

Conciliabilità vita-lavoro: il ruolo delle aziende

di **Monica Garbani**
Associazione Equi-Lab

33

La conciliazione vita-lavoro consiste in un complesso di soluzioni organizzative flessibili, di servizi e di benefit attivabili dall'azienda per supportare il personale nell'equilibrare in modo soddisfacente le responsabilità della dimensione lavorativa e di quella privata.

Poter contare su collaboratrici e collaboratori in grado di trovare e mantenere questo equilibrio è sicuramente un vantaggio per le aziende; aumentano la produttività e l'efficacia dei processi lavorativi, anche per la più efficiente inclusione delle risorse e del capitale umano disponibile. Si osservano minori livelli di stress, assenteismo e turnover, a fronte di un aumento della motivazione, della soddisfazione e della fidelizzazione del personale. In altre parole, promuovere la conciliabilità significa innescare un cambiamento che guardi al benessere aziendale e individuale nel suo insieme, migliorando il clima aziendale, ottimizzando le risorse e incrementando il valore economico e sociale dell'impresa.

Oggi le aziende sono in forte concorrenza per reclutare i migliori talenti e investire sul personale si rivela una strategia vincente. Specialmente le giovani generazioni valutano molto, insieme al salario, le opportunità di formazione, di lavoro flessibile e di crescita personale, professionale e privata.

La società sta cambiando e sempre più persone sentono la necessità di prendersi cura del proprio benessere, curare relazioni, coltivare i propri interessi ed essere coinvolte nella gestione familiare. Cresce il numero di donne e uomini con responsabilità di cura, non solo verso i figli, ma anche verso famigliari non autosufficienti a causa dell'età o dello stato di salute. Sebbene

sia avvertita in misura maggiore dalle donne, che tradizionalmente se ne sono fatte carico, l'esigenza di conciliabilità riguarda sempre di più anche gli uomini. In Ticino, sono più di 50'000 le persone che, almeno una volta la settimana, assistono una persona cara bisognosa di cure.

La pandemia ha rappresentato un punto di svolta nella percezione dell'equilibrio vita-lavoro, come molti di noi hanno sperimentato. Il telelavoro si è imposto per molte lavoratrici e lavoratori, con il suo bagaglio di vantaggi e svantaggi. Abbiamo capito che il presenzialismo in ufficio non è sinonimo di produttività, anzi! Ma, allo stesso tempo, abbiamo vissuto la difficoltà di far coincidere il luogo di lavoro con quello della vita familiare. Ci siamo sentiti più responsabili verso gli obiettivi professionali, ma abbiamo anche testato che essere costantemente connessi non fa bene, né all'azienda, né ai collaboratori.

Abbiamo imparato che telelavoro e smart working non sono sinonimi e non basta dividere le ore dedicate alla professione da quelle dedicate alla vita privata; bisogna riflettere e trovare una nuova ricetta di equilibrio. Le diverse situazioni e le diverse esigenze necessitano di soluzioni ad hoc, che variano in base all'età, gli impegni familiari, il tipo di professione, gli interessi, le ambizioni e così via.

Gli strumenti a disposizione delle aziende che vogliono coniugare business, sostenibilità, innovazione e benessere delle collaboratrici e dei collaboratori sono molti e sempre più sofisticati, soprattutto nel campo della conciliabilità.

I più frequentemente utilizzati riguardano la gestione del tempo e dei luoghi di lavoro (es. part-time, job-sharing, flessibilità orari, telela-

