



ELLE intervista

NON perdiamo questa OCCASIONE



Elena Bonetti



Nunzia Catalfo

Elena Bonetti, ministra delle Pari opportunità e della Famiglia, e **Nunzia Catalfo**, ministra del Lavoro e delle Politiche sociali, hanno ben presente la necessità di una solida alleanza per promuovere politiche di genere e difendere l'occupazione femminile. Ospiti di Elle Active il 7 novembre, con loro abbiamo parlato di come un nuovo modo di lavorare, sperimentato nell'emergenza, può migliorare la vita delle donne

di ILARIA SOLARI

«Ho un ottimo rapporto con Elena (Bonetti, ndr). In questo primo anno di governo abbiamo lavorato tanto insieme, penso ad esempio alla stesura del Family Act, e abbiamo ancora molti obiettivi da centrare, sia in tema di occupazione femminile sia per ciò che riguarda aspetti più legati alla famiglia». Arduo registrare nella storia della nostra Repubblica rapporti così solidali e collaborativi tra due ministri, ma le parole di **Nunzia Catalfo**, titolare del Lavoro e delle Politiche sociali, a proposito della collega Elena Bonetti, a capo del dicastero delle Pari opportunità e della Famiglia, danno la temperatura di un'alleanza inedita. In un anno difficile per il Paese e per il Governo, questa intesa ha consentito di mettere a segno tappe importanti a sostegno delle politiche di genere e dell'occupazione femminile e in questi mesi di pandemia cerca di fare del criterio dell'equità l'ago della bilancia nell'utilizzo dei fondi europei. A *Elle* hanno raccontato insieme come, una volta fuori dall'emergenza, intendono fare del lavoro agile uno strumento di promozione dell'occupazione femminile e di trasformazione dell'intera società. ➔

ELLE 75

ELLE intervista



Nunzia Catalfo

Il diritto di DISCONNETTERSI

Ministra, la pandemia ha avuto un effetto dirompente sull'organizzazione del lavoro, con un massiccio ricorso più al telelavoro che allo smart working. Cosa succederà a fine emergenza?

«La pandemia ci restituirà un'organizzazione del lavoro diversa da quella precedente, nella quale lo smart working sarà a pieno titolo una delle modalità ordinarie di gestione del rapporto di lavoro. Ciò implica la necessità di aggiornarne le regole di funzionamento, perciò ho già avviato un tavolo di confronto con le parti sociali che proseguirà nei prossimi mesi. Certamente, due dei punti cardine da considerare sono l'effettività del diritto alla disconnessione e una piena valorizzazione della finalità di conciliazione vita-lavoro di questo strumento».

Secondo i dati l'esperienza di questi mesi, per quanto emergenziale, ha però inflitto gravi sacrifici alle lavoratrici, divise tra telelavoro e mansioni di cura. Che tipo di provvedimenti ha in mente di introdurre per arginare questo squilibrio?

«Si tratta purtroppo di una problematica della quale sono a conoscenza e quando parlo di piena valorizzazione della finalità di conciliazione vita-lavoro mi riferisco proprio a questo. La flessibilità oraria e il lavorare per obiettivi rappresentano i punti più innovativi dello smart working, che è una cosa diversa dal telelavoro e per questo può essere svolto in un luogo diverso dalla propria abitazione. Bisogna perciò evitare che il lavoro agile diventi un elemento indiretto di penalizzazione professionale per le lavoratrici. A tal proposito, va rafforzato l'attuale assetto normativo, permettendo alle donne di partecipare pienamente alla definizione degli obiettivi e dei tempi di lavoro. Su questa tematica intendo aprire uno specifico focus con sindacati, associazioni datoriali ed esperti della materia».

Il rischio è che le aziende applichino questa formula prevalentemente alle donne, in quello che la letteratura definisce un "privilegio handicappante" che indebolisce le lavoratrici in un momento in cui molte donne stanno già lasciando il mondo del lavoro.

«Se, terminata la pandemia, lo smart working non sarà in grado di perseguire la finalità di conciliazione vita-lavoro per cui è stato introdotto nel nostro ordinamento, vorrà dire che avremo perso una grande occasione. Stiamo lavorando affinché ciò non accada, studiando l'impatto e la diffusione di genere che avrà nei vari settori produttivi. Con il decreto Rilancio è stato istituito l'Osservatorio sul mercato del lavoro, al quale chiederò questa specifica analisi. Più in generale, nel post-pandemia punteremo con forza sulla formazione e la riqualificazione dei lavoratori e delle lavora-



Nunzia Catalfo,
53 anni, ministra
del Lavoro e delle
Politiche sociali.

*“Nel 2019
37.616 lavoratrici
hanno dato le
dimissioni perché
non riuscivano
a curare i figli.
Quel numero deve
arrivare a zero”*

trici attraverso uno specifico piano che ho inserito fra i progetti da finanziare col Recovery Fund. Per le donne, inoltre, creeremo percorsi formativi fondati sull'acquisizione di nuove competenze, con particolare riguardo all'accesso alle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica)».

Quanto è sensibile il suo dicastero alle istanze del movimento che reclama il criterio del "giusto mezzo", chiede cioè di destinare parte sostanziale delle risorse di Recovery Fund e Next Generation Europe a servizi e infrastrutture a sostegno del lavoro femminile?

«Sono molto sensibile, infatti una parte importante delle risorse che arriveranno dall'Europa verranno utilizzate con queste finalità. Come donna, prima ancora che come ministro del Lavoro, mi sono posta un obiettivo ben preciso: il progressivo azzeramento di quel dato, 37.611, riferito alle lavoratrici madri che nel 2019 hanno dato le dimissioni anche a causa dell'impossibilità di armonizzare occupazione e cura dei figli. Abbiamo lavorato tutta l'estate con i tecnici del mio ministero per mettere a punto 11 progetti, fra cui quello specifico sull'empowerment femminile che include la promozione di strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso il rafforzamento del sistema dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, come nidi e micronidi, e di servizi per la long-term care (forma di assistenza a persone non autosufficienti per un periodo di tempo esteso, ndr). In più, sempre per aumentare la permanenza delle lavoratrici nel mercato del lavoro, intendiamo creare specifici incentivi al mantenimento occupazionale al loro rientro dalla maternità. Nel frattempo, nella legge di Bilancio prevederemo una decontribuzione al 100 per cento per tre anni per chi assume donne disoccupate al Sud e per coloro che assumono donne disoccupate da almeno 24 mesi su tutto il territorio nazionale». |