

Obiettivo **PARI**, **OPPORTUNITÀ**

n.1 del 2018

Donne e lavoro
Binomio possibile? pag. 4

Sopravvivere alla maternità resta un privilegio

LAVORO

L'equilibrio tra lavoro e vita privata non deve più essere un'utopia

Da molti anni, nel settore del credito, c'è un grande impegno delle organizzazioni sindacali per perseguire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, attraverso la sottoscrizione di accordi definiti di "conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro".

Pag. 5

CRITICA

Le donne devono essere picchiate con maggior frequenza!

Apprendiamo con sgomento che nel Tribunale di Torino una giudice donna ha emesso una sentenza paradossale. Un compagno picchia una donna, quest'ultima si reca nove volte in otto anni al pronto soccorso.

Pag. 7

DENTRO IL LIBRO

La maternità è un master... che rende più forti uomini e donne

Questo è il titolo del libro di Andrea Vitullo e Riccarda Zezza, la cui lettura consigliamo vivamente a tutti quei manager che ancora arricciano il naso nell'assumere, o nel promuovere, una donna, soprattutto se madre.

Pag. 8



TROVA L'INTRUSA 2017

Le donne al potere nella politica e nelle aziende
In crescita la quota delle donne in posizioni apicali

La crescita è inarrestabile, ma la parità tra i sessi nelle posizioni di Presidente e AD è lontana **Pag. 2**

TROVA L'INTRUSA 2017

Le donne al potere nella politica e nelle aziende



Di Mariangela Verga

Come ogni anno, l'Associazione Openpolis pubblica un'analisi dedicata alla presenza delle donne nei ruoli apicali in ambito politico e produttivo; là dove, come si usa dire, risiede il "potere".

Il titolo, altamente suggestivo, sottolinea come nei luoghi dove si prendono decisioni importanti per il Paese o nelle aziende dove si produce ricchezza, a quel "tetto di cristallo" cui tutti guardiamo con interesse, continua a contrapporsi un pavimento assai appiccicoso che ancora troppo spesso rallenta la corsa delle donne.

Secondo questa interessante analisi, che ha preso in considerazione tutti i livelli istituzionali presenti in Italia e in Europa e all'interno di aziende quotate in Borsa, emerge che la quota di donne presenti nei luoghi che contano è appena il 30%, dato che evidenzia come, man mano che si avanza nel livello di responsabilità, questa presenza tenda a diminuire. Così, se da una parte è vero che ogni anno crescono sempre di più le donne presenti nelle catene di comando, è altrettanto vero che continuano ad avere difficoltà nell'affermarsi in incarichi apicali sia in ambito politico che nelle aziende.

Nell'ultima legislatura, il numero delle donne in Parlamento è stato il più alto della storia d'Italia: il 31,30 del totale alla Camera e il 29,60 al Senato con una presenza negli incarichi maggiori

solo del 19,23 e 25,58 rispettivamente. Quando si è insediato il Governo Renzi, tante furono le donne inserite in ruoli istituzionali e nel Governo (8 ministre su 16), al punto che fu sottolineato dal Governo stesso il raggiungimento di una vera parità di genere. Peccato che dopo pochi mesi tre ministre dimissionarie furono sostituite da uomini e nelle nomine dei viceministri e sottosegretari si ebbe un crollo delle presenze femminili. Il Governo Gentiloni ha invece scelto un profilo più basso in tema di parità affidando alle donne solo 5 ministeri su 18, di cui 2 senza portafoglio. Ai vertici delle Regioni non va certo meglio e anche qui la presenza delle donne diminuisce al crescere delle responsabilità. Solo 2 donne sono alla Presidenza delle Regioni (Friuli-Venezia Giulia ed Umbria); nelle giunte e negli assessorati nessuna Regione arriva al 40% di presenza femminile e alle donne sono affidati assessorati quasi sempre con "budget" poco consistenti. La Regione più virtuosa è l'Emilia Romagna e solo in Campania esiste uno squilibrio a sfavore degli uomini con quasi il 67% di donne in giunta. Nelle Istituzioni Europee le donne hanno decisamente più spazio, arrivando al 37%, ma anche qui si assiste ad una loro rarefazione allorché si sale nella scala gerarchica. Passando alle società quotate in Borsa si assiste ad un aumento significativo della presenza delle donne negli incarichi di amministratori, parliamo del 30%. Questo

