



Transcripts of the video clip: **P1**

Title: **Bilancio di genere in Lituania: un'esperienza positiva di paternità**

Country: LITUANIA

Start	End	Italian
00:16	00:28	L'Ufficio per le Pari Opportunità, in collaborazione con partner lituani e stranieri ha implementato il progetto "Migliorare la qualità della vita familiare bilanciando lavoro e famiglia".
00:29	00:37	Tale progetto rientra nel programma europeo di formazione permanente: "Lifelong Learning-Grundtvig".
00:38	01:03	<b>Vitalija Petrauskaite-Kriauziene, Coordinatore di Progetto presso L'Ufficio per le Pari Opportunità.</b> Lo scopo del progetto è presentare una nuova prospettiva sull'equilibrio fra vita familiare e lavorativa
01:05	01:17	per promuovere l'adozione di misure innovative che consentano ai lavoratori di conciliare impegni familiari e lavorativi.
01:19	01:24	Questo videoclip fornisce una panoramica sulle tendenze in tema di parità di genere in Lituania.
01:26	01:36	Attraverso la presentazione del caso di un funzionario pubblico, verrà illustrato un esempio di buona pratica
01:38	01:44	utile a conciliare famiglia e lavoro.



**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

01:44	01:47	Margiris ha deciso di prendere un congedo parentale per stare dietro alle sue due bambine.
01:49	01:55	<b>Margiris Abukevicius, esperto del Dipartimento di Pianificazione e Strategia del Ministero della Difesa.</b>
01:56	01:58	Margiris ha scelto di usufruire del congedo parentale.
01:59	02:03	E' stato vicino alla moglie per i primi 8 mesi dopo la nascita della loro prima bambina.
02:04	02:10	E adesso ha nuovamente preso congedo per i prossimi 6 mesi, per occuparsi della figlioletta appena nata.
02:11	02:17	Sua moglie si è reinserita sul mercato del lavoro dopo 2 anni e mezzo.
02:18	02:31	Abbiamo sempre desiderato di poter stare entrambi con i nostri bambini.
02:32	02:39	Sono ora in congedo per la seconda volta e mia moglie è tornata al lavoro dopo 2 anni e mezzo.
02:40	02:46	Sono stato a casa 6 mesi con la mia prima figlia, penso che farò così anche questa volta.
02:47	02:49	Credo che ciò sia naturale.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

02:50	03:02	Se la coppia pianifica di avere più di un figlio a poca distanza di tempo uno dall'altro
03:03	03:08	allora entrambi i genitori devono conciliare la vita lavorativa con quella familiare.
03:10	03:15	Chiaramente nessuno di noi due voleva sacrificare il lavoro per la famiglia o la famiglia per il lavoro
03:16	03:22	Per questo ho ritenuto giusto usufruire del congedo.
03:23	03:26	Non ci sono state reazioni negative da parte dei colleghi quando ho lasciato il lavoro.
02:27	03:37	E' possibile che alcuni colleghi abbiano pensato che non avrei dovuto prendere questa decisione, ma nessuno ha detto nulla.
03:38	03:46	E' una mia decisione.
03:47	03:57	La struttura del dipartimento è molto grande, non è la fine del mondo se qualcuno va via.
03:58	04:07	Tuttavia, ci sono momenti in cui penso che adesso potrei essere al lavoro
04:08	04:13	e che mi sto perdendo qualcosa durante questi mesi che non ritorneranno.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

04:14	04:19	Ma poi realizzo che il lavoro e la carriera non scappano,
04:20	04:26	e che questo periodo passerà, le bambine cresceranno e non avrò più la possibilità di stare con loro.
04:27	04:37	Questi periodi non sono un sacrificio, ma un'opportunità di godermi le mie bambine in quest'età che non torna,
04:38	04:47	nella speranza di instaurare con loro una migliore relazione.
04:48	05:19	I bambini hanno bisogno di vedere che anche il papà cucina, pulisce la casa e si prende cura di loro.
05:20	05:26	Non si sta sacrificando qualcosa in funzione di qualcos'altro,
05:27	05:34	ma tentando di trovare un equilibrio fra vita familiare e lavorativa.
05:35	05:40	Se il padre usufruisce del congedo parentale, la madre può stare assente dal lavoro per un periodo più breve
05:41	05:44	e il padre ha la possibilità di passare del tempo con i propri figli.
05:45	05:53	<b>Vitalija Petrauskaite-Kriauziene, Coordinatore di Progetto presso L'Ufficio per le Pari Opportunità.</b> Il datore di lavoro ha un ruolo importante nell'implementare misure a favore della famiglia.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

05:54	06:06	Uomini e donne hanno delle responsabilità nei confronti delle loro famiglie e allo stesso tempo devono “guadagnare” per assicurarne il sostentamento.
06:07	06:11	Sarebbe auspicabile che il datore di lavoro partecipasse al processo di conciliazione.
06:12	06:51	<b>Ausrine Burneikiene, Difensore Civico presso l’Ufficio per le Pari Opportunità.</b>  Family è un esempio di progetto europeo che vuole sensibilizzare imprenditori e lavoratori sui loro diritti/doveri. Le “famiglie” non hanno solo responsabilità ma anche il diritto di conciliare i loro bisogni personali con le loro aspirazioni professionali.
06:52	06:56	<b>Margarita Jankauskaite, Project manager al Centro per il Progresso della Parità-</b>  La conciliazione fra vita privata e lavorativa è una questione attuale e rilevante.
06:57	07:03	Secondo gli esperti, è importante prendere in considerazione l’incidenza delle responsabilità familiari
07:04	07:07	quando si vuole promuovere la produttività degli impiegati.
07:08	07:12	Quando si discute di questi aspetti, si pensa all’impiegato come un’entità astratta,
07:13	07:18	senza specifici attributi per quanto riguarda l’età, il genere, la famiglia etc.
07:19	07:22	Ma questo approccio non funziona.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

07:23	07:26	Dobbiamo invece considerare che ogni lavoratore ha una famiglia.
07:27	07:31	Anche se non ci sono figli, la famiglia è importante per chiunque.
07:32	07:37	La famiglia influisce sul benessere individuale, che a sua volta incide sulla produttività e la qualità del lavoro svolto.
07:38	07:42	I datori di lavoro devono capire che l'attenzione a questi aspetti
07:43	07:48	non offre benefici solo al lavoratore ma anche all'impresa.
07:49	07:50	In questo modo l'imprenditore vince!
07:51	08:03	Per le famiglie il vantaggio è che entrambi i genitori possono continuare a lavorare e anche condividere la cura dei figli,
08:09	08:13	pertanto il livello di povertà diminuisce e i bambini crescono accanto a entrambi i genitori.
08:14	08:27	In Lituania accade spesso che la madre si prenda cura da sola del bambino e che quindi svolga a livello emotivo il ruolo del padre assente.
08:28	08:34	Maggiore è il numero dei figli, minore è il tempo che il padre può passare con loro dal momento che deve lavorare per sostenere la famiglia.



**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

08:35	08:42	E' dimostrato che il rischio di divorzio diminuisce per quelle famiglie
08:43	08:50	in cui il padre usufruisce del congedo parentale almeno un a volta, rispetto a quelle in cui la madre deve occuparsi di tutto da sola.
08:52	08:55	Lo scopo di questo video è fornire una panoramica sulle tendenze in tema di parità di genere in Lituania.
08:56	09:05	Attraverso la presentazione di un esempio di buona pratica, ovvero un padre che usufruisce del congedo parentale,
09:06	09:09	si vuole incoraggiare altri uomini a fare lo stessa cosa
09:10	09:17	e stimolare cambiamenti nel sistema sociale e istituzionale.



Transcripts of the video clip: P2:

Title: **Modalità di lavoro flessibile: il lavoro a turni**

Country: LITUANIA

Start	End	Italian
00:09	00:16	Il progetto FAMILY – Migliorare la qualità della vita familiare bilanciando lavoro e famiglia – è finanziato dalla Commissione europea.
00:17	00:20	<b>Liudmila Mecajeva, Direttrice di Social Innovation Fund</b>  Questo è un tema molto sentito in Lituania
00:21	00:26	Come noto, il tasso di natalità è stato negativo negli ultimi dieci anni
00:27	00:31	In altre parole, i decessi sono stati superiori alle nascite.
00:32	00:38	Lo Stato ha preso provvedimenti e emanato delle leggi
00:39	00:42	che tuttavia non sono entrate tutte in vigore.
00:43	00:47	Non tutti i datori di lavoro accordano ai propri dipendenti le facilitazioni previste dalla legislazione attuale.





## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:48	00:58	E non tutti i dipendenti sono sempre favorevoli verso i loro colleghi, maschi e femmine, che vogliono accedere alle misure facilitative previste dalla legge
00:59	01:04	Il nostro progetto mira ad incoraggiare i lavoratori membri di famiglie
01:05	01:08	a informarsi sui loro diritti, a conoscere le opportunità esistenti
01:09	01:11	e a confrontarsi con esempi positivi di altre persone
01:12	01:21	al fine di migliorare la loro vita familiare conciliandola con quella lavorativa.
01:22	01:24	Solo così potranno essere felici!
01:24	01:25	Il progetto vuole anche stimolare i datori di lavoro a responsabilizzarsi maggiormente sulle opportunità da concedere ai lavoratori
01:26	01:30	e in tal modo collaborare alla crescita sociale del paese.
01:31	01:34	<b>Arvydas Antanavicius, Direttore di "Jaros Sauga" S.p.A.</b>
		Ciao, sono Arvydas Antanavicius e sono direttore di JSC Jaros sauga
01:35	01:38	L'azienda è stata fondata nel 1998



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

01:39	01:42	e all'inizio si occupava di servizi di segnaletica.
01:43	01:46	Successivamente le attività si sono sviluppate nel settore dei servizi di sicurezza.
01:47	01:53	Tempo fa l'azienda impiegava 150 persone, attualmente un po' meno.
01:54	01:59	Le donne sono sempre la maggioranza degli occupati
02:00	02:03	e svolgono abitualmente le funzioni di guardiane di supermercati.
02:04	02:06	Cerchiamo di offrire ai nostri dipendenti condizioni di lavoro che consentano loro
02:07	02:10	di essere produttivi in azienda
02:11	02:17	e di non essere stressati, sul posto di lavoro, dai problemi di casa e famiglia.
02:18	02:21	Proponiamo un piano di lavoro flessibile
02:22	02:23	per consentire ai dipendenti di conciliare vita lavorativa e vita familiare.



02:24	02:25	Cerchiamo di aiutare il più possibile i nostri lavoratori
02:26	02:29	anche se l'azienda ha dei vincoli, sia economici sia finanziari.
02:30	02:31	Se vuoi che un dipendente lavori per te
02:32	02:33	devi cercare di capire i suoi bisogni e accordargli tutte le agevolazioni possibili.
02:34	02:35	Naturalmente, se il lavoratore se li merita!
02:36	02:38	Non voglio nascondermi, sono un capo duro
02:39	02:42	se il mio dipendente lavora bene, faccio il possibile per lui o lei perché rimanga in azienda il più a lungo possibile.
02:43	02:47	Impieghiamo donne che lavorano alla sicurezza dei centri commerciali.
02:49	02:58	Non ho mai avuto ripensamenti: nei centri commerciali le donne lavorano meglio degli uomini.
02:59	03:11	Sono più accurate e notano dei dettagli che sfuggono agli uomini.



03:13	03:16	Nella nostra azienda, sia donne che uomini possono utilizzare le agevolazioni delle leggi lituane.
03:17	03:19	Sono più le donne che accedono a queste agevolazioni rispetto agli uomini
03:20	03:23	perché di solito si assumono maggiori responsabilità verso i bambini e la casa.
03:24	03:27	Dato che lavora da noi un gran numero di donne
03:28	03:29	abbiamo introdotto un piano di lavoro flessibile.
03:30	03:36	Considerando i vari impegni delle donne (l'asilo nido, il dottore, o altro)
03:37	03:41	il nostro piano si basa sulla mobilità di gruppo.
03:42	03:46	Sia le ore di lavoro sia l'intera giornata lavorativa sono state suddivise in tante particelle.
03:47	03:48	Le donne possono in tal modo organizzarsi dei turni di lavoro in base alle proprie esigenze personali.
03:49	03:50	Devono solo decidere se vogliono lavorare la mattina o il pomeriggio.



03:51	03:55	<b>Diana Basinskaite, responsabile di progetto presso Social Innovation Fund</b>  In genere, chi lavora a turni, per esempio nelle strutture di assistenza sanitaria, o nelle caserme dei pompieri o nei servizi di sicurezza
03:56	04:00	ha più problemi nel conciliare lavoro e famiglia.
04:01	04:07	Costoro lavorano con un orario di lavoro a turni.
04:08	04:13	JSC "Jaros sauga" ha introdotto un sistema innovativo per ri-organizzare rapidamente i turni
04:14	04:17	qualora il lavoratore debba assentarsi per ragioni familiari.
04:18	04:21	Mi chiamo Gerute Kersabitaviciene e ho 48 anni
04:22	04:28	Ho quattro figli già quasi adulti, salvo la più giovane che va ancora a scuola.
04:29	04:34	Ho lavorato in un asilo nido come insegnante finché i miei figli erano piccoli.
04:35	04:39	Avevo delle ottime condizioni di lavoro e potevo prendere dei giorni in più di riposo come previsto dalla legge.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

04:40	04:44	Potevo portare i miei bambini all'asilo dove lavoravo e averli vicino a me.
04:45	04:49	Nel 1996 sono stata assunta dalla JSC "Jaros sauga".
04:50	04:54	Il mio direttore è un'ottima persona
04:55	05:00	che mi ha messo in condizione di mantenere il giusto equilibrio fra lavoro e vita familiare
05:01	05:03	Per esempio, seguire dei corsi insieme ad altri colleghi che volevano migliorare professionalmente e
05:04	05:07	i giorni di formazione sono sempre stati pagati per intero dall'azienda
05:08	05:15	Inoltre le donne con bambini piccoli possono entrare più tardi in azienda
05:16	05:16	o uscire prima, se necessario.
05:17	05:24	In genere la nostra azienda viene incontro alle mamme con bambini
05:25	05:37	che sono autorizzate a scambiare i loro turni lavorativi con altri colleghi a seconda delle necessità della loro famiglia.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

05:38	05:46	L'azienda non trascura in alcun modo le madri single.
05:47	05:53	Dopo la nascita del mio primo figlio, sono tornata a lavorare dopo 6 mesi.
05:54	06:00	Avevo chiesto al mio capo se potevo usufruire di agevolazioni per conciliare la cura del bambino e il lavoro.
06:01	06:09	Mi è stato concesso di prendere ferie e giorni liberi secondo necessità.
06:10	06:11	Poiché la JSC "Jaros sauga" fornisce servizi di vigilanza per 24 ore al giorno
06:12	06:18	fin da subito le donne che lavorano a turni, soprattutto se single, devono affrontare un dilemma:
06:19	06:25	Chi si occupa dei bambini in caso di turni di notte?
06:26	06:32	<b>Jolanta Reingarde, direttore del Centro di Ricerca sociale della Facoltà di Scienze sociali, Università di Kaunas Vytautas Magnus</b>  Una possibile soluzione al problema è quella di organizzare le ore di lavoro in modo flessibile.
06:33	06:38	La legge del lavoro della Lituania prevede alcune misure in materia,
06:39	06:51	ad esempio la riduzione dell'orario di lavoro per genitori con bambini piccoli o per madri che allattano.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

06:52	06:54	In generale, però, il problema è che
06:55	07:06	i lavoratori non sempre sono al corrente dei loro diritti. Ci può essere anche il caso che i lavoratori li conoscano ma non siano in grado di farli valere.
07:07	07:10	In realtà, il dipendente che è troppo esigente sui suoi diritti
07:11	07:11	rischia di perdere il posto!
07:12	07:23	Generalmente, in Lituania, il datore di lavoro non sempre afferra i vantaggi economici e organizzativi del lavoro flessibile.
07:24	07:34	Nel nostro paese siamo ancora abituati all'organizzazione tradizionale del lavoro
07:35	07:38	con orari rigidi.
07:39	07:46	Molti imprenditori non pensano che questo sistema tradizionale dell'orario porti a grossi inconvenienti
07:47	07:48	e che invece sia possibile trovare delle forme più flessibili e
07:49	07:51	più favorevoli al lavoratore e ai suoi bisogni personali e familiari.





## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

07:52	08:01	La flessibilità dell'orario rappresenta un vero vantaggio per l'azienda, sia dal punto di vista sociale, sia economico.
08:02	08:10	Inoltre rafforza quei valori culturali dell'azienda che hanno sempre un ritorno anche economico, quali:
08:11	08:15	la realtà e la fedeltà del lavoratore,
08:16	08:19	la sua dedizione alla mansione e il suo impegno costante ad essere efficiente e produttivo.
08:20	08:22	Per l'azienda è molto importante assistere il lavoratore a risolvere i suoi problemi connessi alla famiglia,
08:23	08:25	in modo che possa dedicarsi totalmente al proprio lavoro.
08:26	08:27	A loro volta i dipendenti dovrebbero essere più attivi e propositivi
08:28	08:32	nell'attuare la flessibilità di orario nel proprio posto di lavoro
08:33	08:36	Sono convinta che dovrebbero cominciare ad affrontare seriamente questo problema
08:37	08:46	fare delle proposte di piani orari e negoziarli con l'azienda.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

08:47	08:52	I principi basilari del lavoro flessibile dovrebbero far parte del contratto collettivo di lavoro
08:53	08:55	e diventare dei diritti dei lavoratori.
08:56	09:01	Nonostante alcune iniziative di datori di lavoro in merito alla realizzazione di misure conciliative nelle proprie aziende,
09:02	09:10	sono ancora poche le misure veramente innovative sui posti di lavoro.
09:11	09:15	Ecco perché l'approccio dal basso ha maggior peso ed è più importante,
09:16	09:21	perché incoraggia i lavoratori ad essere coinvolti e ad avviare su propria iniziativa misure conciliative sul posto di lavoro.



Transcripts of the video clip: P3

Title: **Mini asili in ambienti di lavoro 'family-friendly'**

Country: LITUANIA

Start	End	Italian
00:10	00:16	La maggioranza dei dipendenti dei paesi europei deve affrontare oggi il problema di conciliare il lavoro con la vita familiare.
00:17	00:24	La mancanza di soluzioni a questo problema spesso si traduce nell'uscita di uno dei membri della famiglia dal mercato del lavoro,
00:25	00:30	con ripercussioni negative sia sul lavoratore che ha dovuto interrompere la sua carriera, sia sulla sua famiglia
00:31	00:33	e anche sull'azienda stessa che perde un dipendente.
00:34	00:40	<b>Audrone Kisieliene, Direttrice di "Europine partneryste" S.p.A.</b>
00:41	00:48	Negli ultimi anni i settori del terziario e del commercio sono in crescita e noi ci siamo abituati ai supermercati aperti tutto il giorno, anche fino alle 10 di sera, e il sabato e la domenica.
00:49	00:55	Andiamo in questi negozi senza pensare che chi ci lavora potrebbe avere dei problemi.



00:56	01:00	Dato che i grandi centri commerciali sono aperti fino alle 10 di sera
01:01	01:08	le aziende più piccole cercano di competere con loro allungando l'orario di lavoro fino alle 8 di sera
01:09	01:14	I lavoratori del settore commerciale in genere si trovano di fronte al problema
01:15	01:24	di dove lasciare i figli dopo la chiusura dell'asilo o della scuola materna alle 17.00 o 18.00
01:25	01:33	Che fare? Un esempio potrebbe essere quello dell'impresa "Pas Agota" nella piccola città di Jurbarkas.
01:34	01:41	La direttrice ha allestito una stanza per i bambini in un locale del suo negozio
01:42	01:49	dove i dipendenti possono portare i loro figli dopo la chiusura degli asili e li accudiscono a rotazione.
01:50	01:57	<b>Birute Gardauskiene, direttrice e titolare della 'Pas Agota' S.p.A</b>  La nostra azienda è nata nel 1993 e da allora è sempre in crescita.
01:58	02:06	Abbiamo iniziato io e mio marito con una ragazza giovane come impiegata. Quando la società ha cominciato ad espandersi abbiamo dovuto assumere più persone.



02:07	02:12	Non ho paura ad assumere impiegati giovani, anche se si sono appena sposati
02:13	02:16	e ovviamente avranno dei bambini.
02:17	02:27	Non ho mai rifiutato di dare lavoro ai giovani, che infatti sono la maggioranza del mio staff.
02:28	02:34	Avendo assunto parecchie giovani donne con un crescente numero di bambini
02:35	02:40	ho deciso di allestire alcuni spazi della mansarda
02:41	02:45	uno dei quali è dedicato ai bambini,
02:46	02:54	dove le madri possono venire con le loro famiglie o portare i figli dopo la chiusura dell'asilo.
02:55	03:02	Ho proposto quindi alle madri che lavorano di portare i loro bambini in azienda
03:03	03:07	e di darsi da fare per accudirli per le restanti di 2 ore di lavoro.
03:08	03:09	Il nostro staff è composto da 17 persone.



03:10	03:17	Nella stanza dei giochi che abbiamo attrezzato per i bambini, un nostro dipendente è sempre presente.
03:18	03:21	I bambini sono contenti di disegnare, giocare con la palla e fare altri giochi.
03:22	03:25	Mi chiamo Jurga Mockaitiene e lavoro in questa azienda da 15 anni.
03:26	03:32	Dopo la nascita del mio primo figlio sono stata in congedo maternità per 3 anni dopodiché sono tornata al lavoro.
03:33	03:45	La stanza dei giochi allestita in azienda mi lasciava tranquilla e serena per mio figlio mentre ero al lavoro.
03:46	03:55	I nostri bambini si riuniscono qui dopo l'asilo ed sono contenti di giocare tutti insieme.
03:56	04:00	I proprietari dell'azienda hanno dato ai nostri bambini la possibilità di stare con noi,
04:01	04:04	noi continuiamo a lavorare sapendo che i bambini sono al sicuro e giocano.
04:05	04:07	Questo è meglio che usufruire del servizio di prolungamento dell'orario dell'asilo,
04:08	04:10	perché i bambini potrebbero ritrovarsi in un gruppo dove non conoscono nessuno e non esserne contenti.



04:11	04:12	Il nostro orario di lavoro non coincide con quello dell'asilo
04:13	04:21	Noi lavoriamo fino alle 18.00 mentre l'asilo chiude alle 17.00.
04:22	04:29	Così portiamo i bambini qui. La stanza dei giochi è molto utile per noi.
04:30	04:37	I bambini si sentono come in una grande famiglia, i più grandi fanno i compiti e i più piccoli giocano.
04:38	04:44	Questa stanza è indispensabile soprattutto il sabato, quando noi dobbiamo lavorare e l'asilo è chiuso.
04:45	04:54	Il numero dei bambini nella stanza varia sempre perché a volte se ne occupano i nonni o i papà.
04:55	04:58	Noi tutti siamo qui come una grande famiglia.
04:59	05:05	La maggior parte dei nostri dipendenti lavorano qui da tanto tempo.
05:06	05:10	Quando cercavamo nuovi impiegati
05:11	05:12	e una ragazza mi diceva che era una mamma single



05:13	05:16	lei rimaneva molto sorpresa di sapere che volevo darle lo stesso il lavoro.
05:17	05:25	Lavoriamo in un clima molto amichevole. Tutti i dipendenti sono collaborativi. Penso che potrebbero svolgere un buon lavoro in qualsiasi azienda.
05:26	05:31	In generale, le mamme e i papà sono contenti della 'nostra' stanza dei giochi
05:32	05:35	perché non devono lasciare il lavoro in anticipo per prendersi cura dei bambini.
05:36	05:37	Mi chiamo Egle Vilkeniene.
05:38	05:48	Ho 3 figlie, la più grande di 8 anni, la seconda di 4 e la piccola di solo un anno.
05:49	05:56	Dopo la nascita della prima bambina sono stata in congedo maternità per due anni.
05:57	06:01	Poi mia figlia è andata all'asilo. Qualche volta ho dovuto portarla con me al lavoro
06:02	06:10	e lei giocava nella stanza dei giochi dell'azienda.
06:11	06:18	L'asilo è aperto fino alle 17.00 e molti genitori a quell'ora devono andare a prendere i figli.





## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

06:19	06:26	Alla chiusura del nido non volevo che mia figlia si sentisse spaesata, così la portavo con me al lavoro.
06:27	06:37	Mio marito lavora fino alle 19.00 e quindi non può occuparsi delle nostre figlie dopo l'asilo.
06:38	06:43	La stanza dei giochi ci ha davvero aiutato molto
06:44	06:48	Mi sentivo più sicura sapendo che mia figlia era qui, non lontano da me, a giocare con altri bambini
06:49	07:00	e io potevo continuare il mio lavoro.
07:01	07:10	La nostra direttrice assume senza problemi donne che hanno più figli.
07:11	07:15	Se un figlio si ammala ci possiamo prendere un giorno di festa.
07:16	07:19	Basta chiamare la direttrice la mattina stessa
07:20	07:22	e lei dice sempre: "Ho capito, non venire a lavorare oggi".
07:23	07:32	Se un bambino si sente male improvvisamente noi possiamo prenderci un giorno libero anche senza il certificato di malattia del medico.



