

Vita familiare e carriera, molto spesso, si escludono o si ostacolano a vicenda. La soluzione più adottata è la scelta da parte di un collaboratore di passare da un'occupazione al 100% a un tempo parziale, rinunciando così a costruire una carriera. Scelta molto spesso fatta dalle donne.

Ma in un mondo del lavoro che cerca personale con esperienza, sempre più qualificato e flessibile, si impone la ricerca di nuove soluzioni. Tra queste c'è il job-sharing.

Cosa sia e come funzioni questa terza via è stato il tema di una conferenza organizzata alla RSI il 26 novembre scorso. Relatrici Irenka Krone e Anne de Chambrier, responsabili in job-sharing dei programmi di sviluppo per la SECO e co-direttrici di Part Time Optimisation, associazione che si occupa di promuovere il job-sharing in Svizzera (sito internet www.go-for-jobsharing.ch). A introdurre l'imprenditrice Monica Duca Widmer.

Al centro della discussione in particolare la necessità oggettiva di modificare quelle strutture organizzative all'interno delle aziende che promuovono profili di lavoro legati a criteri classici (occupazione a tempo pieno, disponibilità al di fuori degli orari d'ufficio, disponibilità a viaggi di lavoro, etc), per valorizzare anche persone che decidono di lavorare a tempo parziale ma che possiedono tutte le caratteristiche per crescere a livello professionale e occupare ruoli di responsabilità.

Tra i punti sottolineati dalle relatrici, affinché la coppia in job-sharing funzioni: organizzazione precisa del tempo di lavoro, piena collaborazione e trasparenza tra i partner, condivisione di valori nella gestione dei progetti, flessibilità, gestione costruttiva dei conflitti e valutazione comune del lavoro da parte dei superiori.

Se nella svizzera tedesca il job-sharing sta prendendo piede, in Ticino è ancora ai primi tentativi ma aziende come la RSI intendono farsi promotrici di queste nuove forme di lavoro per permettere l'accesso alla carica anche a profili a tempo parziale.

Ma quali sono gli ingredienti affinché la formula funzioni? Ecco alcune domande chiave con le risposte emerse durante la conferenza.

Cos'è il job-sharing? Il termine Job-sharing indica due collaboratori che condividono un posto a tempo pieno con incarichi interdipendenti e una responsabilità comune. Le percentuali di lavoro possono essere variabili ma mai con una differenza superiore al 10% per evitare scarti salariali e carico lavorativo troppo marcati.

Che vantaggi ha il dipendente? Accesso a cariche di responsabilità e posizioni di lavoro più stimolanti senza togliere spazio alla vita privata, maggior rendimento sul lavoro grazie a tempi di riposo meglio distribuiti, maggior agio nella presa di decisioni.

Che vantaggi ha il datore di lavoro? Due professionalità complementari per un unico posto di lavoro, presenza continua di uno dei due, facilità e garanzia di sostituzione in caso di malattia o vacanza, successione in vista dei pensionamenti, miglior inserimento dei giovani in cariche di responsabilità, continuità del know-how e dei valori aziendali.

Quali sono gli svantaggi per il dipendente? Flessibilità e disponibilità a essere raggiunto al di fuori degli orari di lavoro (per il passaggio di informazioni o per eventuali sostituzioni del collega), necessità della compatibilità professionale e caratteriale con i partner, accettazione di una valutazione comune del proprio lavoro.

Svantaggi per il datore di lavoro ? Processo di selezione più lungo, costi fissi mediamente più alti, rischio di conflitto tra partner, mancanza di una persona di riferimento unica laddove richiesto.

Come si presenta una candidatura in job sharing? Ideale presentarsi già in coppia. Ma anche se non si hanno precedenti esperienze di lavoro insieme, si può valutare una propria candidatura congiunta, confrontandosi su valori e obiettivi condivisi.

Funziona per tutte le età ? Sì, il job sharing intergenerazionale permette anzi a chi è vicino alla pensione di alleggerire il carico di lavoro e a chi è più giovane di entrare in posti di responsabilità con il supporto di un partner più esperto.

Cinzia Rigamonti, RSI