

Buon lavoro

DI ALFREDO SCARATTI, ASSISTENTE SPIRITUALE DELLE ACLI

Lavoro. Una parola promessa. A volte tradita. Spesso mal vissuta. Lavoro. Sempre più sostituito dall'intelligenza artificiale, dalla robotica, dal virtuale. Papa Francesco nell'Evangelii gaudium definisce il lavoro umano: "Libero, creativo, partecipativo e solidale" e precisa: "La sfida del lavoro di domani con le macchine intelligenti e il lavoro a basso costo non sarà affatto semplice. Per vincerla ci vorrà tutta la passione e la creatività per alimentare fatica e vocazione al lavoro. Ci vorranno politiche nuove, inclusive e generative a livello locale, nazionale ed europeo". Il lavoro di domani sarà "buono" se: saprà sviluppare una dimensione relazionale e comunitaria, non basata su istanze, ritmi e logiche individualiste e disgreganti; se manterrà viva la capacità di amare e servire il proprio tempo con lo sguardo verso il futuro; se saprà rendere soggetti attivi i lavoratori in azioni concordate di partecipazione condivisa tra dipendenti e datori di lavoro, in un processo di co-progettazione, corresponsabilità, co-gestione. Il lavoro sarà "buono" se avrà il coraggio di ripensare la formazione delle parti sociali chiamate a costruire la qualità del lavoro, delle relazioni, nel rispetto della dignità personale, del ritmo festa-lavoro, dei tempi lasciati alla famiglia. Le Acli possono fare la differenza nel promuovere uno stile di partecipazione, corpo a corpo con chi ha bisogno di coraggio, di sostegno, perché l'altro non si senta ai margini di un processo lavorativo, ma metta mente e braccia attorno a uno stesso tavolo per pensare, progettare e ricevere insieme e dare aiuto.

LA VOCE DEL POPOLO

FIDE LEALTA' CORAGGIO



Ripartire dai lavoratori

Il lavoro resta il tema centrale, se non nel dibattito pubblico, certamente nel "noi" del bene comune. Bisogna colmare i divari economici fra le generazioni e i generi

L'EDITORIALE
DI PIERANGELO MILESI*

Il lavoro per la partecipazione e la democrazia

Il valore del lavoro fonda l'Italia e il nostro convivere, conferendo una forma sostanziale alla nostra vita quotidiana, personale e collettiva, come espressamente sancito dall'articolo 1 della nostra Carta costituzionale: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro". La realtà concreta del mondo del lavoro,

troppo spesso dura, iniqua e drammatica, ci richiede però un'urgente riassunzione di responsabilità in ordine al principio fondante del lavoro: il fenomeno della disoccupazione, del lavoro povero o addirittura del lavoro che uccide, infatti, lede la dignità della persona, lacerando il tessuto sociale, erode la partecipazione alla vita civile, democratica e politica del Paese. Dopo la Seconda Guerra mondiale, la classe lavoratrice sembrava essere diventata il baricentro della storia, il soggetto propulsivo e protagonista del progresso materiale e spirituale del Paese: c'era la consapevolezza che

col lavoro e sul suo valore si potesse addirittura fondare una Repubblica. Uno straordinario slancio capace di generare la Costituzione italiana, ma anche di trasportare la classe lavoratrice sul terreno politico. La classe lavoratrice oggi non è più il soggetto che guida le sorti della politica, ma il lavoro resta il tema centrale, se non nel dibattito pubblico, certamente nel "noi" del bene comune. Le politiche pubbliche devono perciò considerare il lavoro come la vera priorità democratica, quindi investire in formazione e innovazione, in progettualità e inclusione, aprendosi anche alle tecnologie,

creando condizioni di equità sociale. È necessario guardare agli scenari di cambiamento che l'intelligenza artificiale sta aprendo, in modo da guidare responsabilmente questa trasformazione ineludibile. Prenderci cura del lavoro è atto di carità politica e di democrazia. Le istituzioni devono assicurare condizioni di lavoro che permettano di riconoscere la dignità di ogni persona, che consentano la formazione e la vita serena delle famiglie, che garantiscano condizioni di equità e di sicurezza, un giusto salario e un adeguato sistema previdenziale; bisogna colmare i divari

