Città di Mendrisio

Ufficio Pari opportunità
Via Municipio 13
6850 Mendrisio

058 688 33 60
pariopportunita@mendrisio.ch

Approfondimento sul tema dei familiari curanti

Familiari curanti e Raiffeisen

In occasione della Giornata dedicata alla valorizzazione dei familiari curanti del 30 ottobre 2025, la Città di Mendrisio ha scelto di mettere in luce l'esperienza concreta di un'azienda del territorio che si distingue per l'impegno a favore della conciliabilità tra vita professionale e vita familiare. Questa buona pratica rappresenta un esempio tangibile di come la sensibilità verso i e le familiari curanti possa tradursi in azioni reali, riconoscendo e valorizzando il loro fondamentale lavoro di cura. L'obiettivo è quello di promuovere modelli positivi e offrire spunti di riflessione per costruire una società più attenta, solidale e inclusiva.

L'impegno della Città si inserisce nel quadro del Piano per le pari opportunità 2025–2027, in particolare nell'asse strategico "Vita e lavoro", che punta a creare condizioni favorevoli alla conciliazione tra sfera privata e professionale. In questo ambito si collocano le seguenti misure:

- Misura 6: Conciliazione e reinserimento professionale al femminile
- Misura 7: Campagna di sensibilizzazione e sostegno ai familiari curanti
- Misura 8: Sensibilizzazione delle aziende e del territorio

Per dare voce a questa iniziativa, la Città ha realizzato due interviste complementari: da un lato, il punto di vista della direzione aziendale della Banca Raiffeisen della Campagnadorna, che illustra le misure adottate, le prospettive future e la visione complessiva sull'impatto di tali politiche; dall'altro, la testimonianza di una collaboratrice che svolge il ruolo di familiare curante e che trova nella propria azienda un ambiente attento alla conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari.

Queste due prospettive si intrecciano, offrendo uno sguardo completo sull'importanza del riconoscimento dei e delle familiari curanti, del loro benessere e della loro salute mentale, spesso messa alla prova dall'equilibrio tra impegno di cura e attività professionale. Riconoscere e sostenere la figura del familiare curante significa affermare un diritto essenziale, non un privilegio. Promuovere la conciliabilità tra vita familiare e lavoro contribuisce anche a ridurre le disuguaglianze di genere e a favorire una partecipazione più equa delle donne nel mondo del lavoro.

Intervista a Adam Crivelli, Presidente della Direzione della Banca Raiffeisen della Campagnadorna

1. **Quali misure di conciliabilità famiglia-lavoro avete pianificato nella vostra Banca e da quanto tempo?**

Tra le iniziative più significative messe in campo dalla Banca, spicca la riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 42 a 40 ore, entrata in vigore il 1° gennaio 2024. Si tratta di una scelta che segna un passo concreto verso una migliore conciliabilità tra vita professionale e personale. La misura comporta quasi 100 ore lavorative in meno all'anno, tempo prezioso che le collaboratrici e i collaboratori possono dedicare a sé e alla propria famiglia. Non solo: si traduce anche in un incremento indiretto dello stipendio di circa il 5%, un segnale tangibile di attenzione verso il benessere del personale.

A questa decisione si affianca l'introduzione della timbratura flessibile, che consente al personale di organizzare la propria giornata lavorativa in modo più autonomo, conciliando impegni personali e professionali. La flessibilità, sottolinea la direzione, si basa su un principio di fiducia e collaborazione all'interno del personale, garantendo al contempo la continuità dei servizi alla clientela.

Dal 1° gennaio 2025, l'azienda ha inoltre introdotto la possibilità di acquistare fino a due settimane di ferie aggiuntive all'anno. L'acquisto ferie deve essere preventivamente concordato e autorizzato dalla o dal superiore tenendo conto anche delle esigenze aziendali. Un'ulteriore opportunità per chi desidera gestire il proprio tempo in modo più libero e personalizzato.

2. **Quali sono state le motivazioni che vi hanno spinto ad introdurre queste misure?**

«Siamo molto attenti al concetto di work-life balance: siamo convinti che un'azienda possa davvero prosperare solo se le persone che ne fanno parte stanno bene e operano in un ambiente sano e sereno», sottolinea Adam Crivelli.

L'obiettivo è quello di migliorare la soddisfazione delle collaboratrici e dei collaboratori sul lavoro, elementi che, oltre a favorire un clima positivo, contribuiscono anche a una maggiore produttività interna.

«Si tratta di un percorso che intendiamo proseguire nel tempo», aggiunge, «per mantenere il nostro ruolo di datore di lavoro dinamico e attrattivo, capace di rispondere alle esigenze di una società e di un mercato del lavoro in continua evoluzione».

