

Coniugare conciliabilità e sostenibilità?

SOSTENIBILITÀ
SOCIALE

Non solo è possibile, ma è anche conveniente grazie agli incentivi finanziari per le aziende ticinesi che scelgono di implementare soluzioni in questa direzione.



MARIALUISA
PARODI
condirettrice
EquiLab

Pari opportunità e Coesione Sociale rappresentano uno dei tre pilastri della strategia per lo sviluppo sostenibile 2030 della Confederazione, insieme a Consumo e Produzione Sostenibili e a Clima, Energia, Biodiversità. Sono ambiti definiti ad elevato potenziale di sviluppo e la Confederazione chiama la società civile, l'economia, la ricerca e la finanza, insieme a cantoni e comuni, ad impegnarsi al suo fianco.

Gli scarsi progressi fino ad oggi: tra pregiudizi e abitudini

Mancano solo sette anni al 2030 e tutta l'Agenda sembra un po' in affanno, **ma nel caso della conciliabilità vita-lavoro, tema centrale di pari opportunità, i progressi sono stati finora davvero troppo lenti**; forse perché tocca corde culturali molto delicate, in cui si innestano la tradizione dei ruoli di genere e l'idea di famiglia, i figli e le scelte di accudimento come ambiti privati, che non devono riguardare lo Stato o l'economia.

Eppure, in oltre quarant'anni di ricerca, è stato ampiamente dimostrato quanto le politiche familiari e aziendali siano cruciali per aumentare l'occupazione femminile e quali e quanti benefici comporti l'ottimizzazione dell'allocazione del capitale umano disponibile che ne deriva. Un concetto di una semplicità disarmante: **liberi da ostacoli strutturali e pregiudizi si cresce di più e meglio**. Vale per le aziende, per il PIL e, udite udite, a cascata, anche per la natalità.

Di conciliabilità si parla moltissimo e da tempo, ma la frattura generazionale nella sua interpretazione è sempre più netta. Per Boomers e appartenenti alla Generazione X, ancora saldamente al

comando, è solo un problema delle madri lavoratrici, ma per Millennials e Centennials le cose stanno molto diversamente.

Intanto, **l'idea che i giovani non desiderino avere figli è una percezione sbagliata**: in Svizzera, solo il 9% la pensa così, oltre il 60% ne desidera due, quasi il 30% almeno tre. **Ma, quando poi lavoratori**



TuttoGreen

17



e lavoratrici con responsabilità di cura, in progressivo e costante aumento, si confrontano con condizioni strutturali inadeguate, i desideri si ridimensionano. Pensiamo alle giovani coppie di genitori: entrambi hanno investito in formazione e condividono simili aspettative per quanto attiene lo sviluppo professionale e il tempo da dedicare ai figli. Non per niente, per la cura del 64% dei bambini tra 0 e 3 anni si ricorre ad aiuti esterni alla famiglia. Ma, al contrario del resto d'Europa, **l'asilo nido copre solo la metà del fabbisogno** (anche meno, nei cantoni rurali e in Ticino). Le ragioni le sappiamo: costa troppo o i posti sono insufficienti. Così, **se non ci sono i nonni, le mamme si adeguano al part-time (un altro primato europeo), sacrificando le proprie potenzialità professionali e di reddito: questi sì, sono elementi identificati dagli studi come in grado di far deragliare le intenzioni di mettere al mondo altri figli.** Beninteso, il tempo parziale è un ottimo strumento. Piace sempre di più anche agli uomini, come ci dicono le statistiche, e non più solo ai genitori, basti pensare alle esigenze dei familiari curanti, in crescita esponenziale, o alla nuova concezione di equilibrio e qualità di vita dei nativi digitali. Se tutti lo utilizzassimo, come teorizza la professoressa

Jennifer Nedelsky, la sinergia tra competenze professionali e di cura ci renderebbe più ricchi e più felici. Ma siamo ancora ben lontani da questo traguardo: troppo spesso il part-time è associato allo stigma di scarsa ambizione e attaccamento al lavoro, oltre che a condizioni contrattuali fragili e precarie. Anche telelavoro e smart working, seppur accelerati dalla pandemia, stanno ora affrontando scogli non di poco conto, che di nuovo rimandano a visioni generazionali molto diverse; per esempio, nel modo di concepire i processi, le relazioni, le gerarchie, la comunicazione, le modalità e opportunità di carriera.

