

Donne, famiglia, lavoro: flessibilità sì, discriminazione no

Marco Biagi: nel suo ricordo e sotto il suo sguardo. Che campeggiava sul maxi-schermo del seminario "Flessibilità & Produttività", tenutosi a Roma e organizzato dalla **Fondazione I-CSR** per la diffusione della **responsabilità sociale delle imprese** con il patrocinio del ministero del Lavoro.

Si è dunque discusso di come bilanciare tempo di vita/famiglia e lavoro, di come sia stata messa a frutto la lezione impartita dal compianto prof. Biagi e di come l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione collettiva operi circa l'occupabilità femminile che deve di fatto rientrare nel contesto delle politiche attive proprie del nostro Paese.

E' pertanto lecito parlare di best practise che - dalla teoria - si sono tradotte in pratica? Dal convegno ne è venuta fuori una risposta positiva. Illuminante, nel saluto d'apertura, quanto detto da Marco Sartori, presidente di Inail. Il tele-lavoro, ad esempio: "Che in Inail sta consentendo a più di seicento persone con difficoltà di conciliazione tempo-lavoro di mantenere le proprie mansioni e il proprio impiego; e lo stesso vale per l'asilo nido aperto nella nostra struttura e messo a disposizione anche dell'utenza esterna. Inail sa bene cosa sia essere donna e far parte del mercato del lavoro perché il 58% delle iscritte è donna".



Ma quello su cui ha battuto Sartori, e che è emerso prepotentemente durante l'intera sessione dei lavori, è che occorre impostare e rendere produttiva soprattutto una cultura di integrazione di tempi e lavoro senza la quale "Non serviranno né leggi né regolamenti... E se da dieci-quindici anni gli infortuni sul lavoro stanno calando in modo considerevole - nel 2010 siamo riusciti a scendere sotto la soglia dei mille morti l'anno - lo si deve al clima di collaborazione che tutti insieme siamo riusciti a mettere a punto. Tutti infatti, e mi riferisco ai sindacati, alle associazioni di categoria, ai mass media, stiamo lavorando allo scopo di rendere sempre più adulta una cultura del lavoro. La cifra che ci indica come l'Italia sia scesa sotto tale soglia va salutata come risposta positiva da migliorare ancora di più ma sempre tendo conto che da noi l'industria è soprattutto manifatturiera e che il rischio è connotato alle mansioni svolte".

Il traguardo non lo ha però completamente soddisfatto, visto che da lui è arrivato l'input a spostare ancora più avanti l'obiettivo: "Vogliamo diventare il Paese leader in Europa in termini di contenimento di incidenti sul lavoro". Parole che sono state fatte proprie da Salomone Gattegno, vice presidente di Confindustria e presidente della Fondazione I-CSR, organismo che vede la collaborazione gratuita di un Comitato scientifico nutrito dalle più diverse esperienze professionali. Panel che durante il seminario ha presentato una ricerca dal titolo "People first!" i cui dati sono indice di un lavoro proficuo e di evidente impatto sulla realtà lavorativa nazionale. Così, se uno dei più grandi timori delle politiche di bilanciamento vita-lavoro è la perdita di produttività, i riscontri offerti da People First! raccontano invece l'opposto. Per la maggior parte delle aziende il benessere del lavoratore è valutato come fattore strategico che garantisce vantaggi sia di produttività che di migliore qualità dei servizi/prodotti offerti. Nessuna realtà si sottrae a ciò e men che meno le PMI per la quali (44%) poter contare su dipendenti motivati e sereni garantisce all'azienda la stessa sopravvivenza. Altro dato da valutare attentamente: la richiesta di politiche meno strutturate e formalizzate viene proprio da parte dei lavoratori, i quali chiedono un rapporto che si accompagni alle diverse fasi della vita e che determini valore e soddisfazione reciproca. Misure che si coordinano con le esigenze dei dipendenti sono, ad esempio, flessibilità nei tempi e nei luoghi di lavoro (26%), politiche a supporto di maternità-paternità (23%), formazione del personale e comunicazione interna (15%). I vantaggi? Forse "clamorosi": miglioramento dell'immagine aziendale (16%), riduzione dell'assenteismo (29%), maggiore motivazione dei lavoratori (37%).

Pregnante anche l'intervento di **Alessandra Servidori**, Consigliera nazionale di parità e che si è intrattenuta in materia di contrattazione e sussidiarietà. Per lei il ricordo di Biagi secondo il quale "Quello italiano era valutato come il peggiore mercato del lavoro d'Europa". Ma anche fare gruppo e fare rete è stata l'indicazione del giuslavorista che la Servidori ha richiamato, sostenendo il bisogno "Di relazioni industriali e iniziative concrete; per garantire le migliori politiche industriali serve un patto generazionale e lo Statuto dei Lavori va in tale direzione. Resta da impegnarsi a fondo per la valorizzazione del capitale umano nel Mezzogiorno così come occorre introdurre modifiche al Fondo delle casalinghe, per farlo

diventare più flessibile e attraente. Il prossimo 25 marzo con la Fondazione Biagi presenteremo una iniziativa che avrà per tema le tutele del lavoratore a seguito di una malattia, perchè è fondamentale che una volta terminata la fase medico-ospedaliera, il dipendente sappia quali diritti abbia e come farli valere”.

Da notare che nella medesima settimana gli onorevoli Simone Baldelli e Barbara Saltamartini (entrambi del Pdl) avevano scritto al Ministro per le pari opportunità in relazione al piano «Italia 2020» - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro ha avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità. “Premesso che l'Italia - hanno manifestato i parlamentari - è lontana dagli obiettivi stabiliti a Lisbona nel 2000 per quanto riguarda l'occupazione femminile; che elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona è l'ampliamento dei servizi alla prima infanzia; che politiche di sostegno all'occupazione femminile vedono un tassello importante proprio nel sostegno alla prima infanzia tale da consentire politiche di conciliazione, si vorrebbe appunto conoscere lo stato di attuazione di tale Piano, che reca il sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, investe 40 milioni di euro del fondo pari opportunità in finanziamenti per le tagesmutter, per il tele-lavoro, per la formazione volta a sostenere il rientro nel lavoro dopo un periodo di congedo per maternità”.

PROSMANEWS - DOMENICA 20 MARZO 2011

ALFONSO PALUMBO