

Impresa & territori

Federmanager. Politiche per l'inclusione delle donne

Manager e famiglia, conciliazione difficile

Giorgio Pogliotti

ROMA

Per superare gli ostacoli all'inclusione delle donne nel mondo del lavoro serve una rivoluzione culturale, vanno adottati modelli lavorativi più flessibili, politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare, insieme a misure di welfare aziendale. Lo hanno sottolineato ieri le numerose manager intervenute al convegno organizzato da Federmanager in Vaticano su "l'altra dimensione del management", patrocinato dal Dicastero per i laici, la famiglia e la Vita della Santa Sede. Al centro del dibattito la ricerca realizzata da G&G Associates, secondo cui un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia, nonostante quest'ultima sia conside-

rata più importante della realizzazione professionale, con un punteggio su scala da 1 a 10 di 9,4 contro 8,1 attribuito al lavoro. La conciliazione è più riuscita tra i manager over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni. In media solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi come gli Usa (87%) e la Germania (75%). «Dobbiamo favorire la diffusione di strumenti operativi nelle aziende - ha sottolineato il presidente di Federmanager, Stefano Cuzilla -, che a partire dai piani di welfare, diano risposte in termini di assistenza parentale, supporto alla genitorialità, copertura sanitaria per tutti i componenti della famiglia».

Per il direttore generale di Confindustria, Marcella Panucci, alla radice del divario di genere c'è un problema culturale: «Servono azioni attive di sostegno - ha detto - per favorire la conciliazione tra tempi di vita familiare e di lavoro. In Confindustria abbiamo adottato misure come il contributo del 50% per le spese per asili nido e scuole materne, un servizio di tutoraggio per i bambini, permessi retribuiti per assistenza familiare, per nidi e materne. Ma non basta. Serve un sostegno pubblico per aiutare le donne che lavorano a pagare le baby sitter. Resta il problema nelle Pmi, l'adozione del welfare aziendale può essere favorito dalle aggregazioni tra reti di impresa, per consentire l'accesso alle prestazioni a costi contenuti». Quanto al-

le policy aziendali, secondo Maria Bianca Farina, presidente di Ania «non basta applicarle in modo formale, bisogna crederci davvero, le aziende devono convincersi dei vantaggi della presenza femminile nel board, valorizzando la diversità».

Alcune risposte potranno arrivare dal rinnovo del Ccnl, ha aggiunto Mario Cardoni, direttore generale di Federmanager. «La sfida è promuovere la diffusione del welfare aziendale attraverso regole contrattuali sull'organizzazione flessibile del lavoro. Vogliamo offrire strumenti per adottare politiche di conciliazione che siano un modello anche per le Pmi».

LE PROPOSTE

Panucci (Confindustria):
«Con le aggregazioni tra reti di impresa il welfare aziendale si potrà diffondere nelle Pmi a costi contenuti»



Peso: 9%