3. **Che tipo di benefici e criticità avete rilevato?**

L'introduzione della settimana lavorativa di 40 ore non ha generato criticità significative.

Al momento dell'annuncio di questa importante novità, per alcune collaboratrici e collaboratori è emerso l'interrogativo su come sarebbe stato possibile mantenere lo stesso livello di operatività con quasi cento ore di lavoro in meno all'anno. La realtà, però, ha presto fugato i dubbi. Il lavoro è proseguito senza difficoltà grazie alla capacità dei vari gruppi di organizzarsi e adattarsi al nuovo modello. Nei mesi successivi all'introduzione della misura,

la direzione ha monitorato costantemente la situazione, condividendo i risultati durante le riunioni plenarie.

I dati e le osservazioni raccolte hanno messo in luce numerosi benefici: collaboratrici e collaboratori si mostrano oggi maggiormente responsabili, organizzati e strutturati nello svolgimento delle proprie attività. La riduzione del tempo lavorativo, inoltre, ha favorito una maggiore concentrazione durante le ore di presenza e contribuito a mantenere un ambiente di lavoro sereno e collaborativo, elemento chiave per il benessere generale. Inoltre, è stato registrato anche un incremento della produttività, a conferma del fatto che un ambiente flessibile e attento alle persone può essere non solo più umano, ma anche più efficiente e motivante. Le misure introdotte, sottolinea la direzione, hanno rafforzato il senso di appartenenza all'azienda e consolidato una cultura basata sulla fiducia reciproca e sul valore del tempo.

4. **Oltre alle misure illustrate, in che modo la Banca cerca di costruire una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio tra vita privata e lavoro? Ad esempio, azioni, comunicazioni e atteggiamenti organizzativi ecc.**

La Banca promuove una cultura aziendale fondata sul valore dell'equilibro lavoro-vita privata, non solo attraverso le misure concrete già introdotte (come la riduzione dell'orario settimanale, la timbratura flessibile e la possibilità di acquistare ferie aggiuntive) ma anche tramite una serie di azioni quotidiane e iniziative volte a creare un ambiente di lavoro sano e partecipativo.

Particolare attenzione viene dedicata al rafforzamento dell'empatia, dell'ascolto e della gestione del tempo all'interno dei team. Gli orari flessibili favoriscono l'autonomia e permettono alle e ai dipendenti di organizzare la propria attività in base alle esigenze personali, sempre nel rispetto della continuità operativa.

A rafforzare il senso di appartenenza contribuiscono inoltre eventi aziendali come la gita annuale o la cena di Natale, organizzate a rotazione dai diversi team, occasioni che favoriscono la coesione e lo spirito di squadra. Infine, grande importanza è attribuita agli spazi di lavoro, progettati per essere confortevoli e funzionali, così da stimolare concentrazione, collaborazione e benessere complessivo.

5. **Ci sono indicatori specifici che utilizzate per valutare l'efficacia delle misure messe in atto e il benessere delle e dei dipendenti più in generale?**

La Banca monitora costantemente l'efficacia delle misure attraverso diversi indicatori qualitativi e quantitativi. Tra questi, spiccano il basso tasso di assenze e di turnover volontario, segnale di un ambiente di lavoro stabile e positivo.

Un altro elemento significativo è rappresentato dal clima di lavoro, descritto come sereno e collaborativo. La Direzione promuove inoltre confronti regolari e momenti di ascolto con il proprio personale, valorizzando un dialogo aperto e costruttivo. A ciò si aggiungono feedback continui e strumenti di rilevazione più strutturati, come ad esempio sondaggi o altro.

Un aspetto particolarmente apprezzato è la pratica dei colloqui individuali di fine anno. Il Presidente della Direzione spiega: «Ogni anno incontro personalmente e individualmente

tutti i collaboratori, un momento prezioso per discutere dell'attività svolta durante l'anno, dei rapporti tra collaboratori e team, ma anche di benessere, motivazione e qualità della vita lavorativa. È un'occasione per condividere sensazioni ed emozioni in un dialogo aperto, costruttivo e reciproco».

6. **La tematica della conciliazione tra vita familiare e lavoro riguarda tutti, anche se spesso è percepita come una misura a sostegno principalmente delle donne. Quale situazione avete osservato nella vostra realtà aziendale dal punto di vista del genere?**

La Banca ha potuto constatare una distinzione generazionale piuttosto chiara tra le diverse generazioni all'interno del proprio personale.