grazie soprattutto agli effetti della legge 120/2011 che ha imposto alle società quotate obblighi precisi in tema di parità. Qualche dato: 687 poltrone "in rosa" nei cda e negli organismi di controllo con un'assegnazione prevalentemente di incarichi non esecutivi. Purtroppo anche qui però, se si guarda alle posizioni di vertice, le donne diminuiscono: solo il 3% ricopre l'incarico di "Presidente" e solo il 2,47% di Amministratrice delegata. Sono tutti dati importanti e significativi che dimostrano come il lungo e difficile cammino verso la parità di genere sia diventato sì inarrestabile ma è oggi ancora lungo e tortuoso. Avere donne che ricoprono ruoli di responsabilità nella politica, nella società, nelle Istituzioni, nelle aziende, deve essere visto come una grande opportunità per lo sviluppo di una società moderna e il raggiungimento di una vera e propria democrazia paritaria deve essere vissuto come una sfida importante per tutto il Paese in quanto la scarsa presenza di donne nei ruoli che contano non rappresenta solo un ritardo culturale ma piuttosto un problema di qualità della democrazia stessa che si può definire come democrazia incompiuta. Non un problema di genere quindi ma di civiltà.

In questa prospettiva meritano di essere ricordate le lungimiranti parole che la giovane Teresa Mattei pronunciò in Assemblea costituente durante l'iter di approvazione dell'art. 3 della Costituzione, sostenendo la necessità della nascita della democrazia come "democrazia di uomini e donne" e affermando che "nessuno sviluppo democratico, nessun progresso sostanziale si produce nella vita di un popolo se esso non sia accompagnato da una piena emancipazione femminile".

A distanza di oltre sessant'anni queste parole sono ancora incredibilmente attuali e devono stimolare dibattito e concretezza per recuperare i divari rispetto alla partecipazione delle donne in tutti gli ambiti della società, soprattutto nel mercato del lavoro, spingendo per un forte recupero rispetto alla mancata valorizzazione di queste competenze e diventare stimolo per trasformare questa debolezza in una straordinaria opportunità di crescita economica e civile.

L'approfondimento

LA LEGGE n. 120 DEL 2011

Tutela della parità di genere nelle posizioni apicali delle società quotate



Con la legge 12 luglio 2011, n. 120, sono state apportate significative modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, allo scopo di tutelare la parità di genere nell'accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.

La legge, preso atto della situazione di cronico squilibrio nella rappresentanza dei generi nelle posizioni di vertice delle predette imprese, intende riequilibrare a favore delle donne l'accesso agli organi apicali.

Questa legge obbliga le società quotate e le società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni

a riservare una quota del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale al genere meno rappresentato.

L'applicazione della legge ha previsto che in una prima fase (2013-2016) le società dovessero riservare al genere meno rappresentato la quota di 1/5 del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e nella seconda fase (2016 - 2022) una quota di 1/3.

In caso di mancato rispetto dell'obbligo legislativo la legge prevede precise sanzioni:

a) Per le società quotate:

- diffida da parte della Consob
- in caso di mancata ottemperanza alla diffida la Con-

sob applica una sanzione pecuniaria (da €100.000 a €1.000.000 per i consigli di amministrazione; da €20.000 - €200.000 per i collegi sindacali) e fissa un termine ad adempiere di 3 mesi

- in caso di ulteriore inottemperanza alla diffida i componenti eletti decadono dalla carica.
- b) Per le società a controllo pubblico:
 - diffida ad adempiere da parte del Dipartimento delle Pari Opportunità
 - in caso di inottemperanza alla diffida i componenti eletti decadono dalla carica.

Donne e lavoro

Binomio possibile?

