la Repubblica

Quotidiano

Data 23-02-2022
Pagina 24
Foglio 1 / 2

L'indagine del ministero delle Pari opportunità

Donne e smart working Quando il lavoro agile diventa una trappola

di **Serenella Mattera**

ROMA — Uno strumento per tenere finalmente insieme vita e lavoro, o una zavorra definitiva alla possibilità di carriera. Al bivio dello smart working si gioca una partita cruciale per il lavoro femminile nel post pandemia. Lo mostra un report del ministero per le Pari opportunità e la famiglia, frutto di un'indagine voluta da Elena Bonetti e condotta con 50 aziende rappresentative di tutti i settori. Serve a raccogliere buone prassi e proposte e a individuare le leve su cui agire per trasformare in un'opportunità il cambiamento nel mondo del lavoro che dal primo aprile - chiusa la fase di emergenza - diventerà strutturale. E come evitare che, anziché ridurre il divario di genere, lo amplifichi, con le donne schiacciate dalla gestione della casa, dei figli, degli anziani.

È una fotografia fatta di storie, più che di dati. Racconta che là dove il lavoro agile funziona e coinvolge alla pari donne e uomini, si festeggiano più nascite. Ma che un equilibrio ancora non c'è e che gli uomini spesso occupano più spazi in presenza, le donne più spazi in assenza: viene loro chiesto di essere «più brave dei colleghi uomini, ma meno competitive e ambiziose». È facile intuire i rischi, soprattutto se si lavora da casa, di un aumento per le donne dei carichi familiari e di una riduzione delle possibilità di carriera. Li si vede in controluce anche nelle soluzioni individuate in questi due anni di pandemia per migliorare le politiche aziendali e raccontate nel report, curato dal giuslavorista Ciro Cafiero e discusso ieri in un incontro della ministra Bonetti con i rappresentanti di 50 aziende: da Leonardo a Poste, da Sanofi a Tim, da Prada a Coca-Cola.

Le imprese, racconta il documento, hanno scelto di aiutare innanzitutto le donne nella fase della maternità e del rientro al lavoro, con il supporto di psicologi o percorsi di coaching. Hanno previsto percorsi di genitorialità coinvolgendo anche i papà. E, in un rapporto di fiducia con le dipendenti, hanno dato più autonomia negli orari e garantito il diritto a disconnettersi da computer e telefoni aziendali non solo la sera ma anche durante l'ora del pranzo, per potere accudire i figli. C'è chi ha fornito consulenze psicologiche per le forme specifiche di stress che derivano dall'isolamento dello smart working e chi ha scelto di puntare su tecniche di respirazione e rilassamento. C'è chi ha messo a disposizione delle famiglie shopper o factotum, ad esempio per portare i bambini a scuola. E chi ha creato, per le giornate di lavoro in sede, armadietti dove ritirare cibo pronto da portare a casa la sera.

«Lo smart working ha mostrato opportunità, ma anche il rischio di amplificare il divario di genere nel mondo del lavoro se non si introducono principi paritari e strumenti per valorizzare pienamente i talenti delle donne», sottolinea Bonetti. Ma i rappresentanti delle aziende spiegano di non poter fare da soli. La richiesta di flessibilità, raccontano, è sempre più diffusa ma soprattutto per le piccole e medie imprese rappresenta un costo. E, sul piano dell'abbattimento delle disparità, può cancellare le logiche del presenzialismo e portare meritocrazia, purché lo smart working sia strumento per tutti, non per le donne l'unico modo per conciliare lavoro e famiglia. Ecco perché le aziende chiedono un congedo di paternità obbligatorio sempre più esteso (ora sono 10 giorni) e puntano l'accento su un welfare sempre più "personalizzato", che si faccia carico anche di chi da remoto non può lavorare.

Uno snodo importante, afferma Bonetti, è il Family act, all'esame del Senato: «Prevede interventi specifici per la condivisione dei carichi di cura tra donne e uomini, congedi parentali paritari, incentivi per i datori di lavoro che promuovano strumenti di welfare innovativi e la contrattazione di secondo livello a sostegno anche della genitorialità. Fondamentale l'investimento in politiche che sostengano il lavoro femminile, a partire dalla certificazione per la parità di genere, che vogliamo associare a meccanismi di premialità fiscale e di accesso agli appalti, come già previsto nei principi del Pnrr». ©RIPRODUZIONE RISERVATA

045688

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

la Repubblica

Quotidiano

Data 23-02-2022
Pagina 24
Foglio 2 / 2

Le misure possibili

1

Il diritto alla disconnessione

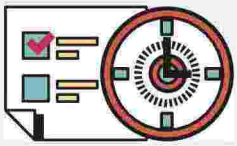
Maggiore flessibilità di orario e diritto alla disconnessione anche durante i pasti, per accudire i figli

2

I congedi parentali

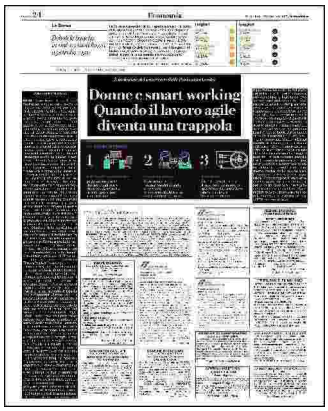
Tra le richieste, l'estensione del periodo di congedo di paternità obbligatorio, ora fissato in dieci giorni

3



Il Family act

Ora all'esame del Senato, il testo prevede interventi specifici per la condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne



045688

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

Lavoro