

nr.1 / Gen./Feb. 2010

Ticino Business



CAMERA DI COMMERCIO CANTONE TICINO
industria | artigianato | servizi



FAMIGLIA E LAVORO SONO CONCILIABILI?

OCCUPAZIONE, DONNE E MATERNITÀ, LA POLITICA FAMILIARE ALLA PROVA DELLA RIVOLUZIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

Con l'arrivo del 2010 negli Stati Uniti è stato raggiunto un traguardo impensabile sino a qualche decennio fa: il numero di donne che lavorano ha eguagliato quello degli uomini. L'altra metà del cielo si è saldamente insediata a terra occupando il 50% del mercato del lavoro. La percentuale era del 33% appena una sessantina d'anni fa e del 45% nel 1970. Per coprire questo scarto del 5% ci sono voluti altri 40 anni, ora però si profila addirittura il sorpasso. Nelle università americane le studentesse hanno superato gli studenti sia per le iscrizioni che per lauree e diplomi. Nel 2011 le universitarie saranno oltre due milioni e mezzo in più. Scuola e mondo del lavoro si tingono sempre più di rosa. Sebbene negli altri Paesi avanzati la marcia delle donne nella formazione e nel lavoro non sia così veloce, il trend è comunque analogo. In Svizzera già qualche anno fa una statistica federale rilevava che il 68% delle madri con figli di età inferiore ai 15 anni erano professionalmente attive. In cifre assolute circa 516 mila donne. Ma nella Confederazione, come in tanti altri Paesi, le politiche sociali e familiari non pare abbiano recepito questa rivoluzione del mercato del lavoro, offrendo strutture e servizi più mirati e diffusi alle madri che lavorano. Per quanto si lamenti sempre l'allarmante declino demografico, maternità e cura dei figli restano purtroppo assai spesso inconciliabili col lavoro.

A stimolare questa radicale trasformazione nella composizione della forza lavoro hanno contribuito i movimenti di emancipazione femminile, la scolarizzazione di massa e l'uso diffuso della pillola anti-concezionale che, nel bene o nel male, ha liberato le donne dal concetto di maternità come inevitabile destino biologico, per farne invece una scelta consa-

pevole e persino programmabile. Non meno importanti sono stati, però, i profondi mutamenti di questi ultimi decenni negli assetti produttivi e nel lavoro stesso. Flessibilità, tempo parziale, impieghi a tempo determinato, esternalizzazioni, telelavoro e tante altre nuove modalità di lavoro hanno indubbiamente favorito l'occupazione femminile. Le donne, inoltre, per talune specifiche qualità di genere rappresentano pure un' "intelligenza produttiva" più rispondente

a modelli aziendali del postfordismo, che si è lasciato alle spalle la fatica pesante della semplice forza muscolare e la tradizionale routine dei vecchi e gerarchizzati saperi maschili.

Tuttavia, sia negli Stati Uniti che altrove quella delle donne sul mercato del lavoro non è stata e non è tutt'oggi una marcia facile. La parità con gli uomini nelle retribuzioni non è ancora pienamente garantita e l'accesso ai vertici di molte professioni è sempre

limitato da strettoie e condizionamenti duri a cadere. Ma resta in gran parte irrisolta, soprattutto, la contraddizione di sempre tra produzione e riproduzione, tra il diritto-bisogno di accedere ad un lavoro e il sacrosanto diritto-bisogno naturale della maternità. Lo dimostra ancora una volta il caso degli USA dove un terzo delle laureate preferisce, o è costretta preferire, il lavoro non pagato di mamma a quello di un impiego retribuito in ufficio o in fabbrica. Nonostante in Europa la tutela della maternità e della condizione di lavoratrice madre sia più sostenuta con aiuti e servizi sociali che non negli USA, anche qui, Svizzera compresa, resta parecchio da fare. C'è da capire innanzitutto che la famiglia può essere la più grande risorsa di un nuovo modello di Welfare State non più incardinato sull'assistenzialismo passivo, bensì sul sostegno all'attivazione e al



senso di responsabilità personale. Benessere delle famiglie e benessere sociale sono le due facce della stessa medaglia. Perché la famiglia significa legami, solidarietà spontanea, relazioni che durano nel tempo, trasmissione di valori, identità, cultura e di senso di appartenenza ed è attorno ad essa che si tessono quelle reti di prossimità che solidificano la coesione sociale. È nella famiglia che trovano una prima risposta i bisogni di protezione e di cura con un ricco insieme di relazioni e scambi. La famiglia non è, dunque, solo portatrice di bisogni, ma anche di soluzioni e innovazioni. Una dote che purtroppo è stata mortificata da una malintesa politica sociale e assistenziale, che l'ha progressivamente espropriata di questa sua qualità naturale con l'intrusione sempre più invasiva dello Stato nella sfera domestica. La famiglia come nucleo primario di un Welfare leggero, più incisivo e meno dispersivo, non può prescindere dal suo attributo più importante, i figli. Se si vuole davvero recepire la grande rivoluzione della presenza sempre più massiccia delle donne nel mondo del lavoro, e trasformarla in una politica familiare per nuove opportunità di crescita economica e sociale, bisogna ripensare tutto il sistema

di protezione della maternità e della cura dei figli. La gamma delle misure possibili che si stanno sperimentando in diversi Paesi è assai diversificata e investe tutti gli ambiti della vita lavorativa e sociale: da un maggior numero di asili nidi - facendo di più leva sull'iniziativa privata e su una meno rigida e disincentivante regolamentazione di Stato - agli orari calibrati nelle scuole, dai congedi maternità/paternità ai trasporti con agevolazioni tariffarie per le madri, dai bonus per facilitare l'accesso e la scelta delle scuole private ai voucher per le baby sitter, dagli asili aziendali allo job sharing, al telelavoro, alla mensa aziendale col take away per il pranzo o la cena da portare a casa.