Un bel dilemma, la conciliabilità, che, insieme al più ampio capitolo dell'inclusione delle donne nel mondo del lavoro e nonostante gli intenti di ONU e Confederazione, fatica ad affermarsi a pieno titolo, non solo nella narrativa della sostenibilità, ma anche nel novero degli indicatori qualitativi e quantitativi comunemente utilizzati per valutare i rating di responsabilità sociale.

Qualcosa si sta muovendo: le misure intraprese in Ticino

In Ticino, **le aziende che desiderano implementare soluzioni di conciliabilità godono degli**

incentivi finanziari della riforma fisco-sociale entrata in vigore già nel 2018. **EquiLab è il centro di competenza per la conciliabilità vita lavoro e la valorizzazione delle differenze di genere, che, insieme ai partner della piattaforma Vita Lavoro (AITI e ProFamiglia Svizzera Italiana) opera sul territorio per fornire la necessaria consulenza.**

Da un sondaggio che avevamo promosso nel 2021, in collaborazione con l'associazione HR Ticino, emergeva che il 97% delle aziende rispondenti considera le buone pratiche di diversità e inclusione parte integrante della Corporate Social Responsibility. Da allora, complice forse anche l'esperienza pandemica, che ha rivoluzionato molti dogmi, abbiamo assistito ad un'incoraggiante crescita nel numero di aziende che decide di avviare un'analisi dei bisogni di conciliabilità dei dipendenti prima di adottare delle misure, ciò che consideriamo premessa fondamentale per garantire risposte mirate, sostenibili e coerenti con il principio di ottimizzazione delle risorse.

L'audit EquiLab prevede una rilettura dell'offerta di conciliazione già in essere e una messa a confronto con la relativa domanda reale (o latente) da parte dei dipendenti, anche in funzione delle proposte che l'azienda ha desiderio o possibilità di sviluppare. Pertinenza, efficacia ed efficienza sono le parole chiave, che dipendono molto dal focus sul capitale umano, attuale e potenziale, derivato dall'esame dei dati sociodemografici della popolazione aziendale e dalle risposte della survey mirata. La progressiva messa a fuoco della fotografia di partenza corrisponde ad un percorso di consapevolezza; verso possibili aree di miglioramento, certamente, ma anche nella scoperta di un ventaglio di opportunità a cui attingere strategicamente. Un esempio emblematico riguarda proprio i risultati relativi a bisogni e percezioni delle diverse



generazioni di lavoratori e lavoratrici, con e senza impegni di cura: una complessità di osservazioni che, una volta decodificate, si trasformano in input preziosi per il management, soprattutto per rispondere al bisogno di fidelizzare il personale o restare attrattivi sul mercato del lavoro.

Questa fase di analisi, gratuita per le aziende proprio in virtù degli incentivi previsti dalla riforma fisco-sociale citata, si conclude con delle raccomandazioni; è possibile darvi seguito sviluppando strumenti e misure specifici ed è previsto un ulteriore aiuto cantonale che copre fino al 75% dei costi riconosciuti. Agevolazioni importanti e innovative, che permettono di guardare lontano, con sicurezza e occhi limpidi, ad un futuro di conciliabilità sostenibile per il nostro cantone. **G**





SWISS DIAMOND HOTEL
★ ★ ★ ★ ★
Lake Lugano

**La tua meta esclusiva
sul Lago di Lugano.**



Riva Lago Olivella, 6921 Vico Morcote • Tel. +41 91 735 00 00 • Mail: info@swissdiamondhotel.com • www.swissdiamondhotel.com