

La sicurezza. Cisl: nel 2017 raddoppiati gli incidenti, oltre 4.000 i casi in Italia

Nel 2017 è più che raddoppiato il numero di infortuni sul lavoro o di malattie professionali che vedono coinvolte le mamme: oltre 4.700 i casi registrati lo scorso anno che hanno portato al raddoppio delle rendite riconosciute dall'Inail a donne con figli minorenni o universitari under 26, con una percentuale di inabilità permanente superiore al 16%. È una ricerca dell'Inas Cisl a fare il punto sulla difficoltà delle donne di conciliare vita familiare con quella lavorativa. «Questi numeri confermano che la battaglia per la conciliazione tra vita e professione non è una semplice questione di principio: l'equilibrio imposto alle mamme dalla società di oggi ha del-

le conseguenze molto tangibili sulla loro salute. Probabilmente la difficoltà di conciliare il tempo dedicato alla famiglia e quello trascorso in azienda hanno inciso sui livelli di attenzione e sulla resistenza fisica, con la conseguenza di notevoli danni alla salute», denuncia Gigi Petteni, presidente dell'Inas, patronato della Cisl. A dimostrarlo soprattutto il numero di infortuni in itinere, che sono «in costante crescita»: l'anno scorso le mamme che si sono viste riconoscere una rendita per questo tipo di incidente sono state 1.302; di queste 692 avevano tra i 40 e i 49 anni, erano cioè nella fascia di età in cui oggi, con una maternità che si sposta in avanti nel percorso di vita, si hanno figli piccoli da accompagnare a scuola, prima di arrivare al lavoro. In relazione al totale dei casi riconosciuti dall'Inail, restano pochi quelli di malattia professionale indennizzata: 476 contro 4.233 infortuni sul lavoro.



La sfida maternità e lavoro: equilibrio non alternativa

Conciliazione e divario di genere questioni aperte

CINZIA ARENA

Mamme equilibriste. Alle prese con l'impresa quotidiana di tenere insieme la famiglia e la carriera. Ma anche la casa e i genitori anziani. Oggi è la loro festa e a parlare sono i numeri. Le italiane diventano madri sempre più tardi (a 30,8 anni, quasi due in più rispetto alla media europea), hanno sempre meno figli (1,3 in media, erano 2,4 nel 1970) ma nonostante questo fanno fatica a trovare e soprattutto a tenersi un impiego. Il 37% delle mamme tra i 25 e i 49 anni risulta inattivo, nel primo anno di vita del figlio il 14% abbandona il lavoro. L'occupazione femminile resta una delle grandi incompiute del nostro Paese che non riesce a togliersi la maglia nera in Europa. Siamo fermi al 49%, penultimi dopo la Grecia, nonostante qual-

che progresso si sia visto negli ultimi anni. La media europea è del 61%. Da noi il divario di genere è enorme. Sia per l'accesso al mercato del lavoro: la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è di 18 punti percentuali (la media europea del 10%). Sia quando si parla di stipendi perché ha raggiunto ormai il 20%. Al crescere della qualifica professionale aumenta la retribuzione, ma aumenta anche il gap retributivo. Senza considerare che un terzo delle occupate ha un lavoro part-time che per più della metà dei casi (il 59%) è "involontario", vale a dire imposto.

Un recente rapporto dell'Eurostat ha confermato, se ce ne fosse stato bisogno, la situazione disastrosa del Sud Italia rispetto all'Europa. Le ultime quattro regioni per tasso di occupazione femminile sono la Sicilia (con il 29,2% di donne

che lavora), Campania, Calabria e Puglia. Ma il dato che deve far riflettere è l'enorme difficoltà delle giovani (tra i 25 e 34 anni, vale a dire quelle che dovrebbero diventare mamme): in Europa lavora il 70,5% di loro, in Italia solo il 52,7%.

**In Italia il tasso di occupazione femminile è fermo al 49%
Al Sud la situazione peggiora**

L'analisi di «Save the Children» prova a tracciare una mappa dei territori meno ostici per le mamme. Anche in questo caso il Sud è in fondo alla classifica (con le stesse quattro regioni di prima)

mentre sono il Trentino, seguito da Valle d'Aosta, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia e Piemonte le zone dove i servizi sono migliori. Il nodo principale resta la scarsa o inesistente rete per la prima infanzia, le discriminazioni radicate nel mondo del lavoro e un forte squilibrio nei carichi familiari tra madri e padri. In Italia solo il 12,6% dei bambini frequenta un asilo nido e il 45% dei Comuni non offre alcun servizio pubblico. Le mamme così hanno come unica alternativa quella di rivolgersi ai nonni o alle baby-sitter per potersi "permettere" di lavorare. Save the Children chiede un'assunzione di responsabilità pubblica su un tema così importante. «È inammissibile che in un Paese come il nostro dove il numero di nuovi nati è in costante diminuzione, si riservi così poca attenzione, al di là della retorica, alla maternità» sottolinea Raffaella