**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

07:33	07:39	Il mio datore di lavoro tiene in grande considerazione il fatto che ho tre figlie e questo é veramente importante per me.
07:40	07:43	Le bambine si ammalano spesso e a volte devo stare con loro in ospedale.
07:44	07:50	Non ho mai avuto problemi sul mio posto di lavoro. Sono sempre stata capita e incoraggiata e ho potuto prendere dei giorni liberi.
07:51	07:55	<b>Jolanta Reingarde, direttore del Centro di Ricerca sociale della Facoltà di Scienze sociali, Università di Kaunas Vytautas Magnus</b>
		Parlando di conciliazione tra lavoro e vita familiare in Lituania
07:56	07:59	uno dei problemi più grandi é la cura dei bambini
08:00	08:02	e ciò preoccupa soprattutto chi deve occuparsi di figli piccoli.
08:03	08:09	In Lituania c'è carenza di scuole dell'infanzia,
08:10	08:13	specialmente per bambini sotto i 3 anni e nelle zone rurali.
08:14	08:19	Pertanto i genitori devono affrontare grossi problemi di riconciliazione familiare:



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

08:20	08:26	se non sanno dove lasciare i bambini cercano di coinvolgere altri membri della famiglia
08:27	08:31	ma se questi lavorano, allora è molto difficile trovare una soluzione.
08:32	08:34	Tuttavia, lo Stato non può farsi carico di tutti i problemi.
08:35	08:39	Dobbiamo, allora, girare la questione al datore di lavoro?
08:40	08:44	E chiedergli di assumersi anche lui una parte di responsabilità sociale?
08:45	08:48	Negli Stati Uniti esistono di norma
08:49	08:56	dei centri per la cura giornaliera dei bambini all'interno dei locali delle grandi aziende.
08:57	09:00	Tutti gli impiegati cercano insieme di organizzare dei servizi per i loro bambini.
09:01	09:07	La sensibilità del datore di lavoro verso i problemi dei propri dipendenti è molto importante.
09:08	09:16	In particolare, la società che è sensibile e attenta ai problemi dei propri dipendenti



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

09:17	09:22	accesce la loro fedeltà aziendale, il loro senso di responsabilità
09:23	09:30	e la loro partecipazione al lavoro.
09:31	09:37	L'esempio presentato ora si propone di sviluppare un approccio innovativo in materia di conciliazione lavoro & vita familiare per:
09:38	09:39	aumentare le capacità propositive dei dipendenti,
09:40	09:45	coinvolgerli nell'attuazione di misure di conciliazione familiare sui loro posti di lavoro
09:46	09:50	e rafforzare la loro permanenza nel mercato del lavoro attivo.



Transcripts of the video clip: P4

Title: **SLOW LIFE (come rallentare i ritmi di lavoro e godersi la vita)**

Country: FINLANDIA

Start	End	Italian
00:00:10	00:00:12	<b>SLOW LIFE: come rallentare i ritmi di lavoro e godersi la vita</b>
00:00:20	00:00:27	Sono Kaisa Kauppinen, ricercatrice senior del Finnish Institute of Occupational Health, e Professore dell'Università di Helsinki
00:00:28:	00:00:38	Sono Sirkka Heinonen, ricercatrice del Finland Futures Research Centre (FFRC) dell'Università di Turku.
00:00:40	00:00:42	Sirkka, cosa si intende per "Slow Life"?
00:00:43	00:01:02	Slow life - letteralmente "Vita lenta" - è un movimento sociale nato come reazione al culto della velocità. Nelle società sviluppate le persone sperimentano una continua fretta che nuoce al benessere psicofisico.
00:01:03	00:01:14	Il movimento "Slow Life" – che si potrebbe definire come una sorta di "rivoluzione" - è iniziato a Roma negli anni '80 insieme al movimento "Slow Food".
00:01:15	00:01:34	Nel tempo, si sono sviluppati dei derivati di "Slow Life" come per esempio "Slow design", "Slow living" and "Slow towns and cities". Questo movimento è in linea con l'amore dei finlandesi per il silenzio, l'isolamento e la tranquillità.
00:01:35	00:01:37	Come si applica la filosofia "Slow Life" alla moderna vita lavorativa?



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:01:38	00:01:53	La questione è paradossale, perché la moderna vita lavorativa richiede alle persone di essere efficienti e produttive. Spesso la sensazione di essere sotto pressione è vissuta come prova di efficienza, ma non sempre è così.
00:01:53	00:02:08	La filosofia "Slow Life" può adattarsi alle richieste della vita professionale, in particolare per quel che concerne la capacità di gestione efficace del tempo: le persone sanno quando hanno necessità di rallentare. Attraverso una migliore gestione del tempo, ci si sente meglio e si rende di più.
00:02:09	00:02:36	Ad esempio il telelavoro, di cui si parla tanto, potrebbe essere utilizzato di più perché favorisce un miglior equilibrio fra vita privata e professionale. Se si riducono gli spostamenti dal/al luogo di lavoro, si ha più tempo da passare in famiglia o semplicemente per riposarsi.
00:02:37	00:02:56	La Finlandia è ai primi posti per il telelavoro, tuttavia le imprese potrebbero promuoverlo in misura ancora maggiore così da coinvolgere sempre più persone.
00:02:57	00:03:12	Il telelavoro, inoltre, presenta anche delle ricadute positive sull'ambiente. Se una persona lavora da casa e non usa più l'auto privata per spostarsi, il risparmio di benzina è notevole! La promozione del telelavoro è giustificata quindi anche da ragioni di sostenibilità ambientale.
00:03:20	00:03:56	Il "Downshifting" - letteralmente "Scalare le marce" - fa riferimento ad un comportamento sociale in cui le persone vivono una vita più semplice, riducendo lo stress e gli orari frenetici. In particolare implica la scelta di lavorare meno ore, o lavorare solo mezza giornata o non fare straordinario. Talvolta può anche tradursi in un arretramento di carriera volontario.
00:03:57	00:04:07	La motivazione principale è migliorare l'equilibrio fra vita lavorativa e vita professionale, soprattutto in concomitanza di due particolari situazioni della vita.
00:04:07	00:04:30	La prima è la nascita di un figlio. In Finlandia le madri tendono a posticipare il rientro al lavoro oltre il periodo di maternità o di congedo e il bambino ha generalmente 1,5-2 anni quando rientrano al lavoro. Spesso le madri preferiscono stare a casa per un periodo anche più lungo perché prevedono di avere difficoltà nel trovare un equilibrio fra vita familiare e lavorativa.
00:04:31	00:04:50	La seconda situazione che può portare alla diminuzione delle ore di lavoro è la necessità di aiutare e prendersi cura di un genitore anziano. In Finlandia attualmente il 20% degli occupati deve dividersi fra la cura dei genitori, un impiego a tempo pieno e la responsabilità dei figli. Metà di queste persone sarebbe ben disposta a usufruire di un congedo.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:04:51	00:05:06	Ad esempio un periodo sabbatico, da utilizzare per viaggiare, studiare e fare altre attività, può dare alle persone un certo benessere e anche motivarle a proseguire la loro carriera lavorativa.
00:05:14	00:05:21	Slow life, il telelavoro e il downsfting fanno parte di uno stesso movimento che mira ad accrescere l'autocomprensione delle persone così da migliorare la qualità della loro vita.
00:05:22	00:05:40	Infatti molte persone si sforzano di trovare un equilibrio tra lavoro e non lavoro, razionalità ed emotività, lavoro pratico e lavoro concettuale.
00:05:41	00:05:56	Sono d'accordo. Grazie a questo movimento, sarà possibile allinearsi al target europeo. L'età pensionabile potrà essere alzata perché le persone godranno di una miglior salute e quindi lavoreranno più a lungo. Questo obiettivo si potrà raggiungere soltanto investendo in un miglioramento della qualità di vita.
00:06:10	00:06:18	Buone Pratiche Telelavoro, lavoro elettronico Orario di lavoro flessibile Banche del tempo Periodo sabbatico, congedo alternato Maternità/Congedo parentale, congedo per la cura di figli
00:06:19	00:06:22	Progettazione Kaisa Kauppinen Tertta Saarikko  Riprese e montaggio Pekka Koli Visible Regia Tertta Saarikko TS Media Production