economici fra le generazioni e i generi, senza dimenticare le gravi questioni del precariato e dello sfruttamento dei lavoratori immigrati. Il parametro di misurazione di una democrazia compiuta consiste proprio nel pieno riconoscimento del valore del lavoro, di un lavoro, libero, creativo, partecipativo e solidale. Tutti gli attori del mondo del lavoro sono chiamati a questo compito ancora incompiuto e mai scontato. Un compito che resta per le Acli l'originaria e sempre nuova vocazione. Per poter dire ancora, senza vergognarci, Buona Festa del Lavoro.
*Presidente Acli Bresciana

INTERVISTA

Fabrizio Molteni
Investire di più
nella formazione

➔ Pag. 20

TESTIMONIANZE

Congedo parentale:
esperienza
da promuovere

➔ Pag. 21

FOCUS

**Genitorialità
condivisa: qualcosa
sta cambiando?**

➔ Pag. 21

RIFLESSIONE

Stefania Romano
Il lavoro dà senso
all'agire umano

➔ Pag. 22

I DATI

Vera Lomazzi
Differenze di genere
tra occupati

➔ Pag. 22



"Ogni mese sono seguito da persone competenti che mi aiutano nella gestione corretta del contratto di lavoro con Veronika. Con loro entrambi siamo tranquilli e al sicuro."

LAVORO DOMESTICO
Antonio, 82 anni e Veronika, 38 anni

Affidati a noi!

I nostri contatti:
030 2294010
lavorodomestico.brescia@patronato.acli.it



Alcuni numeri del 2023

Le percentuali di occupati e disoccupati

+2,1%**Occupati**

Nel 2023 prosegue la crescita del numero di occupati: +2,1% in un anno

14%**Donne**

Il tasso di occupazione femminile è di circa il 14% più basso della media europea

7,7%**Disoccupazione**

Il tasso di disoccupazione scende al 7,7%: disoccupati calano sotto quota due milioni

+493**Indeterminato**

Crescono il lavoro fisso: +493mila, soprattutto dipendenti a tempo indeterminato

8,2%**Povertà**

La povertà assoluta tra le famiglie con persona occupata cresce dal 7,7% all'8,2%



Investire di più nella formazione

Fabrizio Molteni: "I giovani, i meno giovani, i disoccupati, i lavoratori, devono mettersi in testa che servirà formazione costante"

Intervista DI IRENE PANIGHETTI

Nell'ultimo anno la pervasività dell'intelligenza artificiale è aumentata a dismisura, anche nel mondo del lavoro e, da più parti, si esprime grande preoccupazione per gli effetti che ne potranno scaturire, soprattutto in termini di posti di lavoro che si potrebbero perdere...

Nel corso del tempo, ogni innovazione nel "mondo del lavoro", ha portato con sé questo tipo di preoccupazioni. Per capirci facciamo qualche passo indietro... Cosa avranno pensato gli "amanuensi", che trascrivevano gli antichi manoscritti, quando Gutenberg, intorno al 1453, mise a punto il tor-

chio da stampa, un sistema che consentiva di avere molti libri, in poco tempo e meno fatica, visto che non dovevano essere copiati a mano? Riflettiamo, però, su quanti posti di lavoro si sono creati nell'industria della stampa, nelle librerie, nelle biblioteche e via di seguito. Venendo a tempi più recenti, nel film "Mary Poppins" si vede la figura del "lampadiere", colui che la sera accendeva i lampioni e la mattina li spegneva; con l'avvento della corrente elettrica i lampadari hanno perso il proprio lavoro, ma quanti ne sono stati creati da questa innovazione? I sistemi di "telepedaggio" hanno fatto sparire i "casellanti", ma hanno portato con sé altre e nuove figure professionali, ad alto va-

lore aggiunto. Si potrebbe andare avanti così, parlando ad esempio dei bancari, che ci dimostrano plasticamente come l'avanzare delle innovazioni e della tecnologia è - volenti o nolenti, che ci piaccia o meno - ineludibile.

