per motivi familiari graduato che permetta il costante adattamento degli orari e dei modelli di lavoro alle esigenze variabili con l'età dei figli;
- posti di telelavoro che consentano ai genitori maggiore flessibilità e risparmi di tempo grazie all'eliminazione dei tempi di spostamento.

Con una politica del personale orientata alla famiglia che intervenga prima di tutto sull'associazione di singole misure, è possibile ottenere effetti positivi che superano nettamente i costi delle misure stesse. Gli effetti di misure di sostegno alla famiglia si manifestano in una parte sostanziale come «soft factor»; in altre parole, effetti significativi ma difficilmente quantificabili e rilevabili per le aziende. Oltre a questo, una parte degli effetti può anche essere quantificata e rappresentata con numeri concreti come una limitata fluttuazione. La presente analisi si limita sostanzialmente a numeri concreti che sono stati rilevati sulla base di dati di controlling del personale dalle aziende partecipanti.

Come effetti positivi di una politica del personale di sostegno alla famiglia sono stati misurati più specificatamente:

- l'effetto ritorno, in altre parole il ritorno più frequente di madri nell'azienda dopo la nascita di un figlio che consente all'azienda di risparmiare costi per la rioccupazione dei posti;
- l'effetto tempo parziale, in altre parole la possibilità di orari a tempo parziale lungo con cui l'azienda risparmia costi per la sostituzione;
- l'effetto carriera, in altre parole la possibilità di carriere qualificate grazie al quale può avvenire un numero maggiore di assegnazioni in-house in posizioni qualificate e l'azienda risparmia i costi relativi al reclutamento esterno.

Misure

Effetti