

Società e Territorio

Del tempo per tutti

Conciliabilità Intervista a Lorenza Hofmann e Osvalda Varini-Ferrari per una valutazione sul ciclo di seminari intitolato *Conciliare lavoro e famiglia* promosso dall'associazione Dialogare

Alessandro Zanoli

Il termine tecnico è «conciliazione», il problema che indica è di assoluta importanza. Trovare un modo per mettere in sintonia le esigenze familiari e quelle della professione è infatti la sfida quotidiana con cui tutti ci confrontiamo. Le principali protagoniste della conciliazione sono state fino ad oggi le donne, equilibriste sulla griglia degli impegni settimanali, ma la moderna ripartizione

La moderna divisione dei compiti chiede che la conciliazione possa essere ripartita tra entrambi i partner

dei compiti all'interno delle economie domestiche chiede che anche questa fatica venga suddivisa tra i partner. Una consapevolezza che non è soltanto a carico dei singoli ma anche istituzionale e le autorità stesse si rendono conto dell'importanza di una «politica di conciliazione». Un passo in questa direzione, ad esempio, è stata la pubblicazione del manuale *Lavoro e famiglia*, edito dalla Segreteria di stato per l'economia (Seco). Il documento si propone di presentare alle PMI svizzere modelli pratici e proposte concrete. Risolvere il problema in modo appropriato torna a tutto interesse delle aziende stesse. In Ticino, per iniziare una discussione su queste politiche è stato organizzato dall'associazione *Dialogare* un ciclo di seminari: *Conciliare lavoro e famiglia. Politiche e prassi win-win per azienda e collaboratori*, un progetto sostenuto dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (Ufu), dalla Divisione della formazione professionale del canton Ticino (Dfp/Decs), dalla Camera di commercio (Cc-Ti) e dall'Associazione industrie ticinesi (Aiti). I lavori si sono tenuti da ottobre 2009 a febbraio 2010 e vi hanno partecipato personalità attive in aziende, servizi e istituzioni. Abbiamo incontrato Osvalda Varini-Ferrari, presidente dell'associazione *Dialogare* e capo-progetto e Lorenza Hofmann, consulente di progetto, per una valutazione sul corso appena concluso.

Osvalda Varini-Ferrari ha espresso un giudizio positivo, che si fonda in particolare sulle reazioni dei partecipanti al seminario. «Il ciclo seminariale è stato apprezzato e ritenuto utile perché ha



In cerca della sintonia.
(Ed Yourdon)

permesso di conoscere come alcune aziende hanno migliorato le condizioni di lavoro per renderle più conciliabili con gli impegni familiari dei propri dipendenti. Abbiamo ospitato i rappresentanti della Cooperativa Migros Ticino, dell'industria farmaceutica IBSA, della Posta, di Raiffeisen Svizzera, dello Studio Ingegneria Sciarini e della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), quest'ultima in qualità di datore di lavoro e di istituto di formazione. Ai quattro seminari hanno partecipato complessivamente 25 persone attive nell'amministrazione del personale, in ambito sociale e sanitario o per interesse personale. La proposta di formazione era soprattutto diretta ai dirigenti d'azienda e ai responsabili delle risorse umane: questo obiettivo non è stato raggiunto. Ci riproveremo con il prossimo ciclo *Dialogare-Azienda*, in autunno. Il progetto è stato un'idea innovativa a livello ticinese. E l'esperienza

di 20 anni della nostra associazione ci mostra che proprio queste idee pionieristiche hanno bisogno di tempo per essere considerate come delle opportunità». Lorenza Hofmann ha precisato che la scarsa attenzione dimostrata dalle aziende all'argomento della conciliazione lavoro e famiglia «è probabilmente da ascrivere anche al momento di crisi economica. È possibile che la formazione continua non sia stata ritenuta prioritaria per il 2009 e men che meno lo sviluppo di nuovi progetti a livello organizzativo. Eppure, è dimostrato che prassi di gestione del personale orientate a un migliore equilibrio fra privato e professionale sono vincenti».