Chiaro. A parte l'ultima sottolineatura, cosa ci dicono, più in generale, gli esempi fatti?

Tra le varie correnti di pensiero sulla questione, a noi convince quella - sostenuta, ad esempio, da Leonardo Becchetti - secondo cui, di fronte ai nuovi scenari che il mondo del lavoro continuamente, e sempre più velocemente, ci presenta, ritiene che non siamo e non saremo condannati ad avere sempre meno lavoro. Come

accaduto per le tre rivoluzioni industriali precedenti, anche quella che stiamo attualmente vivendo non ci condannerà alla fine del lavoro ma, proprio come avvenuto per le altre, eliminerà solo una serie di lavori, spesso quelli più pesanti, ripetitivi, usuranti. Alla fine del compimento dell'arco temporale che sarà coperto dalla quarta rivoluzione industriale, come si è registrato per le altre tre, saranno più i posti di lavoro creati di quelli che si saranno persi.

Quindi possiamo dormire sonni tranquilli, non ci saranno problemi...

Beh, non sarà proprio così. Individuo almeno tre ordini di problemi. Primo: dovremo occuparci di coloro i quali "resteranno sul campo", di chi, in questa transizione, perderà il lavoro, per cui andrà previsto un aggiornamento o una ridefinizione delle competenze. Secondo: paradossalmente, oggi stiamo vivendo una situazione di carenza di offerta di lavoro e non di domanda - come invece nei decenni scorsi. Secondo gli ultimi dati forniti dall'ufficio studi di Intesa Sanpaolo, il divario tra domanda e offerta di lavoro ha raggiunto nuovi picchi a livello nazionale: le imprese non trovano manodopera e sono circa 2,5 milioni le domande di impiego che rimangono inevase. Nel turismo e nei servizi si riscontrano le maggiori carenze, ma anche nei trasporti - dove non si trovano autisti - la situazione è drammatica. Nel nostro territorio il tasso di disoccupazione è ai minimi ma, per contro, mancano operai specializzati, soprattutto nel settore metallurgico. Terzo: sempre come ci indica Becchetti, la vera domanda è: i posti di lavoro che verranno creati nei prossimi anni dall'intelligenza artificiale, verranno effettivamente occupati? Il problema è che non è detto che ci sarà qualcuno con le competenze adatte e neppure che chi perderà il posto di lavoro potrà essere ricollocato in uno dei nuovi ruoli. Un problema crescente, nel futuro, sarà proprio quello del mismatch.



"Il divario tra domanda e offerta di lavoro ha raggiunto nuovi picchi: le imprese non trovano manodopera"

FABRIZIO MOLTENI
VICE PRESIDENTE ACLI BRESCIANE

E quale potrebbe essere la soluzione?

Più che indicare una "soluzione", posso fare riferimento ad un'azione assolutamente necessaria: la formazione! I giovani, i meno giovani, i disoccupati, i lavoratori, devono mettersi in testa che servirà formazione costante e continua lungo tutto il proprio percorso lavorativo, per stare al passo con i tempi e le innovazioni, per rimanere o rientrare nei processi produttivi.

Rimane un'altra grande sfida, importante almeno quanto le altre, quella delle crescenti diseguaglianze!

