



Svolte/Bastano 2 miliardi per creare la rete di servizi per l'infanzia. Un ruolo diverso per l'uomo

Più lavoro, più figli: arriva la rivoluzione del fattore D

La tesi del libro di Ferrera: l'occupazione femminile può rilanciare l'Italia

Paola Pica

Corriere Economia, 3 marzo 2008

Per dare la scossa iniziale servono al massimo un paio di miliardi, meno di un terzo del Tesoretto atteso, un po' di (virile) coraggio, e almeno un intervento. Una sola manovra che, qualora fosse a corto di idee, la politica potrebbe copiare da altri Paesi europei: creare la rete di servizi all'infanzia, anche privata ma ad alta affidabilità: Basterebbe questo per aprire alle donne madri il mercato del lavoro e vedere l'effetto che fa. Potremmo scoprire che l'Italia è in grado di uscire dalla crisi economica, avremmo una chance per superare l'emergenza dei bambini poveri (proprio così, un quinto dei nostri bambini vive in condizioni di «povertà acuta e persistente nel tempo») e, sorpresa, persino di tornare a fare figli.

Un nuovo patto

E se le donne non sono affatto stupite dagli effetti che la loro valorizzazione è in grado di produrre, e per tempo hanno iniziato a investire massicciamente su sé stesse, la novità è che ci stanno arrivando gli uomini. E dunque maturano i tempi per un nuovo patto tra donne e uomini.

Ci prova Maurizio Ferrera con un bel libro, in uscita domani, che fa sognare ma anche arrabbiare per quanto siamo rimasti indietro: «Fattore D, perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia». Per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro, è una delle stime citate da Ferrera, si posso creare fino a 15 posti aggiuntivi nel settore dei servizi esternalizzati dalla famiglia. L'assunzione di 100 mila donne, oltre a creare 15.000 altri occupati (tutti nel territorio) si calcola che potrebbe far crescere il Pil di circa un terzo di punto.

Qualità della vita

Quella del politologo, ordinario di Teoria e politiche dello stato sociale alla Statale di Milano, non è l'unica voce autorevole che si è levata in questa direzione. Ma Ferrera fa un passo in più riconoscendo come «snodo» il tema della qualità della vita, della cultura del work-life balance promossa (persino) dalla Confindustria inglese.

Lo choc fiscale potrebbe non essere sufficiente. Quello che è necessario tanto per i bassi livelli di occupazione «ufficiale» femminile al Sud, tanto per quelli quasi europei del nord, sono i servizi alla famiglia. La start up «potrebbe costare uno, forse due miliardi» dice

Ferrera che cita, tra gli altri, il modello francese dove funziona un network privato di imprese innovative, e per la gran parte al femminile, che offre di tutto: dalla riparazione della tv, all'autista (qualificato) per accompagnare o ritirare i bambini a scuola. Servizi a prezzi ragionevoli che vengono pagati con ticket acquistabili in posta.

**Manovra d'urto**

«Politica dei servizi, incentivi fiscali alle imprese che assumono e l'introduzione di un congedo esclusivo per i padri» per Paola Profeta, giovane e nota ricercatrice bocconiana, sono le tre «manovre d'urto» che la politica deve mettere in campo riconoscendo il lavoro delle donne come «una priorità». Le maggiori criticità, cioè l'abbandono (o il licenziamento), sono concentrate sul momento della nascita, in genere del primo figlio. «Nello studio le donne sono il leggero sorpasso — spiega la Profeta —. Una volta creato un quadro istituzionale ci vuole il salto culturale».

Quello delle imprese si rivela fondamentale e sull'arrivo di Emma Marcegaglia alla guida di Confindustria pesano molte aspettative. «Simbolicamente può essere di importanza straordinaria», riconosce Susanna Camusso, segretario generale della Cgil in Lombardia, la regione italiana con il più alto tasso di occupazione femminile. Il punto è che viene permesso alle imprese di considerare la fertilità «un costo improprio» e dunque «anche le politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia sono considerate tali».

Paternità obbligatoria

Sui tre interventi indicati Camusso pone l'accento sulla «paternità obbligatoria di un mese, sui cinque previsti dalla legge». Questo potrebbe aiutare a «smontare il pregiudizio» che impedisce l'educazione dei padri alla piena condivisione anche del lavoro in casa. Prioritario è il tema della qualità e del merito. «Sono convinta — dice la leader sindacale — che se la carriera tenesse davvero conto a tutti i livelli di questi due elementi, le donne sarebbero già meglio pagate e più valorizzate degli uomini. Ciò che viene richiesto, invece, è la mera disponibilità a "passare il tempo" al lavoro, stare lì, occupare uno spazio fisico in un modo del tutto maschile. L'alternativa? Il part time, che certo deve esserci come possibilità, ma per molte significa la serie B».

Il telelavoro

Assicura di «guardare ai risultati» Patrizia Grieco, amministratore delegato di Value Team, 3 mila dipendenti, - già supermanager in Italtel e in Siemens Italia, chiarendo tuttavia che «nelle grandi aziende le rigidità "fordiste" sono state superate da un pezzo, ma il discorso funziona meno nelle piccole». Detto questo, «il lavoro è fatto anche di presenza fisica, di dedizione, di relazioni sociali. Stare a casa attaccate al blackberry non sempre è la soluzione. Non credo al telelavoro, se non come modalità in alcuni periodi della vita». Quanto ai servizi «vanno sviluppati dalla politica. L'azienda può aumentare la flessibilità, ma cerca sempre i risultati, non può farsi carico della cura del bambino e dell'anziano». A mettere la manager e la leader sindacale del tutto d'accordo è l'idea di dover sdoganare gli uomini dalla «condanna al successo». Diciamolo: su un uomo che pospone la carriera ai figli pesa ancora il sospetto che sia uno che al lavoro non c'è la fa. Da Nobel i due studiosi belgi che hanno chiamato «premio virilità» la proposta di garantire la piena retribuzione ai papà in congedo.