

Le donne? Sull'orlo della tripla occupazione

Una vita da stratega, la definisce la sociologa della famiglia Giovanna Rossi. Lo era in passato la vita delle lavoratrici, quando la sensibilità verso le politiche di conciliazione era pressoché nulla. Pochi illuminati imprenditori ne parlavano. Il problema è che lo è ancora adesso perché le donne continuano a fare doppio, triplo lavoro. La battaglia delle 35 ore le fa sorridere, quando facendo i conti oltre la metà di loro calcola in media 60 ore alla settimana impiegate tra lavoro propriamente detto, cura della casa e dei figli (dati dell'Indagine Multiscopo del 2001-2002).

Molte aziende hanno individuato nei nidi aziendali uno strumento di conciliazione famiglia-lavoro. Il boom dei nidi si è avuto dal 2000 in poi. A più di cinque anni di distanza che bilancio fa?

Non direi molte, ma poche aziende offrono ai propri dipendenti il nido aziendale. Sono poco più di 200 quelle che avevano chiesto accesso ai finanziamenti del ministero del Lavoro per creare il nido. Ammettiamo che altrettante lo abbiano creato autonomamente. Anche perché, credo, non è una questione di finanziamenti, ma di cultura aziendale. Chi vuole fare un nido lo fa e basta. Facendo i conti, considerata la numerosissima popolazione aziendale del nostro Paese, otteniamo sempre una percentuale bassa di imprese che offrono questo servizio. I nidi aziendali sono ancora troppo pochi.

La causa?

Le cause sono molteplici. Ma la prima è il dominio di una cultura imprenditoriale che non dà rilevanza agli aspetti

relazionali della vita dei dipendenti e ha un approccio individualistico al lavoro. È ora di un ripensamento delle politiche aziendali.

È ancora lontano il giorno in cui il tema della conciliazione potrà dirsi superato?

Purtroppo è un tema vecchio e nuovo allo stesso tempo. Continua a riproporsi in parte perché non è stato risolto, in parte perché la vita delle donne è cambiata.

In che modo?
Con l'innalzamento della scolarità, si è elevata l'asticella delle aspettative. La crescita di partecipazione femminile in ambito universitario dal dopoguerra ai nostri giorni è stata esplosiva. Si pensi soltanto che nell'anno accademico 1950-51 il 2,1% delle donne frequentava l'Università contro il 6% dei ragazzi. Oggi le studentesse universitarie sono il 40 per cento. Il boom delle immatricolazioni femminili è arrivato negli anni 70 mentre i 90 sono stati gli anni che hanno segnato il superamento del tasso di scolarità femminile su quello maschile.

All'innalzamento del grado di istruzione che cosa ha corrisposto per le donne, nel mondo del lavoro?

La ricompensa negata. I brillanti successi femminili prima a scuola e poi all'università dove le donne hanno voti più alti e riescono a concludere il percorso di studi in corso in una percentuale assolutamente maggiore, non trovano infatti un'adeguata ricompensa nel momento in cui le donne cominciano a lavorare. Le aiutano a superare le barriere d'in-

gresso, ma non a scalare le gerarchie aziendali; a dimostrarlo il fatto che in luoghi decisionali elevati la loro presenza è ancora segnata da forti criticità.

Come per esempio?

Siamo ancora indietro, molto indietro nelle politiche familiari, un tema che sembra riguardare più le donne e che comincia soltanto ora a essere echeggiato in alcune aziende. La famiglia viene vista come un bene privato e troppi imprenditori non si rendono conto del grande vantaggio sociale rappresentato dall'investimento nella vita di relazione dei dipendenti. Dimenticando che se la vita di relazione funziona bene, si produce di più e meglio sul luogo di lavoro. E si vive meglio.