È la sfida centrale dei prossimi anni: una riforma fiscale che redistribuisca l'enorme valore economico creato dalle innovazioni tecnologiche ed oggi indirizzato verso chi detiene il capitale (e la tecnologia) rispetto a chi può contare solo sul proprio lavoro. Tramite sistemi fiscali caratterizzati da una certa progressività, deve essere redistribuito ad una più vasta platea di soggetti. Bisognerà essere capaci di tassare e redistribuire la maggiore ricchezza creata.

www.aclibresciane.it

ACLI Provinciali
di **Brescia** APS

5X1000
alle Acli bresciane

CODICE FISCALE
80017670177

43%**Salario**

La differenza tra salario annuale medio da donne e uomini è pari al 43%, la media europea è 36%

55%**Occupazione**

Nel 2022 il tasso di occupazione delle donne con figli entro i 6 anni era il 55% (76% senza figli)

Il punto**Genitorialità condivisa: qualcosa sta cambiando**

Genitorialità condivisa, qualcosa, pare, sta cambiando. Certo, sono ancora le donne che sacrificano il lavoro alla cura dei figli, ma sono in aumento i padri che usufruiscono del congedo di paternità. Introdotto nel 2012, tale congedo prevedeva allora un solo giorno obbligatorio e due facoltativi, mentre oggi sono 10 i giorni obbligatori e uno facoltativo ed è fruibile tra i due mesi precedenti e i 5 successivi al parto. Secondo le elaborazioni diffuse da Save the Children in occasione dello scorso 19 marzo, pur rimanendo un forte squilibrio di genere,

la percentuale di padri che usufruisce del congedo di paternità si è più che triplicata fra il 2013 e il 2023: Nel 2013 poco meno di 1 padre su 5 ne aveva usufruito (pari al 19,25%), mentre nel 2022, sono stati più di 3 su 5 (pari al 64,02%), con poche differenze a seconda che si tratti di genitori del primo (65,88%), secondo o successivo figlio (62,08%). I dati di Save the Children offrono focalizzazioni regionali e provinciali: In Lombardia, le province di Bergamo e Lecco risultano quelle con la percentuale più alta di utilizzo del congedo di paternità

(81%), Brescia si attesta al 74%. Il profilo medio del padre che sfrutta il congedo è quello di un uomo di più di 30 anni, residente nel Nord Italia, impiegato in imprese di media-grande dimensione con un contratto di lavoro stabile e un reddito medio-alto. La tipologia contrattuale influisce molto, a favore di chi ha un contratto di lavoro più stabile. Se infatti, tra i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato la percentuale sfiora il 70%, tra quelli con contratto a tempo determinato scende al 35,95%, mentre tra gli stagionali arriva solo al 19,72%.

MOLINARI Le esigenze di cura non si esauriscono

Antonio Molinari, coordinatore di zona dei circoli Acli Alta Valle, 36 anni, assegnista di ricerca all'università Cattolica di Brescia. Padre dallo scorso novembre, Molinari spiega: "La mia tipologia di collaborazione prevede una sospensione delle attività per malattia o per la maternità - da concordare di caso in caso - ma non espressamente per la paternità. Nel mio caso specifico c'è stata, di fatto, perché è un contesto di collaborazione". Quindi hai potuto usufruire dei giorni che la legge riconosce alle tipologie contrattuali tipiche? "Sì, quando è nato il bimbo ho fatto i giorni che potevo fare. Poi, a seconda delle esigenze, ci si organizza con i colleghi basandosi sul senso di responsabilità.

Quando c'è collaborazione questo è possibile, anche se, indubbiamente, il congedo di paternità andrebbe strutturato meglio per ogni tipologia contrattuale, anche quelle per atipiche". I tempi sono maturi affinché si riconosca, anche dal punto di vista normativo, un ruolo di cura ai padri? "La società sta cambiando... è giunto il momento di rivedere il meccanismo dei congedi parentali. Non dico di equiparare il congedo materno a quello paterno in termini di tempi, però strutturarli diversamente: le esigenze di cura non si esauriscono nei primi sei mesi, anzi è forse in tutta la fascia 0-3 anni che c'è bisogno di più tempo".

BARESÌ Chi non ha una rete di supporto è nei guai

Davide, che possibilità hai avuto di usufruire del congedo?

Sono libraio, ho un contratto a tempo indeterminato, quindi con tutte le relative tutele. Ho preso tutto il tempo previsto dalla legge, quindi dalla nascita una decina di giorni pagati a pieno. Per il resto c'è poco a disposizione dei genitori perché, se nell'anno successivo a prendere i permessi è solo uno dei due, il periodo in cui è possibile prenderlo ammonta circa un anno, se a prenderlo sono entrambi si abbassa a sei mesi, pagato poco, circa il 30% di una giornata lavorativa.

