

SOCIETÀ

Giovani e cinema

Nata nella Svizzera romanda, promuove proiezioni cinematografiche per adolescenti: l'associazione #cine è una realtà anche in Ticino

Pagina 7 ▶

Visita al Museo di Lottigna

Palazzo dei Landfogti, oltre alla bella collezione permanente, ospita un'esposizione temporanea dedicata al castello di Serravalle

Pagina 9 ▶

Ragazzi impegnati nella prevenzione

Il progetto Peerfect Friend si basa sulla forza dell'educazione tra pari per informare i giovani sulle dipendenze da sostanze

Pagina 10 ▶

Chi si ferma non è perduto, anzi!

Prospettive ♦ Focus sulle pause di carriera che possono diventare momenti di arricchimento sia per il collaboratore sia per l'azienda; la parola all'esperta Riccarda Zezza e ad alcuni rappresentanti di imprese presenti sul territorio cantonale

Romina Borla

Nel corso della vita si possono sperimentare momenti di assenza dal lavoro, dopo la maternità o per prendersi cura di un parente, a causa di una malattia, un lutto, ma anche per intraprendere viaggi e formazioni. Mentre i «vuoti» nel curriculum tendono a inquietare le aziende in cerca di nuove leve – come se davvero chi si ferma fosse perduto – c'è una visione diversa che cerca di farsi strada. Questi momenti di pausa lavorativa possono essere interpretati come fondamentali per lo sviluppo di competenze «soft», morbide, rilevanti anche nel mondo professionale (c'è chi le chiama «power skills»). Come il saper stare con gli altri e motivarli, sapersi spiegare, saper risolvere situazioni complesse, l'aver autoconsapevolezza, il prendere decisioni in contesti incerti, l'essere creativi ecc. «Riuscire a valorizzare queste esperienze, anche in azienda, porterebbe a evoluzioni impensate. E quante scoperte faremmo se iniziassimo a capire come le nostre competenze professionali possano essere trasportate e messe a frutto nella vita privata».

La maternità allena la capacità di improvvisare, vedere oltre, scegliere le priorità, imparare dagli errori, tollerare l'incertezza

A parlare è Riccarda Zezza, fondatrice di Lifed – una società «che crea soluzioni digitali per lo sviluppo e la sostenibilità del capitale umano nelle aziende» – autrice di *Cuore Business. Per una nuova storia d'amore tra persone e lavoro* (Il Sole 24 Ore, 2023) e co-autrice di *Maam, la maternità è un master che rende più forti uomini e donne* (Bur Rizzoli, 2014). L'imprenditrice sarà ospite dell'evento «Slow down and boost up, congedi e pause di carriera: quale opportunità per aziende e collaboratori/trici?» promosso da Pro Familia Svizzera Italiana il 26 settembre a Manno (www.profamilia-svizzeraitaliana.ch).

Più in generale – dice Zezza – siamo esseri complessi e sfaccettati. Nessuno è solo una cosa: si può essere uomo o donna (con tutta una serie di conseguenze sul piano educativo, sociale ecc.), un lavoratore o una lavoratrice (ad esempio manager, operaio, avvocata), con un'origine definita (ed entra in gioco il background culturale), mamma o papà (con la necessità dunque di confrontarsi coi temi della conciliabilità lavoro-famiglia), magari con genitori anziani a carico (*caregiver*) e così via, «in una stratificazione di caratteristiche che fanno di ognuno di noi una matrisco. E qui sta l'opportunità: ad almeno uno di questi livelli ho qualcosa in comune con



chiunque altro intorno a me. E qualunque esperienza – o transizione di vita – mi induce a sviluppare competenze particolari». Ad esempio la maternità allena la capacità di improvvisare, vedere oltre, scegliere le priorità, sintonizzarsi nelle relazioni su un piano emotivo, imparare dagli errori,

Cosa fa Migros

Anche Migros è attenta alle necessità dei propri dipendenti. Concede loro tra le 5 e le 7 settimane di vacanza all'anno. È aperta al concetto di flessibilità, abbracciando possibilità quali l'home office, il part-time, la pianificazione anticipata dei turni e l'orario flessibile di lavoro. Per ragioni familiari urgenti o avvenimenti particolari vengono accordati congedi straordinari. Per quello che riguarda il congedo maternità: è di almeno 18 settimane per la mamma, retribuito al 100%. I congedi non pagati per ragioni diverse vengono volentieri concessi, quando i ritmi e le necessità dell'azienda lo permettono.

tollerare l'incertezza, di rischiare... «L'idea alla base – sottolinea la nostra interlocutrice – è quella di una strada a due direzioni di marcia: dalla vita al lavoro, dal lavoro alla vita. Vi scorrono competenze, energie, risorse emotive. Che è un peccato non sfruttare!».

