LA RICERCA

Aziende più sostenibili tra equità e lavoro agile maattentialpinkwashing

L'indagine di Variazioni sulle policy di 300 imprese italiane: per l'86% del campione lo smart working è diventato ormai la norma

Irene Maria Scalise

C ome cambia il lavoro nelle aziende nel 2023? C'è più voglia di sostenibilità, con lo smart working che pesa sempre più sul piatto della bilancia, ma anche inedite misure che strizzano un occhio a benessere e parità di genere. Attenzione però a non cadere al "pink washing". A raccontare il nuovo "lavorare per vivere e non vivere per lavorare" ci pensa Variazioni, società che, ogni anno, raccoglie dati sulle policy aziendali. «Abbiamo coinvolto più di 300 responsabili HR di altrettante imprese italiane e la sostenibilità è il filo rosso dell'indagine di quest'anno – spiega Arianna Visentini, ceo & founder di Variazioni – Il mondo del lavoro post emergenziale considera lo smart working come scontato e si scopre sempre più sostenibile: aumentano le misure per la diversità, l'equità e l'inclusione».

LA SOSTENIBILITÀ

Smart wotking e sostenibilità sono due facce della stessa medaglia. «Le realtà che hanno compreso che lo smart working non parlava solo di orari e sedi di lavoro ma di strategie, di posizionamento nel mercato, di valorizzazione dei talenti e attenzione alle persone e al territorio – aggiunge Visentini – sono quelle che si faranno trovare pronte e competitive all'appuntamento con la sostenibilità».

Vediamo qualche numero. Il lavoro agile viene ormai messo a regime dall'86% delle imprese, (+30% delle organizzazioni rispetto al 2022). E se nel 2022 il principale obiettivo che spingeva le aziende a lasciare i dipendenti a casa era il work-life balance, quest'anno primeggia l'innovazione dei modelli organizzativi. Insomma non più una misura d'emergenza ma un'occasione per migliorare la strategia.

L'EQUITÀ

Secondo la ricerca di Variazioni il 72% delle imprese punta a migliorare l'equità grazie anche al welfare aziendale, alle certificazioni e alla gestione della genitorialità. «Dallo scorso anno la sostenibilità sociale ha un alleato in più – precisa Visentini – il sistema di Certificazione della parità di genere. Su un 39% di organizzazioni che hanno già ottenuto la Certificazione UNI PdR 125:2022 (quella appunto sulla parità di genere), le imprese riscontrano vantaggi tangibili: il 51% ha dichiarato che il riconoscimento si sta rivelando uno strumento essenziale per tracciare un percorso di consapevolezza e cambiamento verso le pari opportunità, il 31% ha inoltre misurato un miglioramento dell'azienda in termini di reputazione». E aggiunge: «Crediamo molto nella certificazione e i vantaggi sono oggettivi nonostante la sua introduzione sia recente, e i numeri ci danno ragione. Ovviamente va integrata inun giusto contesto di lavoro e in un percorso reale, per evitare il rischio di fare semplice pink washing ».

LO SMART WORKING

Lo smart working si conferma in ascesa: ben sette organizzazioni su dieci hanno rivisto e modificato la propria regolamentazione del lavoro agile. «La quantità media di giornate di smart working si conferma pari a 2,3 giorni in media a settimana - aggiunge Visentini – Ma soprattutto c'è una tendenza ad aumentare l'autonomia dei lavoratori per quanto riguarda la scelta dei luoghi: nessuna limitazione per il 25% degli intervistati, contro il 19% dell'anno scorso. Totale autonomia nell'organizzazione dell'orario per il 18% delle organizzazioni; in crescita anche i lavoratori che non devono più sottostare a fasce di reperibilità, 31%, contro il 23% del 2022».

Tra le aziende più all'avanguardia sui temi della sostenibilità (hanno avanzato l'iter per la Certificazione di genere del PDR) c'è Cameo che, già nel 2017, ha creatoun campus a Desenzano del Garda per promuovere una logica di flessibilità di lavoro, a partire dagli spazi. Spiega Monica Chiari, executive manager Risorse umane: «Da allora abbiamo spinto per una maggiore flessibilità del lavoro. Non ci sono postazioni obbligate, ciascuno può sedersi dove vuole in funzione dell'attività da svolgere ». Per quanto riguarda il remote working: «La nostra policy prevede otto giorni al mese senza vincoli che, in coerenza con le necessità organizzative, sono lavorabili con massima flessibilità oraria tra le 6 e le 22: perché il nostro non è semplice telelavoro ma vero lavoro agile. Anche la scelta del luogo è libera, basta garantire il rientro in azienda entro un giorno e il rispetto delle regole di privacy ». La prospettiva non è di un lavoro remoto al 100% perché «è difficile sentirsi appartenenti ad un luogo quando questo non esiste nella nostra quotidianità». Infine per le neomamme si possono avere «sino a sei mesi di part time extra per un rientro soft, mantenendo però i benefit del welfare».

©RIPRODUZIONERISERVATA