Tu questa scelta l'hai fatta...

Certo ho preso quello che volevo prendere, cioè un giorno alla settimana per tutti i sei mesi in cui potevo: così ho potuto realizzare i "venerdì col papà", per cui la mamma

è al lavoro tutto il giorno e io sto con il piccolo.

Andrebbe rivista la normativa dei congedi parentali?

Ci sono Paesi che sono molto più arretrati del nostro, ma in Europa la situazione è migliore rispetto all'Italia, in alcuni Paesi nordici si arriva a due anni di periodo utile per prendere i permessi. Questo perché è percepito meglio il carico di lavoro che comporta l'arrivo di un bambino. In Italia se si ha alle spalle una rete familiare di supporto può risultare sufficiente il tempo previsto, ma chi non ha questa rete è nei guai.

TAGASSINI Esperienza da privilegiata

Sa bene il sollievo di avere un marito che può e vuole usufruire del congedo parentale Rita Tagassini, responsabile organizzativa della segreteria delle Acli provinciali dopo esser stata a lungo direttrice del Patronato. "Ho la fortuna di avere un marito che condivide con me la gestione della casa e della famiglia e che ha potuto scegliere di usufruire dei congedi parentali, altrimenti non avrei certo potuto continuare a lavorare in modo così intenso. Oggi la conciliazione tra tempi della vita e tempi del lavoro è ancora molto problematica e porta spesso le donne a rinunciare alla carriera", ammette. Quale è stata la tua esperienza di madre lavoratrice?

"Sono cosciente che la mia è un'esperienza da privilegiata: per i miei due figli naturali ho goduto dei 5 mesi di congedo di maternità e per la mia figlia affidataria di un mese, essendo poi subentrato mio marito nel congedo per Aicha e avendo preso lui i congedi parentali per tutti e 3. Questa scelta è stata possibile grazie alla propensione di mio marito, all'interscambiabilità nella gestione di casa e prole e, dobbiamo ammetterlo, nel fatto che lui è un dipendente pubblico e non ha trovato ostacoli nelle sue richieste, anche di passare a part time. La normativa può essere migliorata, tuttavia penso che dal punto di vista culturale dobbiamo fare i passi più importanti".

PINTOSSÌ Congedo da raddoppiare

Francesco, da quanto sei padre e che ruolo hai nelle Acli?

Sono impiegato amministrativo in Acli Service e sono padre di una bimba di 11 anni da...2 anni! Eh sì, i conti tornano se si considera che sono un padre adottivo di una piccola proveniente dal Perù. Questo Paese, a differenza di altri, ha un percorso più approfondito di valutazione dei bimbi adottabili, quindi la presenza di un serio dossier, più la facilità linguistica dovuta allo spagnolo, ci ha fatto privilegiare un Paese sud-americano.

Come è stato questo percorso?

Lungo, lunghissimo, come quello di tutte le adozioni e poi molto impervio, come per tutte le coppie che provano ad adottare. La strada nazionale è di fatto impraticabile, quella internazionale varia a seconda dei Paesi ma resta sempre lunga. Dopo anni di iter preparatorio, il via libera dal tribunale per noi è arrivato nel 2019 e solo nel 2022 siamo partiti per andare a incontrarla e ritornare con lei in Italia.

Anche con l'adozione è previsto il congedo parentale?

Sì, ho potuto usufruire dei giorni stabiliti dalla legge ma solo dal momento in cui la piccola è arrivata in Italia. Quindi prima, per due mesi, ho consumato tutte le ferie non godute e il resto in permessi non retribuiti.

Il congedo di paternità andrebbe aumentato?

Sì, almeno raddoppiato.

NEWS

Malattia professionale?