Parlando in particolare del manuale per le PMI, Lorenza Hofmann ci conferma che è una delle tante iniziative della Seco per favorire la conoscenza della conciliabilità. «Lo studio dell'agenzia Prognos (*Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familien-*

freundlicher Unternehmenspolitik; www.worklife.ch) ha stimato che nelle imprese dove viene attuata una politica del personale orientata alla famiglia si verifica un ritorno sull'investimento dell'8%. Delle aziende interpellate per lo studio fa parte anche la Migros (vedi box in basso). Le politiche del personale che favoriscono la conciliazione del tempo di lavoro con il tempo libero sono positive» continua Lorenza Hofmann, «perché consolidano il rapporto con i dipendenti, generano motivazione e benessere, riducono le assenze e le partenze di personale qualificato, rafforzano l'immagine della ditta. Le misure proponibili e applicabili sono, per esempio, congedo maternità prolungato, congedo paternità, congedo parentale, possibilità di lavorare a tempo parziale, flessibilità negli orari, nelle vacanze, nel luogo di lavoro, sostegno alla custodia dei figli, strutture o servizi per le famiglie. Progetti aziendali di promozione delle pari opportunità e di conciliazione lavoro e famiglia possono godere di aiuti finanziari federali previsti dalla Legge sulla parità fra i sessi (www.uomo-e-donna.ch)».

E queste misure non esistono solo «sulla carta»: «Il ciclo di seminari – ci conferma Osvalda Varini-Ferrari – ha mostrato realtà imprenditoriali ticinesi, piccole, medie e grandi, che hanno saputo coniugare organizzazione aziendale e bisogni delle famiglie e far maturare una cultura aziendale attenta al benessere dei propri dipendenti e socialmente responsabile».

Un discorso importante, che è il tema di una pubblicazione dell'associazione *Uomo lavoro paternità. La promozione delle pari opportunità in una prospettiva maschile* (vedi *Azione*, 12.10.09), chiama in causa anche la conciliabilità vista dalla parte dell'uomo. «Il libro è parte integrante del progetto. *Dialogare* ha constatato che la ricerca di conciliazione fra lavoro e famiglia sta diventando una aspettativa forte anche fra gli uomini» dice Lorenza Hofmann «Una constatazione suffragata dalle recenti indagini statistiche: in Ticino, il modello tradizionale – papà che lavora e mamma che si occupa della famiglia – non è più predominante: nel 52% delle coppie, uo-

mo e donna lavorano entrambi, lui prevalentemente a tempo pieno, lei a tempo parziale (più o meno del 50%); in questa metà delle coppie ticinesi, il 16% vive secondo nuovi modelli di condivisione del tempo di lavoro e del tempo di cura. Qualcosa sta dunque cambiando».

Per tornare ai lavori seminari, in conclusione del ciclo di incontri è stato chiesto ai partecipanti di stilare un certo numero di suggerimenti sul tema della conciliabilità, che poi sono stati indirizzati ai partner sostenitori del seminario. I temi sollevati sono: la necessità di maggiore informazione e adeguamento del sistema sociale ai nuovi modelli; la parità salariale; la flessibilità nei tempi di lavoro, nel luogo di lavoro e delle vacanze; i congedi parentali; le deduzioni fiscali o partecipazione per spese di collocamento; i servizi di accoglienza aziendali o su territorio; la promozione delle pari opportunità nel lavoro e nella formazione; l'attenzione alle esigenze dei collaboratori, il dialogo.

