

WORK LIFE BALANCE: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

di Gemma PERROTTA

La verità è che decidere di avere un figlio ci trasforma in anime purganti in cui la famiglia spesso viene considerata come d'intralcio alla produttività lavorativa o, viceversa, le troppe ore di lavoro riducono drasticamente il tempo e le energie per dedicarsi alla famiglia. Si tratta dunque di due realtà complementari che si arricchiscono vicendevolmente o due monadi che cercano di convivere cercando un continuo equilibrio all'interno dell'esistenza umana? Si parla tanto di politiche di conciliazione famiglia-lavoro, ma cosa è stato effettivamente fatto? Nel 2014 la COFACE, insieme a più di 50 organizzazioni in vari paesi membri, ha riunito numerose ONG europee per designare il 2014 come Anno della conciliazione tra vita familiare e quella lavorativa. Nel 2017, la Commissione europea ha adottato la direttiva sul work-life balance (approvato solo nell'aprile del 2019) come una tra le prime iniziative connesse al Pilastro europeo dei diritti sociali. La proposta prevedeva che: fosse stabilito un periodo minimo di congedo parentale, di almeno quattro mesi, non trasferibile tra i genitori che potesse essere richiesto entro il dodicesimo anno di età del bambino; venisse permessa una maggiore flessibilità per quanto riguarda le soluzioni in cui il congedo parentale può essere preso, favorendo

il tempo parziale o altre forme flessibili; venisse discusso il tema della retribuzione durante il congedo per superare quelle penalizzazioni che attualmente fanno propendere a sacrificare lo stipendio inferiore e dunque generalmente quello femminile; sul fronte delle modalità flessibili di lavoro, la proposta della Commissione europea ha aggiunto una terza possibilità, ovvero di svolgere il proprio lavoro a distanza.

Ma in pratica che punto siamo?

Quanti papà chiedono e usufruiscono del congedo parentale per dare modo alla madre dei loro figli di andare al lavoro e fare carriera?

Quanti imprenditori comprenderanno l'importanza che i propri lavoratori, in particolare i padri, prendano del tempo per dedicarsi alla famiglia?

Senza una reale percezione dei vantaggi che queste misure potrebbero generare, i cambiamenti che la direttiva introduce rischiano di sortire l'effetto di un adempimento, con il rischio di penalizzare, ad esempio sul fronte delle opportunità di carriera, chi ne fruirà.

Per fortuna secondo uno studio condotto da Save the Children il trend è in crescita.

Non va meglio di certo sul fronte delle modalità flessibili di lavoro. Sebbene l'emergenza Covid abbia dimostrato ampiamente i vantaggi dello smartworking per molte aziende private e per tanti Enti Pubblici è più importante occupare la scrivania piuttosto che essere più produttivi a casa (avendo semplicemente evitato il pressure test quotidiano per arrivare puntuali a lavoro dopo aver accompagnato i figli a scuola). Anche l'universo scolastico (dal nido in poi) rappresenta un punto dolente. A meno che non si abbiano i nonni vicino tocca portare i "neonati" al nido: iscrivere un bambino in un nido privato può costare fino a 620 euro al mese, oltre un quinto del reddito di una famiglia media. In sintesi, mentre sono stati compiuti progressi significativi nel promuovere la conciliazione famiglia-lavoro, ci sono ancora sfide da affrontare. È necessario un impegno continuo da parte dei decisori politici, dei datori di lavoro e della società nel suo complesso per creare un ambiente in cui le famiglie possano prosperare e i genitori possano bilanciare con successo le responsabilità lavorative e familiari.