Transcripts of the video clip: P5

Title: **Aziende family-friendly in collaborazione col sindacato**

Country: LETTONIA

Start	End	Italian
00:16	00:24	Questa è una mattina di lavoro come un'altra per Solvita Bitmane, ingegnere gestionale presso la Valmiera Glass Fibre" SpA. - azienda che produce fibre di vetro per i settori chimico e tessile.
00:24	00:33	Mentre il marito accompagna il loro figlio di 5 anni all'asilo, Solvita sta a casa con il bimbo più piccolo di 8 mesi.
00:33	00:44	Solvita usufruisce del congedo parentale. L'azienda tiene in considerazione i bisogni delle future mamme, per questo si è sempre sentita a suo agio sul luogo di lavoro.
00:44	01:52	L'azienda opera secondo quanto stabilito dalle leggi nazionali e in particolare dalla Legge sul Lavoro.
01:52	01:08	Lavorando nell'amministrazione, non posso usufruire di alcuno dei privilegi accordati alle donne che lavorano a turni.
01:08	01:15	Per esempio, chi lavora a turni, durante la gravidanza è esonerata dal turno di notte
01:15	01:26	e dal fare lo straordinario.
01:26	01:35	Mentre sei a casa, la legge prevede che se hai lavorato almeno un anno nella stessa impresa,
01:35	01:47	essa paghi i contributi dovuti a una persona che ha diritto al congedo.





## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

01:47	01:54	Addirittura, se sei in congedo parentale, a Natale ti fanno avere una gratifica.
01:54	02:03	E' piacevole ricevere un messaggio sul cellulare che ti informa che l'azienda ti ha versato qualcosa sul conto.
02:03	02:08	Abbiamo anche l'opportunità di ottenere delle assicurazioni sanitarie a condizioni agevolate.
02:08	02:25	L'azienda si fa carico di pagare una parte della polizza, a seconda dell'anzianità di servizio del dipendente.
02:25	02:31	Mi sento tutelata sul lavoro in un'azienda che osserva la Legge sul Lavoro
02:31	02:43	e non ho la preoccupazione di tornare al lavoro dopo il congedo
02:43	02:49	e scoprire di aver perso il mio posto. L'azienda mi dà sicurezza comunque".
02:49	02:53	Solvita lavora alla "Valmiera Glass Fibre" dal 2000.
02:53	02:57	Ho iniziato come contabile nell'organizzazione sindacale dell'azienda
02:57	03:10	poi dopo 3 anni mi è stato offerto un posto migliore in contabilità e ho colto l'opportunità.
03:10	03:19	In seguito, ho anche avuto la fortuna di lavorare in un'altra unità, che si occupa di gestione e di pianificazione economica



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

03:19	03:26	Vi ho lavorato per un breve periodo perché presto ho preso il congedo maternità per la nascita del mio primo figlio.
03:26	03:37	Al mio rientro, mi è stato offerto un posto nell'area di ingegneria gestionale, che ricopro dal 2006.”
03:37	03:50	Anche se è in congedo, Solvita cerca di seguire le attività dell'azienda.
03:50	03:58	Cerco di tenermi regolarmente in contatto con i miei colleghi.
03:58	04:10	Quando passo a salutarli, parliamo dell'attività dell'azienda, di nuovi ordini e consegne.
04:10	04:28	Mi prendono in giro perché non faccio altro che parlare di lavoro.
04:28	04:39	Ma io sono molto interessata alle novità dei miei colleghi e dell'azienda.
04:39	04:45	Non posso disinteressarmi di quello che succede dal momento che ho bisogno di ritornare a lavorare.
04:53	04:58	<b>Valērijs Barkovs, Direttore del Personale</b> La nostra è la più grande impresa di Vidzeme e cresce di anno in anno.
04:58	05:06	Il nostro staff è piuttosto giovane, attualmente l'età media è 42 anni.
05:06	05:17	La maggior parte degli impiegati ha famiglia e noi cerchiamo di tenere in considerazione le loro esigenze.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

05:17	05:28	Solitamente, coopero con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e discuto con loro prima di presentare le proposte ai dirigenti.
05:28	05:34	Ecco un esempio di proposta dei dipendenti che è stata accolta dall'azienda.
05:34	05:43	"E' fondamentale, soprattutto per i dipendenti che hanno figli, che il regolamento dell'azienda conceda un orario di lavoro flessibile.
05:43	05:54	<b>Mudite Virza, assistente alle vendite.</b> Per noi significa non avere l'obbligo di entrare ad un orario prefissato, cioè alle 7.40, a qualunque costo.
05:54	06:10	Se capita un imprevisto, come una visita dal pediatra o qualche cosa d'altro, il dipendente può arrivare in ritardo, avvisando il capo.
06:10	06:24	L'impiegato può recuperare le ore di permesso, e completare il lavoro che non è riuscito a fare, rimanendo in ufficio dopo la fine del suo orario di lavoro.
06:24	06:30	A mio avviso, soprattutto se si hanno dei bambini, questa è un'ottima opportunità.
06:30	06:42	Ci prendiamo cura dei figli degli impiegati fin dalla nascita. In occasione della nascita di un bambino, i genitori ricevono un premio in denaro.
06:42	07:03	Credo che nella nostra azienda il premio sia piuttosto buono, considerando la situazione economica attuale. Riusciamo a rispettare le garanzie sociali le concordate nel nostro accordo collettivo
07:03	07:41	Durante l'estate, organizziamo gite per le famiglie e campi estivi per i bambini che hanno quindi la possibilità di praticare attività sportive o di studiare la lingua inglese.
07:41	08:35	I genitori ricevono un sussidio quando inizia l'anno scolastico. La nostra organizzazione sindacale supporta finanziariamente le famiglie che hanno più di tre figli.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

08:35	08:47	Queste famiglie percepiscono dall'azienda, in accordo con il sindacato, un contributo annuale per le spese scolastiche qualsiasi sia l'età dei figli.
08:47	08:55	Ogni anno si organizza la festa di Natale durante la quale sono distribuiti regali ai bambini,
08:55	09:04	e sono organizzati giochi sportivi ai quali possono partecipare i lavoratori con le loro famiglie. Queste sono le ragioni per le quali Solvita vede con piacere il momento in cui tornerà al lavoro.
09:04	09:15	Sono felice di lavorare in un'impresa che permette di avere congedi di maternità
09:15	09:22	e dove non ti devi preoccupare del rientro sul posto di lavoro, perché, in qualunque modo, l'azienda te lo assicura".
09:22	09:27	La nostra impresa si prende cura dei propri impiegati in modo costante e assiduo.