La palla è ora lanciata: «Ogni realtà aziendale – conclude Lorenza Hofmann – secondo la sua dimensione e la sua specifica attività, può introdurre misure, anche non costose, a favore di una migliore armonizzazione fra lavoro e famiglia. Gli esempi presentati nei seminari di *Dialogare* testimoniano i vantaggi di queste scelte che si rivelano lungimiranti e paganti». Osvalda Varini-Ferrari, dal canto suo, allarga la valutazione del seminario all'attività complessiva dell'associazione: «Il ciclo di seminari fa parte del ricco programma di incontri e corsi promossi da *Dialogare*, un'offerta di formazione con particolare attenzione all'ottica di genere. I temi trattati ci vengono suggeriti direttamente dall'attività di consulenza: sono argomenti portati al nostro "Sportello donna", un servizio che diventa un importante punto d'osservazione sulla realtà. Lo stesso concorso letterario che organizziamo annualmente (l'edizione 2010 si è conclusa negli scorsi giorni) ci offre spunti di riflessione, ci dà una fotografia di ciò che preoccupa le donne; ci aiuta a vedere in che direzione andare. La nostra attenzione per i fenomeni che ci circondano è la caratteristica che ci ha guidato in questi vent'anni».

L'impegno di Migros Ticino

Tra le aziende invitate a portare la propria esperienza al seminario organizzato dall'associazione *Dialogare* anche Migros Ticino. Il capo dipartimento risorse umane, Rosy Croce, ha illustrato la politica aziendale in materia di conciliabilità, che è in armonia con le direttive fissate dal Contratto collettivo nazionale sottoscritto da Migros con i suoi dipendenti. In qualità di azienda che vuole promuovere gli interessi economici sociali e culturali della propria regione e per la responsabilità che porta quale importante datore di lavoro del Cantone, Migros Ticino si impegna ad offrire le migliori condizioni possibili ai suoi collaboratori, compatibilmente con l'esigenza di dover operare in un'economia di mercato che si fa sempre più competitiva. In quest'ottica Migros Ticino promuove le pari opportunità e promuove la conciliabilità lavoro e famiglia attraverso congedi e flessibilità. Fondata nel 1933, Migros Ticino è una cooperativa con 85'712 soci/proprie-

tari residenti in Ticino. È un'entità autonoma, che opera in coordinazione con altre nove cooperative e con cui forma la «Comunità Migros». I suoi dipendenti sono circa 2000, di cui il 62% di donne e il 38% di uomini. Per la gestione del personale Migros Ticino si avvale del sistema M-FEE, che garantisce la parità salariale e la parità dei sessi: alla base del metodo M-FEE sta il principio fondamentale «a lavoro uguale ed equivalente corrisponde lo stesso salario».

Migros pratica da sempre una politica attenta alla famiglia. Da questo punto di vista sono quindi previsti congedi e misure di flessibilità che permettono di conciliare lavoro e famiglia in un'ottica di pari opportunità uomo/donna. Per ciò che riguarda il congedo maternità, ad esempio, è di 16/18 sett. (retribuito al 100%) con possibilità di prolungamento con congedi non pagati. Analogamente esiste un congedo paternità fino a 4 settimane (di cui 2 retribuite al 100%)

nel primo anno di vita del neonato, usufruibile anche in singole giornate. Anche il tema della gravidanza è oggetto di misure speciali: alle donne incinta è proposta un'analisi dei rischi legati alla mansione, in base alla quale vengono messe in atto misure di protezione, offerti posti di lavoro alternativi e altri provvedimenti. Al termine della gravidanza e del congedo esistono congedi pagati in caso di necessità particolari o congedi non pagati fino a un anno con possibilità di rientrare in un posto vacante equivalente, così come possibilità di accedere a diversi posti di lavoro a tempo parziale e a modelli di orario favorevoli alla famiglia (orario flessibile, fasce orarie solo mattino o pomeriggio o singole giornate). Considerate infine le nuove forme familiari e i nuovi stili di vita, è praticata l'equiparazione di trattamento ai genitori naturali per le famiglie ricomposte, i genitori acquisiti e affidatari, in special modo per quanto riguarda i congedi pagati.