Nel "Manuale per le PMI. Lavoro e famiglia" della SECO, che Ticino Business presenta nella pagina di Biblioteca liberale, sono riportate alcune esperienze significative fatte in Svizzera e tanti consigli concreti per conciliare lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese. Una lettura stimolante per capire che impiego, maternità, famiglia e impresa non sono realtà separate e incomunicabili, ma che possono essere un nuovo percorso verso una dimensione condivisa, socialmente ed economicamente più arricchente.



**"Prendiamo a cuore
i vostri progetti
dall'ideazione alla
realizzazione"**

MaffeiNetwork SA

Siamo un network di professionisti capace di adattarsi alle nuove sfide. La creatività e la concretezza sono le nostre caratteristiche principali.

Fra i nostri servizi: marketing, comunicazione e pubblicità a 360 gradi. Organizzazione di eventi, seminari e congressi di alta qualità.

MaffeiNetwork SA
marketing and communication

Via Massagno 32
Casa Belinda - Parco Maraini
CH - 6900 Lugano
Tel. +41 91 922 95 18
Fax +41 91 922 95 19
info@maffei-network.ch
www.maffei-network.ch

PRIMI PASSI VERSO LA CONCILIABILITÀ

L'esperienza di IBSA SA



Monica Lucci ed Ellen Metzger

La testimonianza di IBSA e del suo asilo nido aziendale "Primi passi" è preziosa perché ci aiuta a capire quali possono essere le misure da adottare per un'impresa che, per essere al passo con i tempi e dare un valore aggiunto ai propri dipendenti, desidera introdurre misure adeguate per garantire un clima aziendale efficiente e adatto ad una politica del personale aperta alla famiglia ed alla conciliabilità tra posto di lavoro e famiglia. I

vantaggi per il personale sono di tipo immateriale in termini di serenità e produttività, di riduzione delle assenze, di miglioramento generale della qualità di vita dei dipendenti.

L'asilo nido va visto come un supporto per le famiglie nella scelta educativa dei figli, ma anche come uno strumento utile ad aiutare quei genitori che devono lavorare e non vogliono rinunciare alla gioia di una famiglia.

Perché può essere interessante affrontare il discorso del nido aziendale?

Innanzitutto il nido permette di conciliare le scelte professionali e familiari di entrambi i genitori, inoltre sostiene le famiglie nella scelta della genitorialità e nell'educazione dei figli. Diventare papà e mamma oggi non può e non deve essere un sacrificio. Infine offre ai bambini un luogo di formazione, cura e socializzazione che permette loro una crescita armonica e completa. Garantisce benessere e permette di sviluppare le loro potenzialità cognitive, affettive e sociali.

Il rientro del dipendente in azienda dopo l'esperienza di divenire genitore è, nella maggior parte dei casi, garantito.

IBSA: UN BREVE PROFILO

IBSA - INSTITUT BIOCHIMIQUE SA è un'azienda farmaceutica con sede a Lugano, fondata nel 1945, condotta



oggi dal Presidente, Dott. Licenziati. Nel 1985 IBSA è stata rilevata dall'attuale proprietà, iniziando uno sviluppo che l'ha portata alle odierne dimensioni; infatti oggi IBSA è presente in più di 50 Paesi nel mondo, occupa circa 500 dipendenti in Svizzera, ripartiti su 13 siti, circa 750 nel resto del mondo.

La media degli occupati secondo il sesso è quasi paritaria: 51% donne e 49% uomini.

L'azienda conta una media di circa 19 nascite annuali, e lo zero % di abbandoni del posto di lavoro dopo il parto da parte delle neo mamme.

“PRIMI PASSI” – L’ASILO NIDO DI IBSA

“Primi passi” apre i battenti a gennaio 2009, dopo un intenso anno di preparazione e strutturazione.