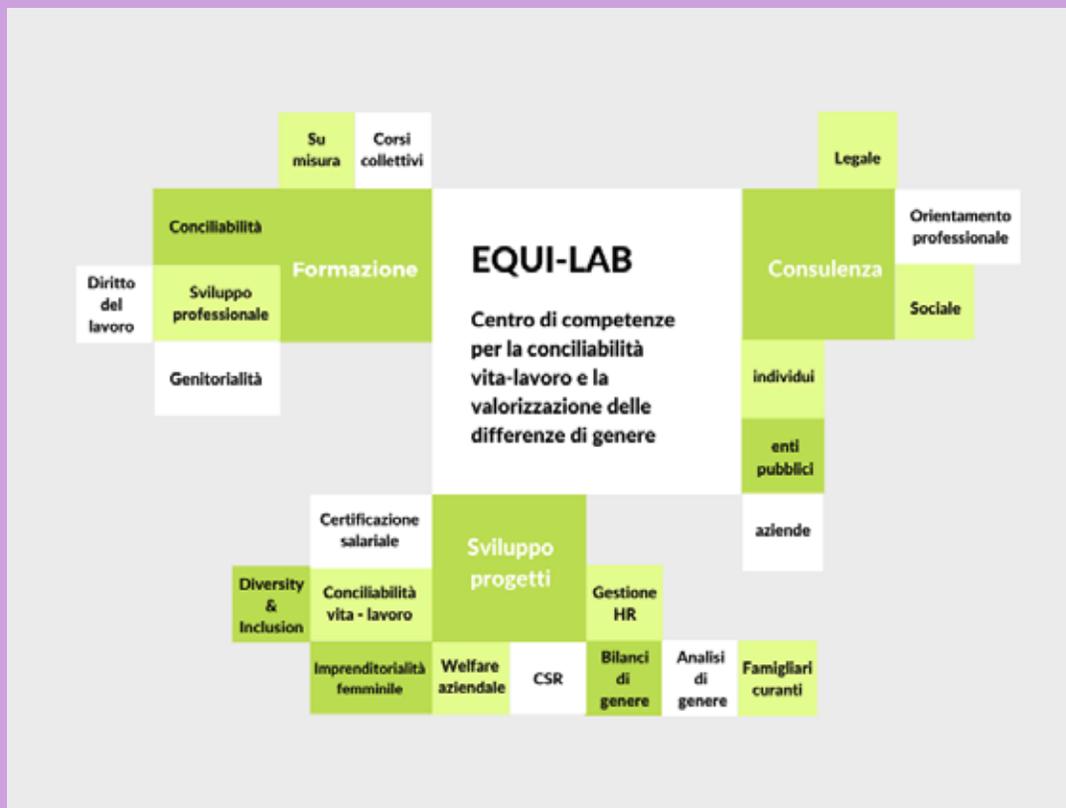


voro, ecc.) e il sostegno diretto o indiretto alla cura (es. congedi, attività per i familiari a carico, asili nido ecc.). Ma è molto importante comprendere che non esistono modelli di conciliabilità preconfezionati e adatti a tutte le aziende. Per non rischiare di investire in strumenti che poi restano inutilizzati, è fondamentale, prima di proporre delle misure, coinvolgere collaboratrici e collaboratori ed ascoltare le loro esigenze. Solo a quel punto, sarà possibile definire degli obiettivi aziendali che si tramutano in soluzioni efficaci per entrambe le parti.

In Ticino, questa analisi preliminare dei bisogni di conciliabilità è gratuita, grazie alle risorse stanziare dalla riforma fisco-sociale del 2018, attraverso il fondo di compensazione cantonale. Equi-Lab, partner della piattaforma Vita Lavoro, ha il compito di accompagnare le aziende nel rilevare e analizzare le esigenze di conciliazione del personale. Quale partner della Piattaforma cantonale Familiari curanti, ci occupiamo poi di promuovere il riconoscimento del ruolo di cura e di accudimento all'interno delle organizzazioni, allargando il concetto di conciliabilità oltre al rapporto genitori-figli.

Una volta individuate le misure aziendali più opportune, anche i costi di progettazione e di implementazione possono essere finanziati dal fondo, attraverso la presentazione di una richiesta di sostegno economico fino ad un massimo del 75% dei costi stimati.

Equi-Lab offre poi una serie di servizi volti alla valorizzazione delle differenze di genere, sempre all'interno dei grandi capitoli della consulenza, formazione e accompagnamento progetti. Diritto del lavoro e diversity management, accompagnamento per bilanci di competenze e bilanci di genere, per esempio, sono ambiti in cui vediamo crescere l'interesse delle aziende ticinesi, in linea con l'esigenza di includere sempre meglio il capitale umano femminile, andare incontro alle aspettative delle giovani generazioni di lavoratori e lavoratrici e perseguire gli obiettivi di sviluppo sostenibile e responsabilità sociale.



Associazione Equi-Lab
Via Foletti 23
6900 Massagno
T +41 91 967 61 51
www.equi-lab.ch