Milano, direttrice dei programmi Italia-Europa. Per i più piccoli (vale a dire i bambini al di sotto dei cinque anni) si spende solo lo 0,5% del Pil a fronte di una media nazionale dello 0,8%. Dalle Acli arriva un appello a riportare al centro la questione del lavoro. A partire dal rispetto della festa. «Nel resto del mondo la mamma si festeggia in data fissa, l'8 maggio. In Italia la seconda domenica di maggio per sottolineare il tema della domenica come giorno di riposo delle mamme lavoratrici», sottolinea Agnese Rangelhi, coordinatrice nazionale delle Donne delle Acli. «La maternità non può essere nel 2018 una scelta alternativa al lavoro». Ecco perché serve una strategia globale per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro delle giovani, la conciliazione e la regolamentazione del lavoro festivo.

La filosofia Boiron

Creatività e leadership rosa nell'azienda dell'omeopatia

DANIELE GARAVAGLIA

L'omeopatia è donna. Lo dicono i dati occupazionali della Boiron, leader mondiale nella produzione e distribuzione di medicinali omeopatici, con ricavi annui per oltre 600 milioni. La filiale italiana conta circa 200 dipendenti, il 70% donne. La presenza femminile rimane altissima anche nelle posizioni apicali, con il 60% dei manager e il 55% dei quadri. La stessa storia di Silvia Nencioni, entrata in azienda appena laureata e cresciuta fino a essere nominata presidente e Ad, dimostra l'attenzione della compagnia francese verso il contributo femminile allo sviluppo aziendale. «La nostra filiale, che dal '79 diffonde la cultura omeopatica in Italia, incarna i valori veicolati da Christian Boiron, direttore generale del



gruppo, che crede fortemente nell'importanza di essere felici sul posto di lavoro e ha incentivato numerosi progetti di welfare e di pari opportunità», racconta Nencioni. Per Boiron la maternità è un evento fisiologico che l'azienda ha imparato a gestire in maniera naturale, venendo incontro alle esigenze di ciascuna lavoratrice. «Concediamo

L'Ad Silvia Nencioni: part time sempre concesso e spazi ad hoc

sempre il part time alle neomamme che lo desiderano, rispettando per ognuna il periodo d'allattamento e i congedi parentali». Oltre ai modelli organizzativi di tutela a favore delle madri di famiglia, la manager ha favorito la creazione di un ambiente di lavoro ricco di elementi artistici, colori e spazi di incontro, ma anche l'espressione di attitudini tipicamente femminili verso la creatività, con laboratori di lavorazione dell'argilla e corsi di biodanza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La scelta di Extravega

La flessibilità diventa bellezza con le mamme protagoniste

Una piccola impresa che pensa in grande, avendo portato la bellezza del design italiano da Paderno Dugnano fino a Londra, negli Stati Uniti e in Australia, con progetti architettonici e di arredamento per grandi clienti: è la storia della Extravega, fondata nel '85 e diretta dal ceo Antonio Rillosi con una trentina di collaboratori, di cui il 30% donne e quasi tutte mamme. In Extravega il lavoro è un mix di sapienza artigiana, engineering, progettazione all'avanguardia e innovazione tecnologica. Alle quali si è aggiunta la scelta di innovare anche l'organizzazione aziendale: lo testimonia l'assenza di orari fissi per i dipendenti, che si autogestiscono senza timbrare il cartellino e segnando le ore impiegate. «Dietro al fatturato c'è qualche cosa di maggior valore: le persone. Se ti senti libe-



ro, se puoi esprimere le tue idee, lavori meglio e dai di più. Si costruisce un bel gruppo affiatato, dove gli obiettivi sono di tutti e l'azienda va meglio», spiega Rillosi. La flessibilità è negli orari e, quando serve, anche nelle mansioni: «Ognuno dei miei collaboratori sa fare benissimo più cose e, alla bisogna, si sposta anche di ruolo, anche perché cambiano i prodotti. Si fanno oggetti diversi ogni volta e le persone ragionano con grande elasticità». Un tale sistema agevola la gestione dei tempi famiglia-lavoro, soprattutto per le donne: negli ultimi anni l'azienda ha festeggiato sei maternità, venendo sempre incontro alle esigenze delle neomamme, organizzando di comune accordo l'orario di lavoro e i compiti di ciascuna, anche nei casi di particolare difficoltà post-parto. (D. Gar)