Il nido, che sorge a pochi passi dalla sede IBSA di Pambio Noranco, in via La Risciada 48, è aperto dalle 7.00 alle 18.00, copre tutta la giornata per far fronte a tutte le necessità dei papà e delle mamme che lavorano; è sempre aperto, dato da non sottovalutare (tranne, è bene dirlo due settimane di chiusura per manutenzione). Ad oggi ospita 38 bimbi, con più di dieci in lista d'attesa. “Primi passi” accoglie bambini dai tre mesi ai quattro anni, suddivisi

in tre classi: neonati e bebé (3 mesi – 1 anno), mezzani (1–2 anni) e grandi (dai 2 ai 4 anni). Non è riservato solo ai figli dei dipendenti IBSA, ma è aperto anche a bimbi di alcune aziende site in zona e a bambini dei Comuni limitrofi. Il nido “Primi passi” IBSA è autorizzato ad operare dal Cantone Ticino, poiché ha superato le norme imposte dalla Legge in merito. Bisogna sottolineare che IBSA ha stabilito di andare oltre queste normative, aggiungendo personale supplementare per la sicurezza ed il benessere totale dei piccoli ospiti.



✓ COME NASCE IL PROGETTO ASILO NIDO

Il progetto Primi passi nasce grazie alla passione e allo studio della Direttrice, Ellen Metzger, che dopo la maternità ha ripreso gli studi, conseguendo una laurea in Scienze dell'educazione. Con diverse esperienze di creazione e conduzione di nidi in Italia, ha sottoposto al Dottor Licenziati, Presidente di IBSA SA, il suo progetto per un nido aziendale a misura di bambino. Allo stesso tempo già in IBSA i dipendenti stavano manifestando il forte desiderio di avere un nido sicuro dove portare i loro pargoli.

✓ I DIPENDENTI PRIMI PASSI

Oggi “Primi passi” dà lavoro a 9 persone (educatrici diplomate, una cuoca e la Direttrice). Tutto il personale è fisso, in quanto si è cercato di creare una continuità per il benessere dei bambini. Si è creato

un clima di completa fiducia che favorisce l'ambiente del nido, il benessere dei bambini e la conciliabilità tra la famiglia e il lavoro per i genitori, che sanno sempre dove è il proprio piccolo e che sta bene perché è in buone mani.

Il personale è stipendiato dalla Fondazione IBSA for Children, che è parte integrante di IBSA SA. Si è voluto puntare sulle persone e sul loro

valore e non sul guadagno monetario per l'azienda. Il nido, va sottolineato, non è un'attività che porta un guadagno all'azienda, se non in termini di visibilità, fiducia e soddisfazione dei dipendenti, poiché sentono che è stato fatto qualcosa per loro e si sentono parte di un insieme, grazie a un servizio che stimola anche la loro motivazione.

Il nido riceve alcuni contributi cantonali.

✓ LA STRUTTURA

L'asilo nido è nuovo. È stata scelta una location con lo spazio necessario secondo i rigidi dettami normativi cantonali, in uno stabile di recente costruzione, con diversi posteggi a disposizione. In circa 18 mesi è stato progettato e strutturato il tutto. Lo spazio a disposizione è stato modulato e studiato da architetti che hanno lavorato con un team di educatrici e pedagogisti, affinché la realizzazione procedesse secondo elevati standard di qualità sia per i materiali e la struttura, sia per l'equilibrio del bambino.

✓ GLI INCENTIVI IBSA AI PROPRI DIPENDENTI

I costi delle rette del nido non sono esorbitanti e rientrano nella media dei costi per un asilo nido. IBSA offre un vantaggio per i propri dipendenti che iscrivono il figlio al nido, nella misura di una percentuale di sconto sulla retta mensile, sconto proporzionato al reddito del dipendente.

VERSO LA CONCILIABILITÀ: LE MISURE ADOTTATE DA IBSA SA

Un tasso di abbandono del posto di lavoro post parto pari a... zero. Nessuna mamma ha scelto solo la famiglia, ma ha continuato a mantenere il lavoro e badare alla propria famiglia allo stesso tempo. Alla base di questo successo vi è una misura di incoraggiamento che IBSA ha voluto introdurre: il tempo parziale per le mamme che rientrano in azienda dopo il congedo maternità di 16 settimane. Un tempo parziale fino al 70%, prolungabile sino al compimento del primo anno di età del neonato, e oltre a ciò, la possibilità di estensione dello stesso tempo parziale per ulteriori tre mesi (fino al compimento dei 15 mesi del bambino).

In aggiunta è prevista, per quanto concerne i papà, la possibilità di convertire parte dei giorni di ferie in permessi per accudire i figli, spiega Monica Lucci, HR Manager presso IBSA SA.

PROPOSTE FUTURE: VALUTAZIONE E ANALISI

Confermandosi quale azienda all'avanguardia, IBSA e la Fondazione IBSA for Children stanno vagliando due progetti su cui intervenire per migliorare ancora la conciliabilità, riuscendo a conciliare lavoro e famiglia in maniera esemplare:



- *“Servizio di baby sitting a domicilio”*: si vorrebbe far sì che le educatrici del nido possano essere anche a disposizione dei genitori, ad esempio per recarsi al domicilio del bambino se fosse malato e il genitore dovesse lavorare, o eventualmente anche la sera come “baby sitter”;
- *“Colonia estiva per bambini”*: progetto in fase di studio, che vorrebbe porsi come utile strumento per le famiglie dei dipendenti IBSA quando i genitori lavorano e le scuole e gli asili sono chiusi. Nella maggior parte dei casi l'estate è un periodo problematico per “piazzare” i figli... IBSA con questa iniziativa vorrebbe proporre ai propri dipendenti una valida alternativa.



Rosy Croce

WE ARE FAMILY: IL CONGEDO PATERNITÀ

Migros Ticino ha introdotto il congedo paternità di 4 settimane, per tutti i dipendenti, un'ulteriore importante misura a sostegno della politica familiare dell'azienda, che si affianca a quello di maternità

Il congedo paternità è una misura molto innovativa nell'ambito delle politiche di sostegno alle famiglie, come siete arrivati a questa decisione?

“Migros ha da sempre una politica attenta alla famiglia, anche per il congedo maternità, che offriva condizioni all'avanguardia già prima che questo venisse riconosciuto a livello legislativo dalla Confederazione nel luglio 2005. Per migliorare la conciliabilità tra professione e famiglia, dettata dalla nuova organizzazione nei ruoli famigliari, sempre più donne sono attive nel mondo del lavoro e sempre più uomini vicini alle tematiche legate alla paternità, Migros ha deciso di offrire anche agli uomini un congedo che permettesse di contribuire attivamente agli impegni che la nascita di un figlio comporta. Questo promuove inoltre un'effettiva parità tra uomo e donna a livello di responsabilità e gestione quotidiana della famiglia”.

In che modo è strutturato il vostro congedo paternità?

“Il congedo paternità è della durata complessiva di 4 settimane durante il primo anno di vita del bambino. Due settimane sono pagate dall'azienda e in più il collaboratore può chiedere altre due settimane sotto forma di congedo non pagato. Si può usufruire di queste settimane anche in singole giornate”.

Come si integra questo congedo paternità con quello maternità e con le politiche del personale di Migros in favore della famiglia?

“Oltre al congedo maternità che attualmente da diritto all'intero salario per 16 settimane (fino a 18 in casi particolari) e del congedo paternità, offriamo importanti agevolazioni che migliorano ulteriormente la conciliabilità tra professione e famiglia, per esempio la possibilità di beneficiare di congedi pagati in caso

di necessità particolari o di congedi non pagati. Vi è inoltre la possibilità di rientrare in un posto di lavoro vacante dopo aver usufruito fino a un anno di congedo prolungato (maternità o paternità) oltre al regolare congedo. Non meno importante è la possibilità di accedere a diversi posti di lavoro a tempo parziale, a orario flessibile e a modelli di orario favorevoli alla famiglia, soluzioni molto apprezzate dai nostri collaboratori che, non dimentichiamolo, per il 62% sono donne”.

Come è stato recepito dai dipendenti?

“Su un totale di circa 2'000 collaboratori, ci risulta che tutti i neo papà (ben 26) abbiano usufruito del congedo, che quindi è stato molto apprezzato. Di regola ne usufruiscono già nelle prime settimane della nascita del figlio, in certi casi anche per occuparsi dei figli più grandi durante l'assenza della madre, oppure ripartiscono le settimane a seconda delle necessità”.

Pensa che sia importante estendere il congedo paternità anche ad altre grandi aziende per favorire le famiglie? Ma è possibile?

“Sicuramente sarebbe un modello molto apprezzato dalle famiglie. Naturalmente questi congedi hanno dei costi finanziari che implicano degli impegni organizzativi per le aziende; i collaboratori ne traggono però una grande soddisfazione dal punto di vista personale e questo si rivela poi essere un vantaggio motivazionale per l'azienda. Con i cambiamenti intervenuti nell'organizzazione sociale, professionale e familiare risulta sempre più importante trovare dei modelli che possano essere di reciproco vantaggio”.

Per quanto ci si lamenta spesso del basso indice di natalità, in questi anni non si è fatto molto per

conciliare famiglia e lavoro, cosa si potrebbe invece fare? (più asili nido, forme di aiuto a genitori che lavorano, ad esempio)

“Un'azienda privata ha il compito di offrire delle buone condizioni contrattuali e deve essere attenta anche alle esigenze dei propri collaboratori con responsabilità familiari. Questo non può che giovare alla motivazione. Per quanto riguarda gli asili nido, il Cantone Ticino offre diverse possibilità sia pubbliche sia private”.

Padre e madre. Dal suo osservatorio come è cambiato il ruolo dell'uomo in casa e nella famiglia?

“Con il fatto che la donna è sempre più presente e attiva nel mondo del lavoro, dal mio punto di vista, è cambiato anche il ruolo dell'uomo, perché se da una parte una grande percentuale dei compiti legati alla gestione dei figli e della casa rimangono ancora a carico delle donne, dall'altra il compagno è sempre più partecipe nei compiti famigliari sia come genitore sia nell'assumersi incombenze domestiche”.

*"UN'AZIENDA ATTENTA
ALLE ESIGENZE
DEI PROPRI
COLLABORATORI
INCENTIVA ANCHE
LA LORO MOTIVAZIONE"*



LAVORO E FAMIGLIA, ESEMPI PRATICI PRONTI PER L'USO



Nel 2007 la SECO – Segreteria di Stato per l'economia ha pubblicato un interessante ed utile manuale che parla dei diversi aspetti di cui tener conto per conciliare lavoro e famiglia. Pubblicato in 3 lingue (IT/DE/FR), si intitola **Manuale per le PMI «Lavoro e famiglia»**.

Questa pubblicazione è già stata presentata su queste pagine nel 2007, ma è bene riproporre una breve scheda di presentazione di questo utile strumento poiché rappresenta una valida risorsa da cui trarre spunto per misure da mettere in atto con esempi pratici e indirizzi utili a cui rivolgersi in caso di dubbi. Un utile vademecum dunque. Ma vediamo come è strutturato.

Il manuale è in un pratico classatore con 4 sezioni, facilmente consultabili:

SEZIONE	TEMA
1. PROFITTO	Una gestione aziendale che tiene in considerazione la conciliabilità tra lavoro e famiglia comporta molti vantaggi concorrenziali. In questa sezione, oltre a venir spiegato come è strutturato il manuale, si presentano alcuni vantaggi della conciliabilità, come: una più ampia ripartizione delle responsabilità e delle conoscenze riduce i rischi per l'impresa; una maggiore motivazione e una maggiore disponibilità dei collaboratori aumentano la loro produttività; meno assenze e un tasso di fluttuazione più contenuto consentono di ridurre i costi per la ricerca e l'inserimento del personale, ecc..
2. MISURE	Le PMI hanno innumerevoli possibilità di rispondere in modo flessibile alle esigenze dei loro dipendenti tenendo comunque ben presenti i loro obiettivi aziendali. Non esistono ricette assolute. Il manuale presenta perciò un ampio ventaglio di idee. Non si limita però a una semplice elencazione di tutte le misure possibili: per ognuna di esse sono indicati anche i vantaggi e i costi prevedibili.
3. SÌ PERÒ...	Nel capitolo "Sì, però...", il manuale mostra che anche quando le circostanze sembrano sfavorevoli vi è spesso una soluzione e in molti casi proprio queste sfide rappresentano delle opportunità. Ciò che a prima vista sembra un problema può trasformarsi in un'opportunità di miglioramento. Un'impresa può cogliere l'occasione per ripensare e ottimizzare la propria organizzazione del lavoro e così facendo oltretutto ridurre anche i rischi per l'impresa.
4. SUPPORTO	Questo capitolo propone una serie di aiuti pratici per l'attuazione delle misure. Sono anzitutto descritte le questioni di principio che occorre porsi man mano nel realizzare una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia nell'azienda, e che indicano gli aspetti cui occorre prestare attenzione.

Gli esempi pratici

25 aziende hanno testimoniato la loro esperienza con le diverse misure adottate. Si tratta di PMI scelte secondo i criteri della regione linguistica, delle dimensioni e del settore.

Sono PMI di tutti i settori e di diverse dimensioni, a testimoniare che la conciliabilità non è una pratica per pochi eletti, ma è per tutti.

Il manuale è distribuito gratuitamente su ordinazione e può essere ottenuto anche scaricando la versione elettronica al seguente link:

[www.bundespublikationen.admin.ch/index.php?id=72&L=0&tx_ttproducts_pi1\[product\]=84366](http://www.bundespublikationen.admin.ch/index.php?id=72&L=0&tx_ttproducts_pi1[product]=84366); o seguendo il percorso www.seco.admin.ch > Temi > Lavoro > Dossier Conciliabilità tra lavoro e famiglia > Manuale per le PMI «Lavoro e famiglia». La Cc-Ti ha alcune copie dello stesso a disposizione per chi fosse interessato, vi preghiamo di contattarci in merito, telefonando allo +41 91 911 51 11.

Vi segnaliamo anche la piattaforma: www.lavoroefamiglia.admin.ch.





CONCILIARE LAVORO E BAMBINI APRENDO UN ASILO NIDO AZIENDALE

In Ticino sono ancora poche le aziende che propongono un servizio di nido aziendale per i dipendenti con bambini. All'estero, questa pratica di "wellness aziendale" è maggiormente diffusa e contribuisce, unitamente ad altri vantaggi, a rendere più piacevole il clima aziendale, a migliorare la qualità di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, migliorando al contempo l'immagine dell'azienda e distinguendola da quelle concorrenti. L'azienda che intende aprire un asilo nido aziendale dovrà anzitutto determinare, ad esempio tramite un sondaggio presso il personale, se esiste un domanda in tal senso. Se a seguito di questo rilevamento si constata che il numero di interessati è limitato, può essere valutata l'opportunità di unirsi ad altre aziende per realizzare congiuntamente un nido interaziendale, oppure ospitare bambini provenienti da altri Comuni. In Ticino la creazione di un asilo nido deve rispettare le esigenze poste dalla Legge sul sostegno alle attività delle famiglie e di protezione dei minorenni (Legge per le famiglie del 15 settembre 2003) e relativo Regolamento (Regolamento della Legge per le famiglie). Tali norme discendono dall'Ordinanza federale sull'accoglimento a scopo di affiliazione e di adozione (OAMin).

Definizione di asilo nido aziendale e forma giuridica

La legge non contiene la nozione di asilo nido "aziendale", termine utilizzato nel linguaggio comune per definire la struttura presente all'interno o in prossimità dell'azienda, voluta e creata dall'azienda medesima. Essa si limita a definire i "nidi dell'infanzia" come centri diurni con una capacità di accoglienza superiore a 5 bambini, aperti più di 15 ore alla settimana (art. 8 del Regolamento). I nidi dell'infanzia possono nascere dall'iniziativa di una o più aziende. È tuttavia utile sapere che l'autorizzazione è rilasciata unicamente alla persona del Direttore dell'asilo nido. Inoltre, eventuali sussidi sono accordati esclusivamente ad entità senza scopo di lucro, che assicurano un'apertura regolare durante tutto l'anno civile. Per questo motivo gli asili nido, compresi quelli cosiddetti "aziendali", sono costituiti nella forma dell'associazione o della fondazione avente per scopo la gestione di tale attività. Se il nido è costituito nella forma dell'associazione, questa dovrà essere iscritta a registro di commercio.

Quali autorizzazioni sono necessarie?

Come detto, per aprire e gestire un nido occorre un'autorizzazione, da richiedere al Cantone (Divisione dell'azione sociale e delle famiglie, DASF) che viene rilasciata nominalmente al Direttore responsabile del nido. L'autorizzazione determina quanti bambini e in quali fasce d'età possono

essere accolti e specifica quanto personale educativo è necessario. Essa è a tempo indeterminato e revocabile allorché i requisiti per il suo rilascio non sono più soddisfatti. Come accennato poc'anzi non è quindi possibile rilasciare l'autorizzazione nominalmente all'azienda. Inoltre, se cambia il Direttore responsabile del nido, dovrà essere richiesta una nuova autorizzazione (art. 16 OAMin), la quale viene rilasciata in tempi brevi se il nuovo Direttore dispone dei requisiti minimi richiesti. Il percorso di autorizzazione inizia con un sondaggio di valutazione del bisogno. Vi sono infatti zone già piuttosto coperte dove l'ulteriore apertura di un nido non sarebbe necessaria. Ha inoltre luogo un incontro preliminare con la Divisione dell'azione sociale e delle famiglie. In seguito, si passa alla verifica e all'adeguamento degli spazi che ospiteranno il nido e che dovranno rispettare tutta una serie di norme. L'azienda dovrà inoltrare tutta la documentazione richiesta. In tale fase, vi è la possibilità di beneficiare della consulenza dell'Ufficio delle famiglie e dei giovani, rispettivamente dell'Associazione ticinese degli asili nido (ATAN). Dal momento della consegna della documentazione completa all'Ufficio preposto, in 1-2 mesi è possibile ottenere l'autorizzazione. Esempi di nidi aziendali sono quelli costituiti da RSI, SUPSI e IBSA, le quali hanno costituito delle fondazioni ad hoc.

Quali requisiti devono essere soddisfatti per ottenere l'autorizzazione?

Uno degli ostacoli maggiori alla creazione di un asilo nido è probabilmente dato dalla severità delle condizioni poste, la cui finalità è quella di garantire il benessere dei bambini ospitati. Da qui la necessità di predisporre delle condizioni organizzative e educative volte a garantire un contesto d'accoglienza adeguato, se non ottimale. Tali condizioni sono raggruppabili in tre categorie. Anzitutto, vi sono delle rigorose condizioni relative all'adeguatezza degli spazi, arredamento, sicurezza, salute e igiene. Per quanto riguarda l'adeguatezza degli spazi, segnaliamo ad esempio che occorrono diversi ambienti separati, fra cui uno spazio multiuso per le attività creative, i giochi, il movimento ed i pasti, di una superficie minima di 3 m² per bambino, oltre ad uno spazio esterno (giardino o ampio terrazzo con un parco giochi). Una seconda categoria di requisiti riguarda il personale: oltre al Direttore, che deve essere (in linea di principio) al beneficio di una formazione terziaria in ambito pedagogico o sociale, oppure sanitaria con specializzazione in prima infanzia, anche l'équipe educativa deve disporre di una persona con una formazione idonea (delle deroghe sono possibili). Deve inoltre essere rispettato un preciso rapporto numerico tra personale educativo presente ed il numero di bambini, a

dipendenza della loro età: un educatore può occuparsi al massimo di 4 bambini nella fascia di età da 0 a 12 mesi, di 5 bambini nella fascia da 13 a 24 mesi, di 8 per la fascia dai 2 ai 3 anni e di 12 per bambini nella fascia dai tre anni compiuti. Una terza categoria di esigenze è legata alle attività domestiche e di preparazione dei pasti, che deve essere assunta da personale non occupato con i bambini e adeguatamente formato o con comprovata esperienza. Sebbene la legge non lo specifichi, è ammissibile che i pasti vengano preparati nella mensa aziendale. L'autorità richiede alle aziende - trattasi di una raccomandazione - che si avvalgono di un servizio di catering, che stipolino un contratto con un fornitore che possa garantire la qualità nel servizio pasti per bambini da zero a 3 anni. Queste sono le principali esigenze a livello organizzativo e logistico. Per una panoramica completa, si invita a voler esaminare il regolamento summenzionato, in particolare gli articoli 9 sino a 19.

Copertura assicurativa

L'apertura di un nido aziendale non può prescindere da una riflessione circa le responsabilità che possono sorgere in caso di problemi. Sarebbe però peccato che l'azienda abbandonasse il progetto di creazione di un nido aziendale unicamente per questo motivo. Come per gran parte delle attività comportanti rischi, vi è infatti la possibilità di assicurarsi. Anzi, la legge prevede l'obbligo di stipulare un'adeguata copertura assicurativa di Responsabilità civile per i danni cagionati dai bambini e dal personale.

Possibilità di sussidiamento

Possono beneficiare di sussidi per l'esercizio i nidi dell'infanzia autorizzati che dispongono di almeno 10 posti, assicurano un'apertura di almeno 220 giorni all'anno e di almeno 10 ore continuate al giorno (delle deroghe su questo requisito sono possibili), offrono un servizio di refezione di qualità, presentano un piano di finanziamento sostenibile di almeno 3 anni, tengono conto degli interessi ed esigenze delle famiglie, presentano la documentazione richiesta e destinano almeno il 2% del preventivo di spesa riconosciuto alla formazione permanente del personale (art. 26 del Regolamento). Inoltre, gli organi esecutivo e di revisione devono essere indipendenti (nessun membro alle dipendenze del nido in seno all'esecutivo, rispettivamente nessun membro dell'esecutivo in seno all'organo di revisione). Fra le condizioni di sussidiamento, l'art. 26 del Regolamento prevede inoltre che il richiedente abbia richiesto "eventuali contributi previsti dalla legislazione federale in materia". Si tratta di contributi previsti dalla Legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia, in vigore dal 1° febbraio 2003. Essa è alla base di un programma d'incentivazione, limitato a 8 anni, volto a promuovere la creazione di posti supplementari per la custodia di bambini, di modo che i genitori possano conciliare meglio l'attività lavorativa o la propria formazione con i compiti familiari. Vengono concessi importi forfettari per un massimo di 5'000 franchi per posto e anno (offerta a tempo pieno). Il contributo forfettario è calcolato in base al numero di giorni e di ore di apertura dell'istituzione: un'offerta a tempo pieno corrisponde ad un'apertura annua minima di 9 ore al giorno per 225 giorni. Per un numero minore di giorni o di ore di apertura il contributo forfettario viene ridotto in modo proporzionale. Gli aiuti finanziari vengono

concessi per un periodo di 2 anni. Per maggiori informazioni è possibile consultare il sito dell'amministrazione federale: www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=it. Va precisato che la legge cantonale prevede che il sussidio federale venga dedotto dal sussidio cantonale. È inoltre possibile ottenere un sussidio per l'acquisto di arredamento e attrezzature, che deve essere richiesto prima dell'acquisto.

Come viene erogato il sussidio cantonale?

Il sussidio cantonale per l'esercizio si basa sulla determinazione di un contributo fisso calcolato in base alle spese riconosciute (40% dei salari e degli oneri sociali del personale educativo, delle spese di formazione e del materiale ludico) ed in base alle giornate di presenza. Nel nido possono essere ospitati anche bambini in provenienza da altri Comuni. Ciò è del tutto auspicabile, segnatamente nelle regioni scoperte di posti nido. Avendo una valenza non solo locale, bensì regionale il nido può dunque accogliere bambini provenienti da altri Comuni e, naturalmente, da altre aziende. Un asilo nido può accogliere anche bambini domiciliati all'estero (ad esempio i figli di frontalieri), ma in tal caso le giornate di presenza di questi bambini non vengono considerate nel calcolo per il sussidio.

Principali voci di costo di un nido aziendale

In base ai dati gentilmente forniti dal DASF, un nido medio di 23 posti autorizzati, aperto 11 ore per 228 giorni all'anno, dispone di 5 unità (4.84) di personale educativo ed ha un costo globale di fr. 333'000, di cui 226'000.- sono costituiti dai costi del personale. Le altre spese rilevanti sono costituite dall'eventuale locazione di spazi e dalla spesa per l'alimentazione. Il sussidio cantonale si aggira attorno a fr. 93'000.-, mentre quello comunale è di ca. fr. 25'000.-. La parte restante deve essere coperta dalle rette o da capitale proprio.

Determinazione delle rette applicabili

Spetta all'ente gestore stabilire la retta applicabile. Di regola, la retta è calcolata in base alle ore di permanenza. Della quarantina di nidi esistenti in Ticino, solo un quarto fattura in base al reddito delle famiglie, mentre i nidi che fatturano in base all'età del bambino sono un'esigua minoranza. Criteri di favore possono ad esempio essere dati dal domicilio (nidi comunali) o dall'impiego in un'azienda (nidi aziendali). Le rette non soggiacciono al controllo dell'autorità cantonale. Il Cantone verifica però che il piano finanziario sia solido. Elemento determinante di tale piano finanziario è la parte costituita dall'insieme delle rette. Dovendo presentare un piano finanziario solido, l'ente gestore dovrà mantenere un certo equilibrio tra convenienza, sostenibilità ed esigenze di bilancio. In caso di nidi che presentano dei piani finanziari fragili, uno dei primi parametri che l'autorità verifica, unitamente al tasso di occupazione, è l'ammontare delle rette. Se del caso, il Cantone comunica al nido il proprio parere in merito, invitandolo a verificare la pertinenza delle rette.