Di Mariangela Verga

Nonostante si parli sempre di più di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, il binomio donne e lavoro sembra ancora lontano da aver raggiunto un punto di equilibrio sostenibile. In una società dove la genitorialità, ed in particolare la maternità, è considerato ancora un ostacolo alla vita lavorativa e non riconosciuto come una crescita della persona, sopravvivere lavorativamente ad una maternità resta per molte donne un privilegio.

Per moltissime donne, gestire figli e lavoro magari salvaguardando la professionalità raggiunta è una vera fatica e moltissime sono le donne che decidono di non ritornare al lavoro per prendersi cura della famiglia rinunciando a soldi e carriera.

Secondo l'Ispettorato del lavoro, il 78% delle dimissioni certificate sono state presentate da donne con figli. Donne che hanno dovuto scegliere tra essere madri o lavoratrici sottostando alla peggiore delle discriminazioni verso il genere femminile: la scelta tra l'indipendenza e i figli.

Andando un po' a fondo del problema alle poche mamme che hanno deciso "in liberta" di dedicarsi alla crescita dei figli, la maggior parte ha dovuto fare una scelta obbligata legata proprio all'impossibilità di conciliare la famiglia con il lavoro.

Mancato supporto da parte dei familiari, mancato accoglimento delle domande ai nidi pubblici, elevati costi per nidi privati e babysitter sono le motivazioni più frequenti che hanno spinto le donne ad abbandonare il proprio lavoro. E questo nonostante lo sviluppo di una legislazione di sostegno in tema di congedi parentali che consente anche ai padri la fruizione di permessi retribuiti per accudire ai figli. Nel 2016, infatti, solo 52.130 papà su 306.701 lavoratori dipendenti del settore privato hanno usufruito di questi permessi; un divario ancora troppo ampio per parlare di partecipazione alle responsabilità familiari

da parte degli uomini che si traduca in maggiori opportunità per le madri di accedere al mondo del lavoro e di restarci in presenza anche in presenza di figli.

L'evidenza di questi dati ci porta ad affermare come ci

sia ancora molto da fare per colmare questo gap sociale partendo dalla consapevolezza che le responsabilità familiari sono un compito che spetta ad entrambi i genitori e che la "conciliazione" non è una questione solo femminile ma deve riguardare anche i padri e che necessita di interventi e strategie che siano suddivisibili da entrambi i genitori affinché non diventino discriminanti per uno dei due. Quando si parla di pari opportunità si parla di qualcosa di molto più ampio rispetto la parità dei diritti sul lavoro compresa la possibilità di avere strumenti efficaci, normativi e contrattuali capaci di realizzare una vera e

propria conciliazione. Nelle aziende, soprattutto nel nostro settore, si sta sempre di più affermando la diffusione di un welfare di sostegno, definito

29.879
le donne che si sono dimesse

nell'ambito della
contrattata



zione di secondo livello, mirato

a sostenere le mamme: flessibilità di orario, part-time nelle diverse forme, nidi aziendali, permessi per specifiche necessità sono solo alcuni degli strumenti che consentono di coniugare famiglia e lavoro creando i presupposti per una partecipazione attiva delle donne al mondo del lavoro. Consolidare e diffondere esperienze positive nelle aziende che individuino soluzioni, anche innovative, favoriranno sempre di più la partecipazione femminile al mondo del lavoro, facilitandone l'ingresso e la permanenza ed ottenendo effetti positivi sull'equilibrio di genere sia in ambito familiare che aziendale.

L'EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA NON DEVE PIU ESSERE UN'UTOPIA

Di **Mariateresa Ruzza**

Perché... la vita è un'antologia non una monografia!

Da molti anni, nel settore del credito, c'è un grande impegno delle organizzazioni sindacali per perseguire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata attraverso la sottoscrizione di accordi definiti di "conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro".

Ma che cosa vuol dire "conciliazione" se non riuscire a dedicare tempo sia al lavoro che alla famiglia e a noi stesse? E' una cosa ancora più difficile della famosa quadratura del cerchio!