La conciliazione famiglia-lavoro come risorsa è possibile anche in una Pmi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

i numeri

49%

LA PERCENTUALE DI DONNE CHE LAVORA IN ITALIA, IN EUROPA È IL 61%

30,8

L'ETÀ MEDIA DELLE NEO-MAMME ITALIANE, QUELLA EUROPEA È 28,9

12,6%

PERCENTUALE DI BAMBINI CHE FREQUENTA UN ASILO NIDO NEL NOSTRO PAESE

1,3

IL NUMERO MEDIO DI FIGLI DELLE ITALIANE. NEL 1970 ERA 2,4

Agricoltura familiare

Alla siciliana «Natura Inlea» l'Oscar del welfare aziendale

«**U**n riconoscimento che dedichiamo agli occhi di Erika, la giovane figlia di due dipendenti, quando le abbiamo consegnato la nostra borsa di studio. La sua laurea è un traguardo di tutta l'azienda»: lo racconta Roberto Giadone, presidente di Natura Iblea, impresa siciliana vincitrice del Welfare Index Pmi per il miglior welfare aziendale nella categoria Agricoltura. Natura Iblea è un'azienda agricola biologica che coltiva più di 150 ettari a Ispica, nel ragusano, investe continuamente in ricerca e sviluppo tecnologico ed esporta prodotti in tutta Europa, con un fatturato di oltre 6 milioni e 200 dipendenti tra fissi e stagionali, di cui la metà donne alle quali è affidata la gestione del magazzino e del confezionamento. «Abbiamo sempre puntato alla fidelizzazione, con maestranze che



lavorano con noi sin dalla nascita dell'azienda: non a caso la resa oraria di chilogrammi lavorati è tra le più elevate del territorio». Dopo le iniziative per i ricongiungimenti familiari e l'integrazione delle etnie presenti in azienda (corsi di lingua, sostegno per gli alloggi, assistenza nelle pratiche burocratiche), Natura Iblea ha avviato altri progetti a per le famiglie: il bonus di 500 euro per ogni neonato e l'istituzione delle borse di studio per i figli dei dipendenti, anche per arginare il fenomeno degli abbandoni scolastici. «L'incentivo alla natalità, la tutela del nucleo familiare, il sostegno all'istruzione dei figli sono elementi di una politica aziendale che sostiene la donna riconoscendone l'insostituibile ruolo in casa come sul luogo di lavoro».

Daniele Garavaglia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Favorire la natalità

Nell'azienda dei formaggi culle piene col baby incentivo

«**È** la più antica azienda lattiero-casearia italiana, attiva dal 1784, ma anche una delle più innovative sul fronte del welfare aziendale: dallo scorso anno la vicentina Brazzale ha promosso una politica di forte sostegno alla natalità allargando un'intera mensilità media per ogni nuovo nato agli oltre 550 dipendenti, cioè 1.500 euro per i 240 collaboratori italiani e 25 mila corone per i 315 lavoratori della Repubblica Ceca, dove il gruppo opera con lo stabilimento di Litovel e i 19 negozi della catena La Formaggeria Gran Moravia. Per accedere al bonus nessuna trafila burocratica o dichiarazione reddituale: bastano almeno due anni di lavoro nell'azienda, da svolgersi prima o anche dopo la nascita, per almeno uno dei genitori. Per ogni figlio successivo, inoltre, il dipendente ha diritto



a un nuovo baby bonus: per ottenerlo, è sufficiente maturare almeno un altro anno di lavoro nel gruppo. Il premio viene riconosciuto anche in caso di adozione. «Desideriamo non solo aiutare lo sforzo economico dei neogenitori, ma soprattutto far sentire che l'azienda è felice quando riescono a realizzare i loro progetti di vita. Che devono sempre restare in primo piano», spiega il presidente Roberto Brazzale, presentando il progetto, cui si aggiungono tre anni di congedo parentale, con il diritto a conservare il posto di lavoro e un'indennità, eventualmente prolungabile in caso di nascita di altri figli. «Il sostegno a maternità e nascite deve arrivare da uno sforzo corale nel quale le aziende devono fare la loro parte», conclude. (D. Gar.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA