



• Maggiore flessibilità nell'orario di lavoro è la richiesta dei lavoratori dipendenti altoatesini

Lavoro, i dipendenti: «Più flessibilità oraria»

L'indagine Ipl. In questo modo si punta a migliorare l'equilibrio tra professione e tempo libero. Tra le richieste degli intervistati anche la riduzione dell'orario lavorativo e la crescita professionale

BOLZANO. Orari flessibili, riduzione dell'orario di lavoro settimanale e maggiori opportunità di crescita professionale: ecco le cose che i lavoratori dipendenti in Alto Adige vorrebbero che il datore di lavoro offrisse loro per migliorare l'equilibrio vita-lavoro. «Il sondaggio Ipl (Istituto promo-

zione lavoratori) mostra tra l'altro come sussistano ancora talune differenze tra chi ha e chi non ha incarichi di cura, sebbene la maggior parte degli intervistati concordi con il fatto che una work-life balance adeguata debba innanzitutto passare per la flessibilità oraria», afferma il pre-

sidente Ipl, Dieter Mayr. «La pandemia ha cambiato i piani di molti lavoratori, che oggi cercano un nuovo equilibrio tra vita privata e professionale», spiega il direttore Ipl, Stefan Perini: «A work-life balance adeguata debba innanzitutto passare per la flessibilità oraria», afferma il pre-

sidente del Barometro Ipl abbiamo chiesto quali fossero le due cose che potrebbero rendere più equilibrata e meno stressante la vita dei lavoratori dipendenti altoatesini». Dalle risposte degli intervistati emerge che poco più di due terzi dei lavoratori (67%) vede nella maggiore flessibilità oraria

la possibilità di migliorare l'equilibrio vita-lavoro. Al secondo posto seguono, a pari merito, la riduzione dell'orario di lavoro e maggiori opportunità di crescita professionale (36%). Non sembrano interessare più di tanto, invece, eventuali sostegni economici dei datori di lavoro (come ad esempio voucher, sconti, buoni pasto) o disponibilità di servizi di cura per la famiglia (come ad esempio un asilo nido aziendale) offerti dal datore di lavoro (rispettivamente 29% e 16%). Tra coloro che hanno incarichi di cura e coloro che ne sono privi non vi sono grandi differenze nelle risposte, con l'eccezione, abbastanza scontata, di un maggiore interesse per le possibilità di carriera professionale da parte di chi non si deve preoccupare di accudire un familiare (il 43% contro il 31%) e una maggiore richiesta di servizi di cura da parte di chi, invece, ha figli (il 21% contro il 9%). Come principale beneficio del lavoro agile viene individuato il fatto di riuscire a ridurre la mobilità (39% "molto", 30% "abbastanza").

Seguono, a poca distanza, la possibilità di riuscire a dedicare più tempo alla famiglia (29% "molto", 29% "abbastanza") ed a sé stessi (24% molto, 28% abbastanza). Sempre a detta degli intervistati, il lavoro agile non avrebbe, invece, concorso a migliorare i rapporti con il datore di lavoro e nemmeno a ricorrere meno ai servizi di cura. Infine, se da un lato tutti concordano con il fatto che lavorare da casa porti a dedicare maggiore tempo a sé stessi o alla famiglia, dall'altro, ad una buona parte degli intervistati, è mancato il contatto sociale con i colleghi (34% "molto", 34% "abbastanza"), e ciò, in alcuni casi, ha portato ad una sensazione di isolamento.