Transcripts of the video clip: P6

Title: **Una filosofia aziendale di assistenza alle persone disabili**

Country : GRAN BRETAGNA

Start	End	Italian
00:00:28	00:00:29	Mi chiamo Louise Barry
00:00:29	00:00:32	Sono la direttrice della Merseyside Disability Federation.
00:00:32	00:00:37	Il mio ruolo consiste nel coordinare le diverse iniziative che gestiamo
00:00:37	00:00:40	e una delle cose di cui sono più fiera nei miei anni di permanenza qui
00:00:40	00:00:46	è di aver sviluppato nell'organizzazione la cultura e l'etica della conciliazione lavoro & famiglia.
00:00:46	00:00:47	Mi chiamo Chris Wardle.
00:00:47	00:00:50	Sono responsabile dell'ufficio Sviluppo della Federazione.
00:00:50	00:01:03	All'interno dell'organizzazione mi occupo essenzialmente di visitare le istituzioni locali di piccola e media dimensione ed assicurarmi che siano gestite in modo sostenibile.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:01:04	00:01:06	Inizialmente la nostra organizzazione aveva l'obiettivo di fornire servizi e assistenza a chi opera nel campo della disabilità,
00:01:06	00:01:11	ora ci occupiamo direttamente anche di persone disabili.
00:01:11	00:01:16	Lavoriamo con organizzazioni che forniscono servizi ai disabili e assumiamo persone disabili.
00:01:17	00:01:21	Io stessa sono una persona disabile, uso le stampelle o la sedia a rotelle per muovermi,
00:01:22	00:01:24	senza di loro non posso andare da nessuna parte.
00:01:26	00:01:29	Ho quattro figli, ora tutti adulti
00:01:30	00:01:35	tra i quali una ragazza disabile di 22 anni
00:01:35	00:01:39	che è affetta da DDAI – Deficit da disturbo dell'attenzione e iperattività.
00:01:39	00:01:42	Il caso di Chris è un buon esempio di conciliazione lavoro & famiglia.
00:01:42	00:01:48	Chris lavora con noi da sette anni e in questo periodo ci ha chiesto aiuto a diversi livelli.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:01:48	00:01:54	L'accesso a luoghi pubblici è il più ovvio: Chris adopera la sedia a rotelle e le stampelle e pertanto
00:01:54	00:02:02	ci dobbiamo assicurare che i nostri locali siano adeguati. Si tratta di lavori che si devono fare in ogni caso; è qualche cosa che costruiamo per il futuro.
00:02:03	00:02:14	Poco prima di Natale dello scorso anno, d'improvviso mia figlia si è ammalata e ha dovuto andare in ospedale proprio nei giorni di festa.
00:02:15	00:02:23	I miei nipotini avevano appena terminato la scuola, l'asilo nido doveva chiudere e di colpo mi sono trovata con due nipotini da gestire.
00:02:25	00:02:32	Ho chiamato l'ufficio e tutti mi hanno detto che ci saremmo rivisti a gennaio,
00:02:32	00:02:36	così ho finito di lavorare 6 giorni prima degli altri.
00:02:37	00:02:40	Per mia figlia non potevo fare nulla se non tenerle compagnia,
00:02:41	00:02:47	ma ci siamo date un sostegno reciproco, ci hanno concesso di portarci il lavoro a casa.
00:02:48	00:02:54	Sono convinta che al giorno d'oggi conti il lavoro svolto e non la presenza in ufficio dalle 9 alle 17.
00:02:54	00:03:04	A causa della mia disabilità sono stata assente dal lavoro per tre mesi e per di più in quel periodo non potevo neanche lavorare da casa.



00:03:07	00:03:23	Ho comunque continuato a ricevere lo stipendio come previsto dal nostro contratto. Quando il dottore mi ha detto che potevo tornare a lavorare, non sono subito tornata a tempo pieno.
00:03:23	00:03:32	E' nell'etica della Merseyside Disability Federation che ci sia un periodo di transizione al momento del rientro.
00:03:32	00:03:39	Molte organizzazioni alla scadenza del certificato di malattia ti chiedono di lavorare a orario normale. Non è il caso della MDF.
00:03:39	00:03:47	In previsione del ritorno al lavoro il dipendente ha un colloquio con il direttore per concordare un piano di rientro.
00:03:48	00:03:54	Sono fermamente convinta che il lavoro faccia parte della nostra vita, ne sia una parte importante,
00:03:54	00:04:01	vitale, ma sempre e solo una parte. Perché oggi la vita delle persone sia un poco meno frenetica si può proporre la flessibilità sul posto di lavoro.
00:04:01	00:04:05	E' quello che noi facciamo e nel corso degli anni l'abbiamo proposta in diverse modalità.
00:04:06	00:04:17	Senza il supporto del direttore della MDF e dei soci, non mi sarebbe stato possibile svolgere un lavoro a tempo pieno,
00:04:17	00:04:19	avrei dovuto prendere un part-time oppure rinunciare al lavoro.
00:04:20	00:04:25	Tutti i colleghi sanno che avrebbero le mie medesime opportunità se si trovassero in una situazione di bisogno.





## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:04:25	00:04:30	All'interno del team di colleghi si respira una grande dose di buona volontà
00:04:30	00:04:32	e voglia di aiutarsi l'un l'altro.
00:04:33	00:04:48	Se sei capace di tenere sotto controllo la tua vita lavorativa e la tua vita familiare nel migliore dei modi, tutta la MDF nel suo complesso ne trae vantaggio.
00:04:48	00:04:55	Senza un equilibrio tra lavoro & famiglia non riuscirei a fare il mio lavoro così bene come lo faccio adesso.
00:04:56	00:05:08	Trattandosi di uno staff di colleghi non numeroso e che la maggior parte di loro è insieme da più di dieci anni, mi convinco che promuovere la flessibilità,
00:05:08	00:05:14	conciliare lavoro & famiglia, collaborare all'etica di gruppo, sia assolutamente remunerativo.
00:05:14	00:05:19	Sappiamo che cosa stiamo facendo, sappiamo dove stiamo andando, non abbiamo timore
00:05:19	00:05:28	di essere penalizzati se qualcosa va storto nella nostra vita e si riflette sul lavoro. In questo senso penso di aver avuto il meglio dai miei collaboratori in tutti questi anni.
00:05:28	00:05:42	Anni in cui ho anche pensato che non potevo più, realisticamente, lavorare a tempo pieno, ma con il supporto di MDF sono riuscita ad andare avanti.



Transcripts of the video clip: P7

Title: **Conciliare vita e lavoro: come essere flessibili**

Country: ITALIA

Start	End	Italian
00.00.32	00.00.53	Sono Sfoglia Daniela lavoro in Coop dal 2004, sono sposata, non ho figli, comunque ho una situazione familiare da gestire anche abbastanza pesante e quindi usufruisco spesso e volentieri del regime a isole anche per sopperire a degli impegni che mi causano disagio.
00.00.53	00.01.17	Diciamo che io ho problemi familiari perché devo seguire i miei genitori che sono uno anziano e l'altra ha problemi di salute quindi ho bisogno spesso di avere delle giornate di festa per seguirli nelle viste e nelle terapie e quindi ho bisogno di chiedere all'azienda determinati giorni di festa.
00.01.18	00.01.40	Io sono Lidia Rebora lavoro in Coop Liguria da circa 8 anni e mi occupo di organizzazione del lavoro da quando sono entrata, quindi dal 2002, ad oggi. Ho fatto parte del gruppo di progetto che ha seguito dall'inizio, dalle prime fasi, il progetto isole, quindi una modalità organizzativa di Coop Liguria rivolta a implementare nei nostri punti vendita un modello di organizzazione flessibile.
00.01.41	00.02.08	Il funzionamento del lavoro a isole in sé è molto semplice, in pratica esiste un foglio su cui il personale del punto vendita o di un reparto all'interno del punto vendita può esprimere liberamente le proprie preferenze in merito al proprio orario di lavoro di una certa settimana. Il Foglio dei desideri viene raccolto da una persona interna al reparto che si chiama animatore ed è la persona che cercherà di coordinare le esigenze dei singoli lavoratori con le esigenze aziendali.
00.02.08	00.02.33	Parallelamente il responsabile di reparto o il responsabile del punto vendita fornisce all'animatore una proposta di carico di lavoro che è sotto forma di grafico e rappresenta per ogni quarto d'ora di ogni singola giornata della settimana in questione la necessaria copertura del reparto in termini di numero di persone necessarie a svolgere le normali attività di reparto.
00.02.33	00.02.59	Il lavoro dell'animatore a questo punto è quello di andare ad analizzare la situazione giorno per giorno e di proporre alle persone che l'animatore ritiene più disponibili, con meno problemi familiari, con maggiore flessibilità anche nei confronti dei loro colleghi, di proporre appunto degli spostamenti rispetto a quelle che erano le proprie esigenze espresse nel foglio dei desideri.
00.03.00	00.03.15	Il funzionamento è sostenuto da una serie di strumentazioni informatiche, quindi software e hardware molto semplici da utilizzare. Alla fine si ottiene un orario di lavoro che è il frutto di questa condivisione.
00.03.22	00.03.39	Generalmente io cerco di proporre all'animatrice una settimana di mattina e una settimana di pomeriggio in modo da riuscire a gestire le visite e le situazioni che mi si vengono a creare. Generalmente vengo accontentata quasi al 100%.
00.03.39	00.04.15	I vantaggi di appartenere a questo progetto di lavoro a isole sono quelli comunque di gestire la propria vita familiare con problemi ma anche di gestirla a livello di hobby. Io per esempio vado in piscina, riesco comunque ad organizzarmi il mio abbonamento mensile alla piscina, oppure le visite dall'estetista o dalla parrucchiera. Comunque sono cose che si riescono ad organizzare senza andare a chiedere un cambio turno piuttosto