Se il Testo unico del 2001 sui congedi parentali può essere considerato il testo base, ossia la prima normativa di riferimento in materia di tutela della maternità e della paternità (e conseguentemente di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro), in questi 16 anni molto è cambiato sia in termini di affinamento progressivo della normativa, sia di sensibilità sull'argomento, sia di metodologie di lavoro che non poco hanno influito sugli strumenti utilizzabili.

Un significativo cambiamento, figlio dei tempi ma anche e soprattutto del forte impegno delle donne (e nello specifico delle donne che vivono le organizzazioni sindacali), è stato lo sviluppo del concetto fondamentale che non esiste solo la maternità, intesa come patrimonio esclusivo delle donne, ma anche la paternità intesa come partecipazione più attiva alla crescita dei figli. Pensiamo alla Legge 28 giugno 2012 n.9 che all'art. 4 comma 24 ha istituito, per la prima volta e in via sperimentale per il triennio 2013/2015, il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. La durata è di un giorno di congedo obbligatorio e uno facoltativo (alternativo alla madre) retribuiti al 100%.

L'art. 1, comma 205, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha disposto la proroga di tali congedi anche per l'anno 2016, aumentando il congedo obbligatorio del padre da uno a due giorni, lasciando invariato quello facoltativo, sempre alternativo alla madre.

La legge di Bilancio 2017 (all'art. 1, comma 354, legge 11.12.2016 n. 232) ha prorogato solo il congedo obbligatorio per i padri lavoratori dipendenti – anche per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenute nell'anno solare 2017 – ed ha previ-

sto, per l'anno 2018 e quindi per le nascite dal 1 gennaio 2018, l'aumento del congedo obbligatorio da 2 a 4 giorni, anche non continuativi, più il ripristino di un giorno facoltativo sempre alla fruizione da parte della madre.

La legge di bilancio 2018 non ha previsto proroghe per il 2019: è un'occasione persa per aiutare a costruire una politica di sostegno alla genitorialità condivisa (perché la cura dei figli non deve essere in carico solo alla madre).

Ricordiamo che l'età massima del bambino per il diritto al congedo parentale è stata elevata da 8 a 12 anni: per quello retribuito il limite è stato innalzato da 3 a 6 anni, con la retribuzione al 30% per il periodo da 6 a 8 anni (con alcune limitazioni di reddito).

Entrambi i genitori hanno diritto al congedo parentale per i primi 12 anni di ciascun figlio, per un periodo massimo di 10 mesi, così regolato: 6 mesi massimo per la madre, 76 mesi per il padre, elevabili in questo caso a 7 mesi quando ne fruisca per un periodo non inferiore a 3 mesi (in questo caso il periodo massimo per entrambi i genitori sale a 11 mesi).

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria. È possibile un rinvio e/o la sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato (con determinate modalità).

Nel settore del credito ricordiamo il verbale in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro del 19 aprile 2013 che, fra le altre previsioni, ha anche istituito la Commissione nazionale sulle pari opportunità che ha fra i propri obiettivi favorire l'equilibrio di genere nelle politiche di pari opportunità, sviluppare le professionalità anche attraverso la formazione, raccordarsi con le commissioni aziendali pari opportunità, sviluppare sinergie a livello territoriali, impegnarsi per l'utilizzo di tutti gli strumenti contrattuali (telelavoro, permessi e congedi per motivi personali e familiari, part time, lavoro multiperiodale) al fine di realizzare il migliore equilibrio fra le esigenze tecniche, organizzative e produttive e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, per migliorare il clima e il benessere in azienda.

Un ampio programma all'interno del quale inserire i vari tasselli di realizzazione dei singoli punti, a partire da quello del 15 dicembre 2015 sull'utilizzo dei congedi parentali per periodo minimi di un'ora giornaliera.



L'Islanda è il primo Paese al mondo che ha reso obbligatoria la parità di salario tra uomo e donna. Dal 1 gennaio 2018 tutte le aziende con più di 25 dipendenti, sia pubbliche che private, dovranno adottare la piena parità retributiva tra i dipendenti se non vorranno incappare in severe sanzioni. Il provvedimento è

stato votato dalla maggioranza di centro destra e con i voti dell'opposizione. L'Islanda, che si è sempre contraddistinta per iniziative e misure che promuovono l'uguaglianza di genere, è la nazione che ricopre il primo posto nella classifica sulla parità di genere stilata ogni anno dal World Economic Forum.

