

Intervento welfare 24/03/21 Consulta Femminile Comunale

Silvia Maria Ramasso

Imprenditrice e vicepresidente Apid Imprenditorialità Donna

“Armonizzare le esigenze di produttività con la conciliazione lavoro/famiglia”

La conciliazione vita/lavoro è un concetto che riguarda teoricamente sia le donne che gli uomini. Nel contesto culturale attuale del nostro Paese però l’impatto di una buona progettazione di strumenti in proposito, e una buona applicazione degli stessi, ha ricadute positive soprattutto sulle donne.

E’ quindi molto importante parlare di questo argomento nell’ambito di una riflessione al femminile come quella che stiamo facendo oggi.

La conciliazione vita/lavoro può essere interpretata come una parte di un più vasto concetto di welfare, che comprendo oltre ai temi della conciliazione anche sanità, pensioni, formazione, ecc. Per le aziende sono specificamente azioni di conciliazione tutti quegli interventi che facilitano ai lavoratori e alle lavoratrici l’armonizzazione dei tempi quotidiani sia di lavoro che di vita, familiare e personale.

Facciamo qualche esempio:

- Part-time, flessibilità oraria, job sharing, telelavoro, banca ore
- Congedi e permessi per assistere un familiare malato
- Servizi di supporto alla cura dei bambini e degli adolescenti (asilo nido, scuola materna, campi estivi, servizi pomeridiani)
- Servizi di lavanderia e stireria, servizi di disbrigo pratiche, spesa take away, fattorino aziendale
- Servizi di consulenza e counseling, formazione, azioni per il mantenimento del posto di lavoro, attività di affiancamento sul posto di lavoro.

Quali sono i vantaggi per un’azienda virtuosa che sviluppa tutte queste attività di sostegno alla conciliazione?

I possibili vantaggi li elencheremo più sotto; ma è importante stabilire che parlando di conciliazione parliamo soprattutto di azioni di sostenibilità sociale e quindi di responsabilità sociale dell’impresa. Parlando di conciliazione vita/lavoro si supera il concetto di “convenienza” per entrare nel concetto di “risposta a dei diritti umani.

I vantaggi per l’impresa quindi potrebbero essere i seguenti:

- Riduzione dell'assenteismo
- Miglioramento della capacità di reclutamento dell'azienda
- Miglioramento dell'immagine aziendale
- Riduzione del turnover
- Miglioramento della retention
- Riduzione della richiesta di permessi straordinari
- Riduzione dei costi per straordinari
- Riduzione dello stress
- Aumento della produttività, della performance aziendale della soddisfazione interna e miglioramento del clima aziendale.

Come imprenditrice e rappresentante di imprenditrici mi è d'obbligo una riflessione più addentro alla relazione donne – lavoro – vita. Analizzando i dati ISTAT del 2019 compresi nel rapporto sull'imprenditoria femminile Unioncamere del 2020, possiamo rilevare questa situazione:

Imprese italiane 6.075.663

Imprese femminili 1.336.646 pari al 22% del totale
di cui

microimprese (1/9 addetti) 96,5%

piccole imprese (10/49 addetti) 3,2%

medio-grandi imprese (+ di 50 addetti) 0,3%

Professioniste circa 500.000

I totale quindi ci sono circa 2.000.000 di donne alle quali non solo non sono proposte azioni di conciliazione, ma nemmeno sono tutelate in campi fondamentali come l'assenza per malattia, per maternità, per incidenti o la necessità di prendersi cura di parenti anziani, malati non autosufficienti, portatori di handicapp.

Anche, se non soprattutto questo, concorre a far sì che in Italia il 50% circa delle donne in età attiva non lavora e questa è la causa principale della drammatica moria di azienda femminili durante la pandemia Covid19.

Concluderemo con la seguente riflessione:

Le aziende a guida femminile hanno un'alta propensione alla sostenibilità sociale e ambientale e questo è un percorso virtuoso da incentivare.

E' quindi doveroso e importante stimolare il legislatore affinché si attivi per trovare gli strumenti di welfare da applicare a tutta quella fascia sempre più ampia di donne che "lavorano in proprio" e non sono tutelate.

E' una questione di vantaggio economico generale, visto che l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne non attive, secondo stime di fine 2020, alzerebbe il PIL ben del 22%

E' inoltre una questione improrogabile di giustizia sociale.