Le persone con maggiore esperienza tendono infatti ad avere una visione più tradizionale del lavoro e della ripartizione dei ruoli familiari. In passato era quasi naturale che fosse la donna a ridurre il proprio grado di occupazione per dedicarsi alla famiglia e questa concezione rimane in parte radicata anche oggi. Collaboratrici e collaboratori delle nuove generazioni, invece, mostrano una sensibilità diversa: per loro è normale che entrambi i membri all'interno della coppia adattino i propri orari o lavoro a tempo parziale per bilanciare meglio vita privata e professionale. Le loro aspettative di flessibilità e parità sono più elevate e ciò rappresenta un segnale positivo di evoluzione culturale.

Guardando al futuro, la Banca intende rafforzare ulteriormente la propria cultura aziendale, promuovendo il senso di appartenenza e la responsabilità individuale nei confronti dell'organizzazione. «Sentirsi parte dell'azienda — sottolinea la direzione — significa condividere i suoi valori, la sua etica professionale, elementi fondamentali per lavorare in squadra e garantire un ambiente collaborativo».

Intervista ad una consulente da 20 anni presso la Banca Raiffeisen

1. **Ci racconta la sua esperienza di familiare curante in seno alla sua famiglia?**

Negli ultimi anni, i miei genitori e una zia affetti da diverse patologie croniche, hanno vissuto un progressivo deterioramento delle loro condizioni fisiche e, in un caso, cognitive. Per oltre dieci anni mi sono occupata personalmente di mia zia, seguendola anche per gli aspetti amministrativi. Da alcuni mesi, ricopro il ruolo di familiare di riferimento, rendendole visita presso la casa per anziani in cui è stata ricoverata, interagendo con il personale curante, accompagnandola e assistendola durante le visite mediche.

2. **Come riesce a conciliare gli impegni lavorativi e gli impegni familiari?**

Inizialmente, per poter assistere i miei familiari, chiedevo al mio superiore dei congedi a ore nelle giornate in cui dovevo occuparmi dei parenti ammalati, o in situazioni di emergenza e difficili da pianificare. Le ore di assenza venivano poi recuperate nei giorni successivi.

Da quando sono state introdotte le nuove regole con l'orario flessibile di otto ore giornaliere, la gestione delle assenze per accudimento familiari ammalati si è rivelata più agevole. Sottolineo che, i miei superiori, Direzione compresa, si sono sempre dimostrati comprensivi e disponibili a trovare la giusta soluzione, a reciproca soddisfazione delle parti.

In seguito, con la riduzione del mio grado di occupazione, gestire i familiari ammalati è diventato più semplice, in quanto posso organizzare le mezze giornate libere dedicandomi a loro e ai miei impegni familiari, domestici e personali. Grazie a questa soluzione ho più spazi anche per me stessa e per i miei familiari più stretti.

3. **Le misure introdotte dalla sua Banca le hanno portato dei benefici a livello personale?**

Certamente, la mia qualità di vita è migliorata e questo cambiamento è riconosciuto anche dai miei familiari, amici e colleghi.

Apprezzo molto la possibilità di poter essere attiva professionalmente, impegnandomi ogni giorno per sfide professionali e opportunità di apprendimento. Essere inserita in un contesto professionale e sociale, grazie all'attività quotidiana con le colleghe e i colleghi, mi porta un grande valore aggiunto. Il mio datore di lavoro si è dimostrato sensibile e ha messo in atto misure concrete nei miei confronti, concedendomi la riduzione del grado di occupazione. Sono fiduciosa che divulgare e dare visibilità al provvedimento preso dalla Direzione della Banca Raiffeisen della Campagnadorna, Stabio, possa fungere da esempio virtuoso per altre realtà aziendali regionali e cantonali, al fine di migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia e favorire un equilibrio tra la sfera professionale e personale.

La nuova organizzazione del tempo mi ha permesso non solo di gestire con serenità gli impegni familiari, ma anche di riscoprire il valore del tempo trascorso con i propri genitori. È stata un'occasione preziosa per riscoprire, in modo semplice ma profondo, il mio ruolo di figlia. La nuova organizzazione del tempo mi ha permesso di gestire al meglio la vita di familiare curante e la mia sfera personale, senza rinunciare alla mia attività professionale.

4. **Quanto è stato importante per lei non perdere il lavoro?**

Per me è stato fondamentale non dover rinunciare al lavoro per dedicarmi alla mia famiglia, perché il mio lavoro mi è sempre piaciuto molto. Questa possibilità mi ha permesso di arricchirmi sia professionalmente che personalmente, costruendo un bagaglio di esperienze prezioso. Poter continuare a lavorare rappresenta un diritto, ma oggi non è qualcosa di scontato. Per questo sono profondamente grata al mio datore di lavoro per avermi dato questa opportunità.

Intervista svolta da: Tiziana Madella e Laura De Santis Bernasconi