SMART WORKING

La nuova frontiera del lavoro

Di **Mariateresa Ruzza**

La legge 81/2017 ha istituzionalizzato quello che ormai comunemente tutti conosciamo come smart working: cioè la possibilità di svolgere il lavoro subordinato in modo flessibile, lontano dai locali aziendali.

È chiaramente una tipologia di lavoro che si è resa possibile con l'utilizzo diffuso delle tecnologie (internet, reti wi fi, tablet e smartphone): non si tratta di un nuovo contratto di lavoro, ma di una "nuova" modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali, in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanali stabiliti da legge e contratti collettivi.

La legge arriva dopo un'applicazione di fatto dello strumento in sede aziendale che inizia dopo il 2000, per accelerare negli ultimi anni: basti dire che in Italia dal 2013 al 2016 lo smart working è cresciuto del 40%, interessando più di 250.000 persone, cioè il 7% circa del totale di impiegati, quadri e dirigenti (dati Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano), con il coinvolgimento principalmente delle grandi aziende (il 30% ha realizzato nel 2016 progetti ad hoc, rispetto al 17% dell'anno precedente). Sempre secondo il Politecnico, il 69% degli "smart workers" è uomo, con un'età media di 41 anni, risiede al Nord nel 52% dei casi, al Centro per il 38%, al Sud per il 10%.

Fra dirigenti e professionisti si parla del 51% che lavora lontano dall'ufficio per almeno metà settimana.

Per il prossimo futuro è stimato un incremento del 40% all'anno. Nei fatti, lo smart working non collega più la produttività di un dipendente al luogo in cui l'attività viene svolta, valorizzando non

più la presenza in ufficio e le ore passate dietro una scrivania, né l'orario rigido del cartellino, ma l'effettiva prestazione svolta. Lo smart working sta quindi diffondendosi velocemente: non solo i casi storici Microsoft, Barilla, American Express, Vodafone, Ferrero (per citarne solo alcuni), ma anche le Ferrovie, molte regioni e comuni, ecc.

E nel mondo del credito e delle assicurazioni?

Lo smart working è in realtà in via di sviluppo da tempo: dalla riorganizzazione di Unicredit del 2008, a Intesasanpaolo con l'accordo di marzo 2015 (e pubblichiamo la testimonianza di questa esperienza con l'opinione di Silvia Boniardi, responsabile Uilca del Gruppo), a BNL con l'accordo di luglio 2015, a Ubibanca, a Cariparma con l'accordo di marzo 2017, collegato anche alla formazione on line, per arrivare a Banca Sella e a BPM Banco, che hanno sottoscritto accordi specifici nel mese di dicembre 2017; nel settore delle assicurazioni sono attese fasi di sperimentazione in Reale Mutua, Allianz, Generali, Zurich, Axa.

Lo smart working va incontro alle esigenze di lavoratrici e lavoratori per una modulazione migliore del proprio tempo, adattandolo a esigenze personali e familiari, a ritmi individuali, a un maggiore benessere e a minore stress.

Certo, anche le aziende hanno trovato i propri vantaggi: minori costi, minori utilizzi degli spazi e conseguente risparmio. Oggi in molte aziende non vi è più corrispondenza tra organici e postazioni di lavoro, gli spazi vengono utilizzati a rotazione da chi è presente, si lavora con il tablet e il cellulare senza necessità, o senza disponibilità, di una scrivania fissa. E si realizzano anche risparmi sociali: se la persona in smart working risparmia il tempo e il denaro per il trasferimento, ciò significa anche minor traffico, minor inquinamento, minori consumi energetici.

Viviamo in un mondo che si muove, che cambia a velocità esponenziale: è una sfida quella di non opporsi al cambiamento e gestirlo nel modo più opportuno, non dimenticando mai la centralità della persona, come il sindacato ha ben presente in ogni accordo che realizza da una sola parte, dalla parte dei lavoratori (e delle lavoratrici).