		che un'uscita anticipata o un permesso.
00.04.15	00.04.32	Praticamente la parola che mi viene da utilizzare è compatibilità, ossia rendere compatibili le esigenze mie personali con quelle che sono le esigenze dell'azienda per coprire i turni di lavoro.
00.04.38	00.05.11	Ma l'azienda cosa ci guadagna in questo caso? Il modello a isole non risolve i problemi in maniera totale delle persone però chiaramente ci sono maggiori possibilità rispetto a quello che può essere un orario dettato direttamente dal capo negozio. Nel caso del lavoro a isole le persone possono esprimere liberamente le proprie esigenze, non hanno necessità di motivare eventuali richieste particolari, possono richiedere modalità di orario che nell'organizzazione del punto vendita non sarebbero possibili
00.05.22	00.05.54	Se le imprese sono imprese intelligenti si rendono conto che un lavoratore contento di quello che fa, appagato del suo lavoro è un lavoratore felice e allora è un lavoratore più produttivo. Rendiamoci conto che il tempo di lavoro è un tempo di vita, cerchiamo di migliorare il tempo di lavoro e miglioriamo la nostra vita nel suo complesso.
00.05.55	00.06.14	Da quando ci è stato proposto di partecipare alle isole (noi partecipiamo dal 2008) il nostro reparto è stato favorevole quasi all'unanimità e io in prima persona non ho avuto nessun problema ad aderire in quanto pensavo che fosse un tipo di progetto che andasse soltanto a migliorare la nostra situazione.
00.06.15	00.06.44	L'indice di soddisfazione è sempre stato molto alto al di sopra del 90%. Quello che è più significativo è proprio la richiesta da parte delle persone di continuare a lavorare con questo modello organizzativo e soprattutto di estenderlo. Anche da parte delle rappresentanze sindacali dei punti vendita spesso ci arrivano delle richieste anche piuttosto pressanti per poter partire col modello organizzativo in altri reparti o in altri punti vendita, come da richiesta dei lavoratori
00.06.45	00.07.11	Io trovo che sia un progetto interessante, intelligente che l'azienda riesca comunque a fare un passo verso il dipendente e magari si crea questa sorta di soddisfazione che magari invece avendo l'orario prestabilito, deciso da un capo negozio piuttosto che da un capo reparto si trova magari una cosa più imposta, mentre così si ha quasi la sensazione di avere una scelta, cioè di avere una possibilità di scegliere.
00.07.12	00.07.58	Sui tempi, il problema dei tempi è un problema che le donne italiane vivono in maniera molto critica in relazione al fatto che nel nostro sistema c'è una forte incidenza dello stereotipo, dell'attribuzione di ruoli e di compiti molto ingessata per cui, appunto, alle donne si demanda normalmente l'attività di cura, non soltanto per la loro famiglia e per i loro figlioli, ma anche per le eventuali famiglie di compagni, di aggregati familiari e quant'altro e gli uomini invece fanno più normalmente il lavoro per il mercato.
00.07.59	00.08.52	Io credo che però i tempi siamo maturi per passare dalla conciliazione alla condivisione. Nel nostro paese è quanto mai necessario perché, si diceva prima, nel nostro paese lo stereotipo porta ad una divisione dei ruoli e dei compiti iniqua, perché le donne assumono su di sé tutto il lavoro di cura. Io credo che l'obiettivo della condivisione dovrebbe appunto portarci ad una più equa divisione dei ruoli e dei compiti, in particolare nella cura della famiglia, perché appunto le donne, diciamo così, e le famiglie, meritano un impegno anche dei maschi.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

Transcripts of the video clip: P8

Title: **FamUnDo - Un progetto innovativo per stimolare le aziende in politiche conciliative**

Paese : GERMANIA

Start	End	Italian
00:00:36	00:00:37	Dortmund è una città aperta alle imprese
00:00:38	00:00:43	e orgogliosa del loro successo.
00:00:44	00:00:46	Un'azienda cresce e si sviluppa
00:00:47	00:00:50	a condizione che piaccia alle persone che ci lavorano.
00:00:51	00:00:58	Motivazione e impegno dei lavoratori sono essenziali per il successo aziendale.
00:00:59	00:01:05	La domanda è: Quale è il modo migliore per organizzare le condizioni di lavoro nelle aziende?
00:01:06	00:01:14	E porre i lavoratori nella condizione di poter scegliere fra l'azienda A invece della B?



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:01:15	00:01:24	I benefici di politiche aziendali orientate alla famiglia sono un elemento di attrattiva dell'azienda e di scelta per i dipendenti.
00:01:25	00:01:28	Con i nostri partner di Dortmund,
00:01:29	00:01:33	abbiamo sviluppato un'iniziativa di sensibilizzazione delle aziende chiamata FamUnDo.
00:01:34	00:01:41	Gli obiettivi sono lo sviluppo di progetti mirati, la condivisione di esperienze e l'utilizzo di esempi di buone pratiche,
00:01:42	00:01:45	per far capire che è davvero possibile
00:01:46	00:01:55	riconciliare gli obiettivi aziendali con gli interessi familiari dei lavoratori.
00:01:56	00:01:58	Noi siamo convinti che questi interessi non fanno a pugni con quelli dell'azienda
00:01:59	00:02:01	ma contribuiscono sicuramente al risultato economico finale.
00:02:02	00:02:06	Prendiamo in seria considerazione le esigenze dei lavoratori,
00:02:07	00:02:10	e vogliamo davvero che le persone raggiungano un equilibrio nel rapporto famiglia-lavoro.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:02:11	00:02:15	Non si tratta unicamente della cura dei figli da parte delle madri...
00:02:16	00:02:17	...che è un aspetto importante ma parziale.
00:02:18	00:02:19	Raggiungere un equilibrio fra vita lavorativa e familiare riguarda sia donne sia uomini
00:02:20	00:02:23	di qualsiasi età, portatori di diversi interessi e differenti problematiche.
00:02:24	00:02:25	Abbiamo investito circa 50 mila euro
00:02:26	00:02:28	per ciascuna edizione di questo progetto.
00:02:29	00:02:30	Le imprese che partecipano al progetto coprono tutti gli altri costi,
00:02:31	00:02:38	per esempio quelli legati a finanziare servizi di consulenza che devono essere comunque coperti.
00:02:39	00:02:42	L'impegno e l'investimento economico delle imprese in tale iniziativa,
00:02:43	00:02:45	indica chiaramente che essa risponde anche ai loro interessi.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:02:46	00:02:54	Le aziende hanno finanziato i costi dei consulenti che hanno progettato e gestito l'iniziativa.
00:02:57	00:03:00	L'Agenzia per lo Sviluppo Economico di Dortmund ha lavorato con sette aziende
00:03:01	00:03:02	che sono state entusiaste di partecipare alla prima edizione del progetto.
00:03:03	00:03:09	Ci siamo appoggiati ad una società di consulenza per sviluppare l'idea di progetto.
00:03:10	00:03:16	Ci occupiamo di sviluppo territoriale e per questa ragione
00:03:17	00:03:18	siamo in contatto con diverse aziende di Dortmund.
00:03:19	00:03:22	Le abbiamo convinte
00:03:23	00:03:28	che era nel loro interesse occuparsi della conciliazione vita-lavoro.
00:03:29	00:03:35	Tutte e sette le imprese hanno portato a termine la prima fase consulenziale, di sensibilizzazione.
00:03:36	00:03:39	I risultati ottenuti sono stati più che soddisfacenti,



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:03:40	00:03:43	nel complesso, c'è stato un aumento di consapevolezza riguardo a tali tematiche.
00:03:44	00:03:46	Presto cominceremo la seconda fase.
00:03:53	00:03:59	Per molti anni la Baum ha collaborato con imprese interessate a impostare e realizzare piani di crescita industriale.
00:04:00	00:04:06	Spesso la Baum Consult aveva espresso il desiderio di identificare soluzioni per una più efficace conciliazione famiglia-lavoro....
00:04:07	00:04:13	...e di preparare un programma che aiutasse le aziende ad affrontare questa tematica ancora poco sviluppata.
00:04:14	00:04:17	Così abbiamo iniziato a pensare insieme a come tale iniziativa avrebbe potuto essere messa in pratica.
00:04:18	00:04:20	E da qui che è nata l'idea del FamUnDo.
00:04:21	00:04:23	Abbiamo deciso che avevamo bisogno di uno spazio, di un forum, per condividere esperienze e che dovevamo contare....
00:04:24	00:04:28	...sul supporto di persone interne alle aziende partecipanti, se volevamo andare avanti.
00:04:29	00:04:32	Il programma FamUnDo si compone di due parti: alcuni workshop





## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:04:33	00:04:35	e una attività di consulenza interna all'azienda.
00:04:36	00:04:40	Il programma prevedeva 5 workshop aperti ai partecipanti del gruppo di aziende
00:04:41	00:04:42	della durata di mezza giornata ciascuno, a cadenza mensile
00:04:43	00:04:45	in modo da non interferire troppo con le attività quotidiane delle aziende stesse.
00:04:46	00:04:48	Abbiamo deciso alcuni temi da discutere in ogni workshop:
00:04:49	00:04:51	la struttura dell'orario di lavoro,
00:04:52	00:04:54	il luogo e l'ambiente di lavoro,
00:04:55	00:04:56	oppure temi su richiesta dei partecipanti.
00:04:56	00:04:58	Abbiamo parlato delle aspettative e dei bisogni dei lavoratori.
00:04:59	00:05:01	Infine la questione più importante e cruciale è stata



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:05:02	00:05:04	come comunicare e diffondere quello che già esiste in azienda,
00:05:05	00:05:09	come promuovere e stimolare la cultura del dialogo e della discussione
00:05:10	00:05:12	in modo che l'azienda sia più sensibile ai bisogni dei propri lavoratori.
00:05:13	00:05:17	Le sessioni di consulenza interna ci hanno dato l'opportunità di rispondere in modo mirato
00:05:18	00:05:21	agli obiettivi che le imprese stesse avevano stabilito di raggiungere.
00:05:22	00:05:24	Quanto discutevamo dipendeva molto dalle singole storie delle imprese,
00:05:25	00:05:27	alcune di loro non avevano mai considerato realmente
00:05:28	00:05:29	la tematica della conciliazione famiglia-lavoro,
00:05:30	00:05:32	mentre altre avevano già messo in atto alcune misure.
00:05:39	00:05:44	Mio marito ed io gestiamo un hotel da 120 posti letto insieme al nostro staff.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:05:45	00:05:51	Abbiamo circa 25 dipendenti, con una prevalenza di donne tra i 20 e i 62 anni.
00:05:52	00:05:56	Si può ben immaginare quali siano i problemi di personale con un tale divario di età.
00:05:57	00:06:03	Sono stata invitata a partecipare a un workshop, quindi mi sono letta attentamente il programma
00:06:04	00:06:10	e le tematiche che sarebbero state trattate
00:06:11	00:06:14	e ho pensato che sembravano fatte apposta per la mia situazione!
00:06:15	00:06:19	Avevo già iniziato a mettere in pratica spontaneamente parecchie delle misure cui si accennava, ma non in modo sistematico.
00:06:20	00:06:24	Avevo la sensazione che il mio staff non fosse consapevole di quali opportunità poteva usufruire
00:06:25	00:06:27	di cosa sarei stata disponibile a concedere loro, che cosa era realmente possibile fare.
00:06:28	00:06:35	Alla fine del workshop ho redatto un piano di gestione delle emergenze che coinvolgeva i diversi reparti.
00:06:36	00:06:41	L'idea è che se qualcuno non viene a lavorare, o se diverse persone sono in ferie, insomma se ci sono situazioni complesse



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:06:42	00:06:44	il personale dei reparti si aiuti a vicenda.
00:06:45	00:06:48	Abbiamo del personale temporaneo che, con pochissimo preavviso, viene ad aiutarci.
00:06:49	00:06:53	Per esempio, se una dipendente mi chiama per dirmi che non può venire a lavorare perché il bambino è malato,
00:06:54	00:06:57	posso chiamare qualcuno per sostituirla.
00:06:58	00:07:02	Se invece qualcuno mi dice che l'asilo è chiuso, e che non sa dove lasciare il bambino,
00:07:03	00:07:04	propongo di portare il bambino con sé al lavoro.
00:07:05	00:07:07	L'importante è che la persona venga a lavorare, non è un problema che il bambino stia con lei.
00:07:18	00:07:20	Sono Silvia Sudhoff,
00:07:21	00:07:24	lavoro qui all' Hotel Esplanade di Dortmund da circa 10 anni,
00:07:25	00:07:29	e questa è mia figlia Viviane, che ha 3 anni.



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:07:30	00:07:38	Dato che anche mio marito lavora, mi è difficile lavorare durante la settimana.
00:07:39	00:07:45	Abito nel quartiere di Brackel di Dortmund e non sono ancora riuscita a trovare un asilo nido in zona,
00:07:46	00:07:47	è una vergogna!
00:07:48	00:07:53	In settimana, se sono al lavoro, Viviane sta con i nonni.
00:07:54	00:07:58	Non ho altra scelta.
00:07:59	00:08:02	Quando non me la possono tenere perché non stanno bene o hanno altri impegni,
00:08:03	00:08:07	posso portarla al lavoro con me.
00:08:08	00:08:10	Non capita spesso, ma in caso di emergenza è davvero un'ottima soluzione.
00:08:11	00:08:13	Posso anche arrivare con lei senza preavviso se ne ho bisogno.
00:08:14	00:08:15	Credo che mia figlia si diverta



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:08:16	00:08:22	Se per qualche ragione un mio collega non è al lavoro o ammalato,
00:08:23	00:08:24	posso sostituirlo portandomi dietro la bambina.
00:08:25	00:08:28	I colleghi sono comprensivi, .....
00:08:29	00:08:32	....se possono la fanno addirittura giocare.
00:08:33	00:08:36	Sta seduta a disegnare e colorare,
00:08:37	00:08:38	oppure va in giro ad aprire le porte delle camere.
00:08:39	00:08:43	Credo che le piaccia vedere dove lavora la sua mamma....
00:08:44	00:08:47	....e a me piace averla intorno. Inoltre questa soluzione
00:08:48	00:08:50	mi consente di essere più flessibile.
00:08:51	00:08:59	Da quando abbiamo iniziato la prima edizione del progetto nel 2009/2010 con i nostri partner



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:09:00	00:09:04	sono nate più di 30 idee innovative e questo dimostra quanto il progetto abbia avuto successo.
00:09:05	00:09:11	Da modelli di orario lavorativo alla creazione di spazi di comunicazione,
00:09:12	00:09:21	a nuovi modi per condividere idee e lavorare in gruppo, alla soluzione di problemi in modo flessibile.
00:09:22	00:09:28	I progetti e le attività delle singole aziende mostrano che FamUnDo risponde in modo adeguato
00:09:29	00:09:34	all'esigenza di combinare gli interessi della famiglia con quelli dell'azienda.
00:09:35	00:09:36	Nel 2009/2010 hanno partecipato al progetto sette imprese con circa 1150 dipendenti, operanti in diversi settori, dal pastificio all'albergo, all'elettronica, al colorificio.
00:09:37	00:09:39	Più di 30 misure sono state sviluppate allo scopo di migliorare la conciliazione fra vita familiare e lavorativa.
00:09:40	00:09:42	Nella maggioranza dei casi non sono stati necessari investimenti finanziari per l'implementazione di queste misure.
00:09:43	00:09:45	Una seconda edizione del progetto partirà nel maggio 2010 con altre imprese.
00:09:46	00:09:48	Esempi di misure adottate dalle aziende:



## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

		accordi di lavoro flessibili,
		un posto in un asilo nido in caso di emergenze assistenziali del bambino,
		la nomina di un referente per gli Affari familiari,
		formazione dei dirigenti sulla problematica della conciliazione lavoro-famiglia,
00:09:49	00:09:51	Altri esempi sono:
		interviste sui risultati ottenuti nelle misure conciliative,
		l'apertura di una caffetteria aziendale,
		la pianificazione delle ferie con priorità di scelta per le famiglie con bambini.
00:09:52	00:09:56	FamUnDo
		è un progetto per il miglioramento delle politiche aziendali in favore della famiglia.





## FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:09:57	00:09:58	In ordine di apparizione:
		Udo Mager
		Direttore Generale dell'Ufficio Municipale per lo Sviluppo Economico di Dortmund
		Barbara Bahrenberg
		Personale dell'Ufficio Municipale per lo Sviluppo Economico di Dortmund
00:09:59	00:10:00	Johannes Auge
		Direttore Generale del B.A.U.M. Consult
		Gabriele Kortmann
		Hotel Esplanade, Reparto di Pulizia ai Piani
		Silvia Sudhoff



**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

		Personale dell' Hotel Esplanade
00:10:01	00:10:04	Gruppo Editoriale
		Maresa Feldmann, Dott.ssa Monika Goldmann
		TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)
		Riprese e produzione:
		Nikolas Mimkes
		<a href="http://www.myspace.com/nikolasmimkes">www.myspace.com/nikolasmimkes</a>