

## **Agenda 2030 e politiche di CFR (Corporate family responsibility): good practices aziendali per definire nuovi modelli di welfare**

*Sonia Vazzano (Fondazione Marco Vigorelli)*

In che modo tenere insieme le esigenze di conciliazione famiglia-lavoro con i temi dell'equità e della sostenibilità alla luce dell'Agenda 2030?

Come si stanno muovendo le aziende negli ultimi cinque anni, nell'ottica della CFR e del welfare aziendale?

Quali possono essere i prossimi passi tenendo conto della Direttiva UE 2016/1158 sul work-life balance per i genitori e i prestatori di assistenza, non solo per promuovere la parità di genere, ma anche per incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro con il supporto di una più equa spartizione dei carichi di cura?

In questo paper si analizzano le good practices di alcune aziende che negli ultimi cinque anni hanno portato avanti alcuni degli Obiettivi di sviluppo sostenibile all'interno delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro e welfare aziendale.

Per good practices intendiamo esperienze, procedure o azioni significative, che sono state formalizzate in regole o piani per raggiungere gli obiettivi di welfare aziendale proposti dal management. La loro importanza risiede nella condivisione e nella divulgazione di tutte le informazioni utili e di tutte le soluzioni che ogni azienda può adattare al proprio contesto locale e alle specifiche esigenze. Per esaltare il potenziale innovativo delle buone prassi e far sì che si trasformino in best practices, è necessario un approccio sistemico, un metodo che le solleciti, le classifichi, le renda scalabili, le diffonda.

Tre i macrotemi indagati nelle good practices che si analizzano in questo paper:

- smartworking (con i casi di Ubi Banca e Davines);
- sostenibilità (con i casi di NHOA e Stantec);
- genitorialità e lavoro del futuro (con i casi di Novartis e Bristol-Myers Squibb).

In queste politiche non c'è solo l'intento di mettere a fuoco gli obiettivi 5 (Parità di genere) e 10 (Ridurre le disuguaglianze) dell'Agenda 2030, ma anche gli obiettivi 3 (Salute e benessere), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica), 9 (Imprese, innovazione e infrastrutture), 11 (Città e comunità sostenibili) e 17 (Partnership per gli obiettivi).

Il tema dello smart working e delle nuove forme di lavoro viene indagato a partire dalle dimensioni dello spazio e del tempo e della personalizzazione del benessere.

La sostenibilità, ambientale, economica e sociale, è rivolta all'azienda e alla famiglia, espressione di una comunità in cui si apprende a vivere la complessità della realtà.

La centralità della persona diventa lo spunto per riflettere sulla gestione dei talenti e sulla genitorialità, nelle differenze e peculiarità tra maternità e paternità.

Le good practices analizzate sottolineano il bisogno di generare un circolo virtuoso tra famiglia, azienda e società, che necessita dell'impegno di nuovi attori a supporto: università, istituzioni, territorio, Terzo settore. Esse rappresentano, altresì, lo spunto a lavorare su quegli obiettivi dell'Agenda 2030 che sembrano rimanere un po' più ai margini (al momento!) delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro: l'obiettivo 1 (Sconfiggere la povertà), l'obiettivo 4 (Istruzione di qualità) e l'obiettivo 16 (Pace, giustizia e istituzioni solide).

A partire da queste good practices, il paper suggerisce alcune questioni su cui soffermarsi nell'ottica dei sistemi di welfare in transizione.

Quale spazio dare all'educazione nelle politiche di conciliazione famiglia-lavoro?

Quale valore attribuire alla cura nell'ottica di una crescita intergenerazionale?

Come ri-definire il rapporto famiglia-lavoro, tenendo conto del singolo e tutte le relazioni di cui egli è portatore?

Dal punto di vista culturale:

- i temi della CFR, del work-life balance e del welfare aziendale richiedono un ripensamento in un'ottica "relazionale";
- l'efficacia, in termini di benessere, innovazione e sostenibilità, sollecita un'analisi dei bisogni di individuo, azienda e società;
- la focalizzazione su nuovi approcci e nuove semantiche apre al contributo di attori pubblici e privati, singoli, comunità e territori.

Il paper parte dall'analisi di alcune good practices di CFR molto differenti, ma che offrono tutte insieme, per le loro peculiarità, lo spunto per proporre un nuovo modello

di welfare sempre di più basato sugli Obiettivi di sviluppo sostenibile nell'ambito dell'Agenda 2030.

Il risultato che si vuole ottenere è mostrare come da sistemi di welfare che si fondano su equità e sostenibilità si possa ri-leggere il contesto culturale contemporaneo, per ri-definire non solo politiche a supporto dell'individuo nella sua dimensione relazionale, ma che rappresentano un win-win anche per le aziende, il territorio e la società.

Sonia Vazzano

Fondazione Marco Vigorelli