Ma le aziende del Cantone se ne rendono conto? «Noi vediamo le due facce della medaglia», afferma Nora Jardini Croci Torti, avvocatessa e co-direttrice di Equi-Lab, un servizio di consulenza in materia di conciliabilità e di pari opportunità (www.equilab.ch). «Durante le consulenze individuali emergono molte criticità: dai problemi dopo il congedo maternità (svalorizzazione del ruolo della neomamma, perdita di certe mansioni, licenziamento ecc.) agli ostacoli al congedo paternità (nel privato non è obbligatorio), passando dalla difficoltà di ottenere orari flessibili o il tempo parziale. Per quanto riguarda i congedi che non hanno a che fare con la famiglia o con il militare: in certi contesti restano un miraggio». Ma ad Equi-Lab non arrivano solo i casi problematici, il servizio incontra anche diverse aziende virtuose ed interessate alla conciliabilità. «Lavoriamo con loro su soluzioni più favorevoli,

come congedi maternità più lunghi (18-20 settimane) o congedi parentali, rientri flessibili al lavoro e congedi non pagati di diverso tipo che diventano un diritto per tutti e tutte».

«Lavorare in maniera diversa rispetto agli standard tradizionali si può», afferma dal canto suo Stefano Santinelli, manager di IKEA Svizzera. «E non deve essere un limite all'evoluzione professionale». Restando in tema «pause di carriera», ad esempio, la sua azienda offre a collaboratori e collaboratrici diverse possibilità. Partiamo dal congedo parentale retribuito, concesso a tutte le tipologie di coppie: 20 settimane alla madre e 8 settimane al padre (con possibilità di prolungare il periodo senza retribuzione). «L'esperienza è positiva: tutti i papà approfittano dell'iniziativa con piacere e coinvolgimento e per l'azienda è un investimento, sia in termini di attrattività lavorativa sia per trattenere i migliori talenti». Poi ci sono i congedi non pagati, da un mese a un anno di durata: per viaggi, formazioni, problematiche personali ecc.

Oltre ai congedi, grandi imprese sperimentano modalità improntate al concetto di flessibilità, che tanto piace ai dipendenti sempre in cerca di un

equilibrio tra lavoro e vita privata. Santarelli cita il concetto di «job sharing» (due o più persone che condividono un'occupazione a tempo pieno con dei compiti interdipendenti), applicabile anche a posizioni di alta responsabilità. «La nostra organizzazione è generalmente molto favorevole alle richieste di flessibilità e offriamo molte possibilità di «personalizzazione»: opzioni di lavoro da remoto, un full time con una percentuale che varia tra l'80 e il 100%, magari organizzato su 4 giorni; una posizione a tempo pieno per un mese, il mese dopo al 50%, seguendo l'andamento del carico di lavoro; turni decisi dai dipendenti ecc. Possibilità che richiedono da una parte fiducia, dall'altra una decisa assunzione di responsabilità».

E per chi vuole rientrare al lavoro dopo una pausa più o meno lunga? Sonia Soldati Balzaretto, recruiting partner FFS, ci parla di «Back to business», un programma di reinserimento con posti di lavoro che si conciliano bene con la vita familiare e intendono valorizzare le competenze acquisite durante le pause di carriera. Favorendo anche il ritorno di molte donne che scelgono di stare a casa dopo la maternità. Scorrendo le possibilità date da «Back to business» troviamo diverse «formazioni secondarie» a tempo parziale (60%), retribuite. Ad esempio come controllore del traffico ferroviario, assistente passeggeri, specialista in pianificazione del lavoro o consulente alla clientela.

Ma queste misure che favoriscono la conciliabilità e la realizzazione personale se le possono permettere solo le grandi aziende? «Esistono molte soluzioni che non richiedono grandi investimenti finanziari», osserva dal canto suo Stefania Padoan di Padoan Swiss. «Ad esempio l'home working, il part-time e l'orario flessibile. È soprattutto importante l'ascolto e il dialogo con i collaboratori e le collaboratrici, con l'obiettivo di trovare soluzioni che portino benefici ad entrambi». Quali possono essere? L'imprenditrice mette in evidenza la riduzione dello stress, dell'assenteismo e del turnover (la continua sostituzione della manodopera), maggiore coinvolgimento e produttività dei collaboratori, aumento dell'attrattività dei talenti e non da meno la soddisfazione del cliente finale.

Informazioni

«Slow down and boost up», 26 settembre, dalle 17.30, Auditorium SUPSI, Stabile Suglio, Manno. Con la partecipazione di Riccarda Zezza, Nora Jardini Croci Torti, Stefano Santinelli, Sonia Soldati Balzaretto e Stefania Padoan.