Si ringrazia la Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF) per i dati e le precisazioni gentilmente forniti.



Daniela Lepori

CONCILIABILITÀ TRA LAVORO E...

01 | Avenir Suisse | 100

think tank for economic
and social issues

Parlare della “conciliabilità tra famiglia e lavoro” è molto in voga di questi tempi. Non sono però solo i motivi famigliari a rendere plausibile un impegno lavorativo a tempo parziale. Anche chi per esempio sta intraprendendo una formazione continua, chi è impegnato a livello politico o sociale, chi ha un handicap, chi desidera avvicinarsi alla pensione in maniera più “soft” ha la necessità o la volontà di ridurre il proprio carico di attività lavorativa. Di fatto diverse occupazioni con funzioni direttive non sono svolte al 100%: prendiamo per esempio un Presidente di un Consiglio d'Amministrazione, un Gran Consigliere o un Ufficiale dell'esercito, queste persone praticano già da tempo il part-time, ma in modo a prima vista non così visibile.

È tempo di maggiore flessibilità

Ma andiamo con ordine: il vero boom del lavoro a tempo parziale è scoppiato tra gli anni '70 e '90 in concomitanza con il forte sviluppo del settore terziario. In costante crescita anche negli ultimi anni continua sempre però ad essere una forma di lavoro prettamente femminile: basti pensare che l'80% degli occupati a tempo parziale sono donne.

Il part-time continua a rivestire un'importanza notevole nei servizi. Non a caso a livello europeo, gli Stati che dispongono di un settore terziario particolarmente sviluppato hanno pure un tasso di lavoratori a tempo parziale importante (vedi Svizzera, Paesi Bassi, Norvegia e Regno Unito) in contrapposizione con le nazioni del Sud Europa.

Per tornare alle nostre latitudini: un terzo della popolazione attiva svizzera lavora part-time. Partendo dalla definizione comunemente usata nel mondo statistico si identifica come lavoratore a tempo parziale una persona che svolge almeno un'ora settimanale di attività retribuita e non supera l'89% di carico lavorativo.

Tra piene opportunità e svantaggi ridotti

Per far quadrare meglio il work-life-balance di ognuno di noi non ci sarebbe, a mio modo di vedere, bisogno di macchinosi strumenti, uno sforzo utile su tutti sarebbe quello di offrire senza tabù ai propri collaboratori la possibilità di lavorare a tempo parziale anche a livello dirigenziale.

I modelli lavorativi flessibili diventano sempre più importanti anche a causa delle mutate condizioni sociali: vedi per es. il desiderio di mantenere il know-how di donne sempre meglio qualificate nel ciclo produttivo (conciliabilità lavoro e famiglia) anche per venire incontro alla contrazione demografica.

A livello microeconomico invece bisogna annoverare tra i vantaggi del part-time una maggiore produttività: grazie ad esso si può raggiungere per esempio un miglior sfruttamento delle infrastrutture aziendali o assicurare aperture più estese nel settore terziario.



È stato inoltre dimostrato, non da ultimo da uno studio pubblicato dalla McKinsey apparso già nel lontano 1994 che un dipendente non occupato a tempo pieno lavora in modo più concentrato, motivato, fa meno assenze dal lavoro, è meno incline ad ammalarsi, resterà per un maggior lasso di tempo fedele all'azienda e non da ultimo, sarà più facilmente disposto a venire incontro alle necessità della propria ditta, come per esempio svolgendo delle ore lavorative supplementari. Vi è anche da ricordare che più teste pensanti motivate daranno un maggiore apporto creativo e dinamico allo sviluppo della ditta e proprio i collaboratori a tempo parziale porteranno in azienda le competenze di vario tipo acquisite durante il loro tempo passato al di fuori dell'ufficio. Sarebbe miope affermare che il part-time porti solo vantaggi. I costi infrastrutturali, amministrativi, per la formazione e di reclutamento vengono però a mio modo di vedere ricompensati dai frutti della maggiore produttività che scaturisce dai lavoratori a tempo parziale. Il problema della coordinazione e dell'organizzazione del lavoro (soprattutto nel caso di un jobsharing) viene risolto dall'odierna “cultura della reperibilità” grazie al telefono cellulare e alle e-mail.

In Ticino un'impresa impossibile?

Secondo i dati dell'UST, il Ticino è il cantone dove il lavoro a tempo parziale viene meno praticato: solo un impiegato su 5 ha un'occupazione di meno del 90%. Sarà solo una questione culturale? È necessario rompere alcuni tabù e cominciare a vedere le potenzialità celate soprattutto nel lavoro a tempo parziale tra gli uomini, esso sarebbe possibile in tantissimi settori. Passare da una cultura della presenza costante sul posto di lavoro ad una cultura più flessibile del risultato, della realizzazione di un progetto, se c'è volontà, non risulta un'impresa così impossibile.