

Welfare aziendale

Nel mercato del lavoro del prossimo futuro il welfare aziendale sarà senza dubbio una leva strategica per le aziende per reperire e sfruttare il personale specializzato sul mercato



SOPRA, IL WELFARE AZIENDALE PORTA BENEFICI IN TERMINI DI RENDIMENTI ECONOMICI E UMANI

SOTTO, NORA JARDINI CROCI TORTI, AVVOCATO, COORDINATRICE DEL CONSULTORIO GIURIDICO DONNA & LAVORO DI MASSAGNO



Nel prossimo futuro la Svizzera si troverà a dover fronteggiare due sfide importanti: l'introduzione delle norme che regolamentano le quote dei lavoratori stranieri e l'abolizione della fiscalità agevolata per le aziende straniere. Quest'ultima sarà tuttavia parzialmente compensata dai 'patent box', ossia una tassazione privilegiata per gli utili derivanti da programmi di ricerca e sviluppo.

Da un lato quindi assisteremo probabilmente ad una riduzione, anche drastica, di un capitale umano oggi facilmente reperibile oltre confine, dall'altro alla necessità di attirare, e trattenere, personale altamente qualificato. In altre parole si dovrà trovare una chiave per inserire nel mondo lavorativo tutto quel potenziale locale oggi non adeguatamente occupato e trovare degli strumenti capaci di richiamare figure professionali specializzate. Sottoccupate o addirittura disoccupate, nel nostro Cantone, sono principalmente le donne. Ma quali

sono i motivi che le tengono fuori dal mondo del lavoro? E quali gli strumenti per combattere questa realtà? Abbiamo discusso di questi argomenti con l'avvocata Nora Jardini Croci Torti, Coordinatrice del Consultorio giuridico Donna & Lavoro di Massagno e con l'ingegnere Monica Duca Widmer, imprenditrice e presidente dello Zonta Club di Lugano

Avvocata Jardini, il consultorio festeggia venti anni di attività: come sono cambiate le problematiche legate al lavoro femminile in questi anni? E come descriverebbe lo scenario attuale?

N.J.C.T. In questi anni il mondo del lavoro è cambiato in modo radicale. Se in passato le donne ci consultavano per svariate problematiche (condizioni di lavoro, part time, mobbing), negli ultimi anni siamo interpellate prevalentemente per questioni legate alla gravidanza. Un fenomeno particolarmente preoccupante è il licenziamento al rientro dal congedo di maternità, a dimostrazione che le aziende non vogliono alle loro dipendenze delle madri lavoratrici poiché ritengono (a mio avviso erroneamente) che le stesse si assenteranno più spesso a causa dei figli.

Cosa si potrebbe fare concretamente, subito, per migliorare la situazione?

N.J.C.T. Favorire i tempi parziali nei posti di responsabilità sia per le donne che per gli uomini anche tramite misure quali il job sharing, aumentare la disponibilità di posti di asili nido riducendone i costi, introdurre un congedo parentale che suddivide le responsabilità tra i genitori (accade in molti paesi, tra cui l'Italia): queste sono alcune misure che potrebbero favorire l'occupazione e la carriera femminile. Part time, job sharing, asili nido e congedi parentali sono strumenti che, a prescindere dal ruolo femminile all'interno delle aziende, possono migliorare la qualità della vita per tutti, uomini e donne: si parla di welfare aziendale. La capacità di offrire servizi di welfare aziendale può essere vincente anche per accaparrarsi quel personale altamente qualificato sempre più sensibile a condizioni lavorative in grado promuovere la conciliazione tra tempi di vita privata e lavorativa (Work-Life Balance). Il welfare aziendale non è un costo: se la soddisfazione e il benessere dei lavoratori migliorano, aumentano sia la produttività sia la

redditività dell'azienda.

Ingegnere Duca Widmer, quali misure occorre che le aziende studino per migliorare il benessere dei propri dipendenti?