SMART WORKING

L'esperienza di Intesa Sanpaolo

Di **Silvia Boniardi**

Dopo mesi di confronto e approfondimento, nel 2014 nel Gruppo Intesa Sanpaolo abbiamo sottoscritto un accordo sperimentale sul tema del lavoro flessibile volontario per i colleghi che lavoravano in strutture o uffici dove i responsabili hanno accettato la sperimentazione.

Per come si stanno evolvendo le tecnologie e l'organizzazione del lavoro nel Gruppo ISP, prevediamo che il fenomeno potrà vedere la continua crescita dei lavoratori coinvolti. Nell'accordo abbiamo previsto un numero massimo di 8 giorni al mese come tetto di fruizione personale di lavoro non da ufficio, proprio perché deve essere una delle componenti del modo di lavorare. Il risultato in termini di interesse e gradimento dei colleghi è stato da subito elevato, tanto che come organizzazioni sindacali siamo pressati per obbligare le strutture aziendali ad aderire al progetto.

Dopo le verifiche, più che positive, abbiamo sottoscritto altri accordi per permettere, in casi particolari, il lavoro flessibile individuale anche nel caso in cui il proprio ufficio non aderisca al progetto e l'estensione a tutta la rete di filiali dello smart working per la fruizione della formazione.

I dati aziendali al 31 dicembre 2016 indicavano che oltre il 50% dei dipendenti assegnati a strutture per cui è attivo il progetto Lavoro Flessibile

risultavano aver aderito all'iniziativa. Si è trattato di quasi 6000 persone, di cui il 53,96% uomini, contro il 46,04% donne (nel Gruppo ISP il 50,7% del personale è femminile). La fascia di maggior adesione è quella degli uomini over 45 anni. La fascia più bassa è tra i giovani ambosesso fino a 30 anni.

Il dato è estremamente interessante perché ribalta il preconcetto che avrebbero aderito solo le donne per esigenze di conciliare i propri tempi di vita personale con il lavoro. Il timore di creare una struttura di lavoro ghetizzante per le donne è stato uno dei timori che avevamo in fase di realizzazione dell'accordo.

La lettura che si può dare appare però non proprio confortante per il personale femminile: infatti gli uomini non si sentono professionalmente minacciati dalla mancata presenza in ufficio, mentre donne e giovani temono un possibile disvalore; inoltre forse le donne vedono lo smart working come un potenziale aumento di lavoro di cura a casa (gli uomini no). Quindi il lavoro flessibile prevede un cambiamento culturale nella gestione e valutazione del personale da parte dei responsabili: infatti la sensazione, supportata dai dati reali degli inquadramenti, è ancora di svantaggio per le donne, che temono ripercussioni professionali negative conseguenti alla scelta dello smart working.

Come Uilca il nostro obiettivo per il futuro è duplice: cercare di allargare a tutte le strutture la possibilità di accedere al lavoro flessibile e proseguire nel cambiamento di cultura organizzativa dei responsabili.

Se l'evoluzione è verso l'oggettiva qualità del lavoro svolto e della professionalità contenuta, tante connotazioni comportamentali che hanno penalizzato le donne dovranno sicuramente cadere.

Le **donne** devono essere **picchiate** con maggior frequenza!



Comunicato di
ALESSANDRA MENELAO

Responsabile Nazionale dei Centri di Ascolto Mobbing & Stalking UIL

Apprendiamo con sgomento che nel Tribunale di Torino una giudice donna ha emesso una sentenza paradossale. Un compagno picchia una donna, quest'ultima si reca nove volte in otto anni al pronto soccorso.

La giudice ha sentenziato che "non tutti gli episodi sono riconducibili ad aggressione da parte dell'imputato". In sostanza le motivazioni appaiono in questo modo: se le percosse non sono frequenti e continue non può esserci il reato di maltrattamento in famiglia. Il fatto non sussiste.

E a noi la sentenza non ci piace proprio perché dà respiro ad un principio violento e antico: se l'uomo picchia, qualche volta, non commette un reato.

