

L'INCONTRO. Alla Gran Guardia confronto con il sociologo e le imprenditrici per valutare le buone prassi aziendali

«Conciliare il lavoro con la vita La sfida per cambiare società»

Dall'asilo interno agli orari flessibili, dal telelavoro a casa per arrivare alla corrispondenza recapitata in ditta per evitare le code in Posta

Elena Cardinali

Come conciliare la vita lavorativa con quella familiare? È uno dei più diffusi interrogativi che si pongono le donne occupate nel privato quanto pubblico impiego, e anche uno dei problemi più assillanti per le donne con figli piccoli e in età scolare. Se ne è parlato ieri al convegno in Gran Guardia dal titolo «8 donne 8 marzo: impresa, donna, welfare, famiglia per rilanciare il Paese» promosso da Assessorato alle Pari Opportunità, Università di Verona, Federmanager Verona e Apidonne Confirmi Verona.

«Le donne devono esser libere di scegliere se continuare il lavoro dopo la maternità oppure restare a casa», ha detto l'assessore alle pari opportunità Francesca Briani, lanciando uno dei temi dell'incontro. «Conciliando entrambe il vantaggio è moltiplicato per la società». Che l'Italia non sia tra i Paesi europei tra i più evoluti non è una novità. Lo conferma anche un sondaggio nazionale sul gap di genere presentato da Monica Bertoldi, presidente di Federmanager Verona, secondo il quale per il 66 per



Uno dei momenti dell'incontro in Gran Guardia dedicato al tema della conciliazione tra vita e lavoro

cento delle donne il problema c'è mentre solo il 36 per cento degli uomini lo percepisce come problema. «In generale per gli uomini la famiglia è importante, come per le donne, ma poi loro non collaborano. E, alla fine, le donne chiedono più flessibilità sul lavoro».

Il professor Giorgio Gosetti, sociologo, dell'università di Verona, ha sottolineato come nei 28 Paesi dell'Unione Europea, a parte qualche rara eccezione felice come la Norvegia, «la relazione tra vita e lavoro sia in generale problematica». E i principali pro-

blemi sono «la mancanza di tempo per la famiglia e la stanchezza dopo il lavoro per dedicarsi alla famiglia». Sempre i dati matematici dicono che le donne lavorano meno degli uomini, a livello occupazionale, «ma in realtà fanno una quantità di lavoro gratuito», precisa Gosetti, «e svolgono il doppio del lavoro domestico». Perciò, aggiunge Gosetti, «serve un passaggio culturale, un cambiamento strutturale, una nuova organizzazione del lavoro. Più che di conciliazione bisogna parlare di condivisione».

Un concetto ripreso dalla

consigliera Maria Fiore Adami, presidente della quinta commissione, che si sta laureando con il professor Gosetti, che ha indicato come la conciliazione sia un concetto da allargare alle nuove realtà della famiglia, dove giocano un ruolo essenziale i Servizi sociali a suo supporto.

E poi le testimonianze di come la conciliazione sia praticabile per le aziende. Silvia Nicolis ha parlato del Museo di famiglia nato da una passione aziendale, mentre Giulia Houston, responsabile delle relazioni istituzionali del progetto Quid nato in seno al-

la cooperativa sociale rivolta alle donne con fragilità, ha illustrato come fare impresa coinvolgendo le categorie socialmente svantaggiate. Mary Wederer Bottaro ha creato un network femminile per dare supporto alle professionalità femminili, mentre le sorelle Cristina e Paola Tosi, amministratrici della ditta di integratori Pegaso, hanno elencato le facilitazioni attuate per lavoratori e lavoratrici: orari flessibili, smart working (lavoro da casa), part time per le neo-mamme; agevolazioni descritte anche da Alessandra Agostini manager di Lighting Spa di Colognola ai Colli: asilo aziendale (da 20 anni) aperto anche al territorio, consentire ai figli dei lavoratori di svolgere l'alternanza scuola lavoro in ambito aziendale, possibilità di ricevere posta e pacchi in azienda evitando di andare a fare code in Posta. Marina Spallino, presidente del comitato unico di garanzia dell'Azienda ospedaliera ha sottolineato come nel pubblico sia molto più difficile attuare iniziative come nel privato per il problema delle procedure. «Ma anche noi abbiamo introdotto modalità come il telelavoro, il baby parking creativo con personale specializzato, per personale ed esterni, e figure aziendali che facilitano il lavoro dei nostri cinquemila addetti». •