

Conciliazione vita e lavoro Sfatare il pregiudizio che interessi solo le donne

La ricerca. Indietro rispetto ad altri Paesi europei, ma non all'anno zero. Il tema al centro di 140 accordi aziendali nelle province di Como e Varese

COMO

MARILENA LUALDI

La conciliazione dei tempi di vita e lavoro ha bisogno innanzitutto di scrollarsi via una convinzione ancora non troppo diffusa: non è un problema delle donne. Piuttosto, una questione che riguarda tutta la società. Lo sottolineano Rosangela Lodigiani, docente dell'Università Cattolica e membro del Centro di ricerca Wwell, e Silvia Stefanovich della Cisl nazionale.

Il contesto

Due ricerche accurate che partono dall'Italia e affrontano il trend all'estero. Trovandosi in un punto di incrocio individuato dalla Cisl dei Laghi in occasione dei lavori: non siamo all'anno zero. Sul territorio l'impegno per dare risposte alla necessità di conciliare i tempi della vita e del lavoro sta dando frutti. Numericamente, e con degli accordi sindacali interessanti. Quasi 140 le intese siglate a Como e Varese (con un lieve predominio della seconda): di queste, sotto le 60 legate al welfare. La punta più alta riguarda i permessi, seguono flessibilità in entrata e uscita. Su part time, smart working, congedi parentali Varese ha cifre molto più alte di Como. Sostanziale pareggio per interventi su banca ore e benefit per l'istruzione. Nei venti accordi segnalati dalle categorie, si forma questo podio: piano welfare, flessibilità oraria e la gestio-



Silvia Stefanovich, Filippo Cristofori e Rosangela Lodigiani

ne della famiglia.

Questo appunto il quadro del territorio. Quello italiano è implacabile, mette a fuoco la professoressa Lodigiani: «Rispetto alla media Ue l'Italia è indietro sull'occupazione femminile (al 49% contro 63%), tasso di fertilità (1,3 figli per donna contro 1,6), tasso di povertà infantile, senza contare le spese di Pil per politiche dei minori e famiglia (1,4% contro 2,2%)». Nel mercato del lavoro, la manodopera femminile è elastica perché sulle sue spalle cade la maggior parte delle incombenze.

Prova del nove. L'occupazione cala all'aumentare del numero di

figli: 62,2% (in presenza di un figlio), 52,6% (in presenza di due figli), 39,7% (in presenza di tre o più figli). Fenomeno lampante: dopo la nascita di un figlio una donna su cinque lascia o perde il lavoro.

Il calo delle nascite si inserisce in questo contesto. C'è un gap tra figli nati e figli desiderati (stabilmente sopra al due). Nel contesto spesso si rimanda la scelta, il che si trasforma in rinuncia. In Italia - si è calcolato - il numero di donne senza figli è del 24% per quelle nate nel 1965, mentre, in Francia solo il 10% delle donne nate nello stesso anno non ha bambini.

Intanto, il 67% delle responsa-

bilità famigliari (in termini di ore di lavoro) è sulle spalle delle donne tra i 25-44 anni.

A livello europeo, qualcosa è avvenuto con la nuova direttiva sul Work life balance (congedi e lavoro flessibile). Ma ci sono regimi molto diversi di conciliazione. Quello nordico - a partire da Svezia e Finlandia - offre un efficace mix tra welfare pubblico ad alto investimento e imprese fortemente coinvolte. Questo grazie a solide relazioni industriali. Poi c'è il modello liberale, dove le aziende sono sollecitate a intervenire in ottica manageriale e hanno una normativa di sostegno. Quello continentale è visibile in maniera differente in Germania (un familismo che viene definito sostenuto e piena occupazione per le donne) e in Francia (dove la natalità è estremamente supportata). In quello sud-europeo si distingue la Spagna, anche con le quattro settimane di congedo di paternità.

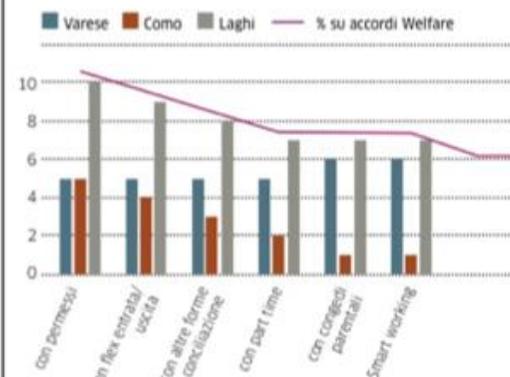
Ma l'Italia? Con la 53/2000 ha fissato tre pilastri: la politica proprio dei congedi, la promozione di azioni positive nei luoghi di lavoro, la rete dei servizi attraverso piani comunali.