E intanto continuano ad aumentare stupri, episodi di femminicidio e violenze contro le donne, ad esempio negli ultimi giorni nella Capitale del nostro Paese si sono registrati numerosi episodi di questo genere.

Abbiamo più volte detto che bisogna cambiare la cultura partendo dalla formazione di tutti gli/le operatori/trici, insegnanti, magistrati ecc ecc che si occupano di violenza.

IL nostro Paese necessita di misure strutturali su questo tema perché non è un tema emergenziale, non abbiamo bisogno di interventi e manifestazioni spot ma di politiche concrete e di ampio respiro.

DENTRO IL LIBRO



LA MATERNITÀ È UN MASTER ... che rende più forti uomini e donne

Di Mariateresa Ruzza

Questo è il titolo del libro di Andrea Vitullo e Riccarda Zezza, la cui lettura consigliamo vivamente a tutti quei manager che ancora arricciano il naso nell'assumere, o nel promuovere, una donna, soprattutto se madre.

In questo libro gli autori spiegano come le "competenze genitoriali" siano un arricchimento utilissimo anche nel mondo del lavoro. Insomma le aziende devono imparare a vedere la maternità come un accrescimento della persona e non come un problema o una scocciatura (o peggio).

Spesso la lavoratrice è stata discriminata o sminuita a causa della maternità, o messa su un binario morto, o le sono state negate opportunità di crescita professionale, preferendole colleghi uomini.

Questo perché è più facile (ma anche più superficiale) per un'azienda guardare al breve periodo e non si sa, o non si vuole, riconoscere e valorizzare i nuovi talenti acquisiti e perfezionati dopo la maternità.

Il libro è un invito a ripensare certi paradigmi nel mondo del lavoro (nonché a superare una volta per tutte alcuni obsoleti pregiudizi) e a ragionare in un modo diverso: la maternità, come altre esperienze di cura dell'altro, fornisce competenze e risorse che fortificano la persona e le danno più frecce al suo arco, utilizzabili anche in ambito lavorativo. Perché la persona è una, con le proprie esperienze, le proprie capacità, il proprio vissuto in ogni ambito della propria vita.

La maternità è una palestra di leadership, che può trasmettere forza, ispirare gli altri, aiutarli a crescere evidenziando e coltivando le loro capacità. È un diverso modello di leadership, del consenso e non dell'autoritarismo, che intende il potere come responsabilità, colla-

borazione, creazione di valore, e non già prevaricazione sugli altri.

Una madre sviluppa la capacità di ascoltare, comunicare, mediare: amplia le proprie doti di pazienza, tolleranza, empatia, e riesce a meglio a comprendere la comunicazione non verbale. Non è detto che automaticamente le madri si trasformino in leader, ma la maternità è un'occasione per far emergere e migliorare queste soft skills, che ovviamente devono essere poi fatte crescere.

Una madre impara anche ad assumere decisioni in tempi brevi, analizzando il contesto e le informazioni a disposizione, facendo ogni giorno scelte, grandi o piccole, in situazioni complicate e dovendo comunque agire con urgenza.

Per non parlare delle capacità organizzative: incastrare gli impegni, ottimizzare i tempi, pianificare ogni giorno ma al tempo stesso affrontare l'imprevisto, dare le priorità, delegare quando è il caso: le tanto declamate competenze manageriali e di leadership di cui le aziende hanno bisogno spesso sono già presenti e non vengono valorizzate, o vengono allontanate.

Serve però una maggiore consapevolezza da parte delle aziende, la loro capacità di lavorare sul medio periodo e di comprendere che vita e lavoro non sono due mondi contrapposti. Il famoso work life balance è possibile, vita e lavoro si possono ricongiungere.

Perché non iniziare a vedere la maternità come un master, valorizzandone le potenzialità che da lì si possono sviluppare?

Questo è il messaggio forte, e innovativo, del libro, che si inserisce anche in un progetto che coinvolge aziende e mamme con un programma che trasforma l'esperienza del congedo di maternità in un momento di crescita professionale riconosciuta.