

10  
NOTIZIE

Il governo ha presentato nuove misure per aiutare le coppie, divise tra lavoro e cura dei figli.

Durante la quarantena a rimetterci sono state le donne, oberate di compiti. Due esperti dicono qui se ora il futuro sarà migliore

di MONICA BOGLIARDI



DURANTE LA PANDEMIA MOLTE COPPIE HANNO LAVORATO PER LA PRIMA VOLTA INSIEME DA CASA.

## IN CONGEDO MANDATE LUI

**D**ai dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio per i neopapà ai congedi parentali ulteriori di almeno due mesi, non cedibili all'altro genitore, per ciascun figlio. Ma anche i permessi retribuiti per partecipare ai colloqui con i professori, i bonus per le rette di asili nido e gli incentivi alle aziende che favoriscono lavoro flessibile e smart working, con priorità per chi ha figli sotto i 14 anni. Queste sono alcune delle principali misure del Family Act appena approvato, il disegno di legge che vuole spingere gli italiani a fare più figli e aiutare i genitori che già ne hanno, conciliando famiglia e lavoro. Il Family Act è riuscito nell'impresa più difficile, quella di evitare che smart working e congedi siano una trappola per le donne, costrette a occuparsi di tutto da casa?

Da tempo si aspettava una legge che ripensasse la famiglia dal punto di vista dei ruoli, dei carichi di lavoro, della possibilità di dare ai suoi componenti gli strumenti per la propria realizzazione personale. «Dieci giorni di congedo obbligatorio per i neopapà non bastano. Bisogna puntare su un mese, magari gradualmente. Per i congedi parentali, retribuiti meno dello stipendio, bisognerebbe introdurre meccanismi per far sì che non li chiedano solo le donne perché, di solito, guadagnando meno dei partner, scelgono loro di restare a casa», dice Paola Profeta, docente di Scienza delle Finanze all'Università Bocconi di Milano, esperta di questioni di genere.

«Lo smart working, poi, non è uno strumento di conciliazione lavoro-famiglia pensato per le donne, ma una strategia unisex di flessibilità dell'organizzazione del lavoro. Avrei aggiunto incentivi alle aziende che favoriscono lo smart working maschile; e la figura del manager che

promuove il lavoro a distanza. Ma l'Italia ha piccole realtà imprenditoriali, non è facile introdurre un costo in più». Per alcuni il Family Act non è punto di arrivo, ma di partenza. «Le politiche familiari non devono essere solo misure oggettive - anche se trovo ottimo nella sua semplicità l'assegno universale per i figli, previsto dal provvedimento - ma innestare cambiamenti culturali come la condivisione della cura di casa e figli», dice Alessandro Rosina, docente di Demografia alla facoltà di Economia dell'Università Cattolica ed esperto di politiche familiari. «In questa buona direzione vanno i permessi retribuiti per i colloqui con i professori dei figli, a cui parteciperanno molti papà. Mentre i dieci giorni di congedo paterno vanno estesi a 15, come indica l'Unione Europea, e poi a 30. Ci guadagnerebbero pure gli uomini. Se stanno più a casa a crescere i figli è un bene per tutti: i divorzi sono meno dolorosi nei nuclei in cui il padre era presente e attaccato ai figli. E poi questi papà diventano modelli per i figli, i padri del domani». C'è infine la questione spinosa dello smart working. «Non dev'essere come per il part-time, che in Italia, dalla recessione del 2008 in avanti, è aumentato perché lo impongono le aziende alle donne per ridurre i costi», spiega Rosina. «È una vera conquista se è la donna che lo sceglie e se è concepito perché entrambi, in casa, lo usano per conciliare le esigenze di famiglia con le ambizioni professionali», dice l'esperto. «E perché non avvengano abusi, propongo un Osservatorio nazionale sullo smart working che supervisioni i dati: su chi lo chiede, che ricadute ha sulle donne, se favorisce in loro la scelta di avere uno o più figli. In questo modo non sarà una trappola per le madri». ■

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Foto GETTY IMAGES