I numeri

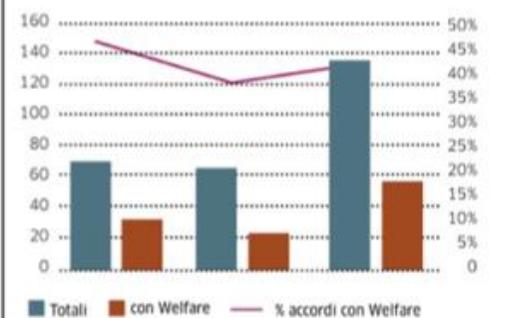
Si è così sviluppato via via il welfare aziendale, oltre alla contrattazione, anche territoriale. Le cifre sono però ancora pesanti, come rimarca Stefanovich. «Il tasso di occupazione femminile

I contratti e le persone

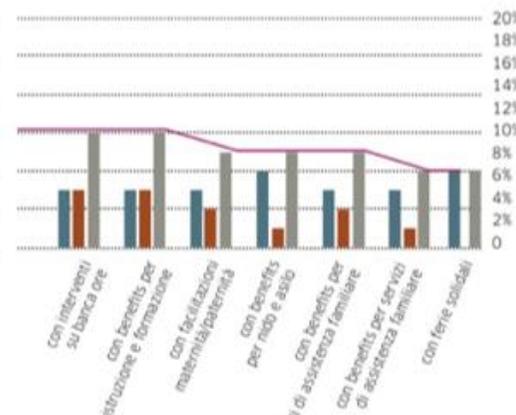
ACCORDI CON WELFARE



ACCORDI LAGHI



LA PROVINCIA
LUNEDÌ 4 NOVEMBRE 2019



La direttiva Work life balance in un contesto molto disomogeneo

I tre pilastri: congedi, azioni positive nei luoghi di lavoro e servizi comunali

-ricorda- cresce dell'1,4%, ma scende dell'1,3% se la donna ha un figlio piccolo, del 5,1% se lei è l'unico genitore.

Eppure, grazie agli accordi sindacali, si fanno strada crescenti sforzi di incidere sull'organizzazione del lavoro per dare risposte efficaci. Nel 2018 i lavoratori agili sono diventati 480mila: ciò significa il 12,6% degli occupati che potrebbero fare smart working. Anche qui occhio a pensare che sia faccenda per donne. Piuttosto sono principalmente lavoratori di genere maschile (76%, appartenenti alla cosiddetta Generazione X (il 50% ha fra i 38 e i 58 anni di età) e residenti del Nord-Ovest del Paese (48%). Questo in base ai

dati dell'Osservatorio Smart working dell'Università Politecnica di Milano.

Anche per la sindacalista la direttiva europea offre un volto dell'Unione interessata a proteggere e promuovere misure sociali concrete. Dai dieci giorni del congedo di paternità ai quattro mesi di congedo genitoriale: due non sono trasferibili perché si agevolano l'utilizzo di papà e mamma, non con la prevalenza di una figura. E ancora compagno riduzione oraria, orario flessibile, luogo stesso flessibile.

Per la Cisl si vuole un investimento, perché prima di tutto a livello culturale si possa imprimere una svolta al problema. Così la contrattazione collettiva e

quella definita sociale di prossimità si incontrano.

L'innovazione passa da qui, per il sindacato. E tocca diverse dimensioni. Quella del tempo, a partire ai tempi speciali o critici: una malattia del bimbo o il suo inserimento al nido. Ma anche il valore economico che esso rappresenta.

Poi la flessibilità di orario e organizzazione. Qui ecco lo smartworking, vegliando sulla sua applicazione e anche sul diritto alla disconnessione. Infine le ultime due sfere.

L'attenzione ai cicli di vita e i legami che si nutrono di solidarietà: come la cessione solidale dei permessi e quelli presi per svolgere volontariato.