M. D. W. Il benessere dei dipendenti significa benessere per l'azienda stessa. Ma le misure di welfare aziendale adottate devono soddisfare le esigenze realmente sentite dai lavoratori, quindi fondamentale è la comunicazione diretta con loro, altrimenti si corre il rischio che benefit definiti unilateralmente da parte della azienda comportino solo un costo senza produrre benefici. In un'azienda piccola, dove tutti si conoscono, individuare le esigenze del personale è più facile e il grado di flessibilità è maggiore. In un'azienda più grande ci vuole una sistematicità ed una metodologia, per poter personalizzare il più possibile i benefit erogati ai singoli dipendenti, mantenendo un'equità di trattamento, senza creare privilegi. Quando le misure adottate portano reali benefici al benessere individuale e familiare del collaboratore, aumentano l'identificazione con l'azienda, la motivazione nel lavoro e diminuiscono il turnover e l'assenteismo: il welfare aziendale va quindi chiaramente anche a favore dell'azienda. La 'personalizzazione' del lavoro permette inoltre all'azienda di accedere ad un bacino enorme di persone altamente qualificate che cercano un lavoro a condizione a che possa essere conciliante con le proprie esigenze personali (formazione in corso, presenza di figli o genitori anziani da accudire).

Il welfare aziendale non è ancora una prassi molto diffusa, quali sono, gli ostacoli e gli stereotipi che rendono diffidenti gli imprenditori nell'introduzione di questa politica?

M. D. W. Se per le misure strumentali e di beni reali, quali la messa a disposizione di macchine, computer o assicurazioni, non mi sembra di vedere ostacoli particolari, c'è una certa reticenza verso le diverse forme di lavoro parziale, telelavoro, job sharing... I punti fissi usati contrattualmente non sono più centrali: penso al controllo delle ore di lavoro, all'orario di lavoro, al posto di lavoro non più in azienda. È un cambiamento che necessita l'impostazione di regole ben definite, che non penalizzino il lavoratore ma neanche l'azienda. Ci vuole uno sforzo iniziale supplementare e il coraggio di provare, per rendersi conto di quanti vantaggi ciò possa portare.

Parliamo di job sharing. Da tempo lo Zonta Club di Lugano si sta impegnando per diffondere e spiegare questo strumento: perché questa scelta?

M. D. W. Lo Zonta è un'organizzazione internazionale di servizio, che dal 1919 opera - tra

l'altro - per migliorare la situazione delle donne nel mondo del lavoro. In Svizzera un terzo della popolazione attiva lavora part-time: un buon mezzo per conciliare lavoro e famiglia, scelto prevalentemente dalle donne. Di regola però non viene utilizzato per mansioni di responsabilità, conseguentemente persone altamente qualificate vengono relegate in funzioni poco valorizzate, senza prospettive di carriera e con il rischio di perdita di competenze. Il job sharing - ossia la condivisione di un posto di lavoro da parte di due (o più) dipendenti con una responsabilità congiunta - permette a chi non può lavorare a tempo pieno di poter mantenere e mettere a disposizione le proprie competenze e qualifiche professionali, ed ambire anche ad una carriera. Dal canto suo l'azienda avrà a propria disposizione - per un'unica posizione professionale - due persone che vi si dedicheranno in modo complementare e nello stesso tempo sovrapponibile. Per il datore di lavoro questo modello porta ad una maggiore produttività, a minori assenze, a decisioni più efficaci e finalizzate: l'impegno iniziale dell'azienda nello stabilire con chiarezza le regole del gioco è compensato ampiamente dall'efficacia del lavoro svolto: provare per credere! □

Danila Rizzi



SOPRA, MONICA DUCA WIDMER, INGEGNERE, IMPRENDITRICE E PRESIDENTE DELLO ZONTA CLUB DI LUGANO

L'impegno di Coopar e Zonta Club

Il welfare aziendale è una vera e propria politica strategica in grado di migliorare produttività e redditività aziendale, qualità della vita e benessere del lavoratore. Non esiste una politica di welfare universale: le misure adottate vanno calibrate tenendo conto sia della realtà aziendale (conoscenza delle esigenze dei collaboratori) che del contesto sociale (conoscenza dei servizi disponibili).

Il tessuto economico ticinese si caratterizza per la presenza di molte micro-piccole imprese: difficile demandare a queste singole realtà lo studio e la valutazione di strumenti di welfare, che probabilmente sarebbero più efficaci se conseguiti come rete di aziende.

Per verificare e valutare l'applicabilità di politiche di welfare aziendale in questo contesto, la società cooperativa Coopar, attiva nell'ambito della promozione della parità, ha avviato uno studio conoscitivo con il sostegno della Fondazione per lo studio del lavoro femminile e lo Zonta Club di Lugano. Obiettivi della ricerca sono il rilevamento di prassi positive in materia di welfare aziendale, l'identificazione di criticità di natura strutturale-organizzativa in seno alle aziende nonché l'individuazione di possibili soluzioni concertate con gli enti pubblici e le associazioni di categoria.