Cosa fare per ottenere il giusto indennizzo

www.patronato.acli.it

SI RICEVE SU APPUNTAMENTO

tel. 030.2294011

mail:

invalidi.brescia@patronato.acli.it

NEWS

Infortunio sul lavoro?

Cosa fare per ottenere il giusto indennizzo

www.patronato.acli.it



Progetto

Reload: ripartire dal posto giusto

Reload è un progetto finanziato da Fondazione Cariplo che si prefigge di promuovere un lavoro sostenibile e dignitoso e contrastare la fragilità lavorativa. Il progetto, che opera nei 23 Comuni degli ambiti Brescia ovest, Brescia e Collebeato e Brescia est, coinvolge persone che si trovano in una situazione di fragilità lavorativa leggera, che quindi hanno delle potenzialità da recuperare e da mettere a frutto nel mondo del lavoro. Reload accoglie queste persone, affida loro un educatore che

le sostiene e le orienta ed individua aziende in cerca di personale con le quali prima valuta se il candidato Reload può essere interessante e nel caso, insieme all'azienda, lo accompagna nell'inserimento lavorativo. Diversi sono i partner che collaborano in Reload: la cooperativa La Vela, Amici del Calabrone, Bimbo chiama Bimbo, Casa Betel, Cauto, Dignità e Lavoro, la Rete e Fondazione Punto Missione. Le Acli hanno il compito di intercettare candidati tramite gli sportelli lavoro

o il Patronato, una volta assegnato loro un educatore si relazionano con aziende disponibili a collaborare. Non è un compito facile, perché spesso incontriamo persone con gravi difficoltà, che come tali non possono rientrare nel progetto, tuttavia alcune soddisfazioni ce le siamo prese, in particolare con l'inserimento di una persona che ha trovato grazie a Reload l'occasione di riscatto avendo iniziato a lavorare presso la Molemba di Ome, un'azienda aperta al dialogo e attenta alle persone.

Le politiche del lavoro invertano la rotta

Servono una grande opera di alfabetizzazione digitale e un'attenzione per non estromettere i più fragili

Brescia
DI STEFANIA ROMANO

In uno degli incontri del percorso formativo organizzato in vista del congresso provinciale "Ma il cielo è sempre più blu", uno degli "amici" che abbiamo invitato ci ha detto di "non abdicare" al nostro ruolo di movimento che fa formazione. Relativamente al tema del lavoro ci ha chiesto di stare sull'attualità, di occuparci delle perenni novità e innovazioni, ma anche di continuare ad approfondire e di non perdere di vista il senso più vero e profondo del lavoro. Ne siamo convinti, e continueremo a farlo. Tanto più oggi, con il lavoro che sta mutando pelle, con il rischio che l'immateriale possa prevalere sul materiale, di fronte all'avanzare tanto massicciamente e velocemente della tecnologia: tutto ciò rende ancor più necessario tener presente il senso del lavoro. Le tutele sindacali. Ci chiediamo infatti: che ne sarà di alcune tutele sindacali? Della vita in azienda e delle nostre relazioni? Quali saranno le competenze necessarie per il futuro, chi le insegnerà e come? Dobbiamo puntare sulla formazione continua: ne servirà tanta, servirà una grande opera di alfabetizzazione digitale e un'attenzione profonda per non estromettere i più fragili. "Il lavoro per la partecipazione e la democrazia", titolo del messaggio dei vescovi italiani per il Primo Maggio 2024, racchiude la grande

sfida del presente, da affrontare con il sempre valido strumento della Costituzione che, dal suo primo articolo, evidenzia come il nostro Paese sia il frutto di donne e uomini che lavorano ogni giorno per costruirlo, insieme. Anche Papa Francesco, in "Fratelli tutti", sottolinea come il lavoro sia essenziale "per promuovere il bene del popolo, per far germogliare i semi che Dio ha posto in ciascuno, le sue capacità, la sua iniziativa, le sue forze". Ma per far germogliare questi semi occorrono politiche del lavoro che invertano la rotta, che puntino al cambiamento dello stato di cose del presente, connotato da lavoro povero, insicuro e iniquo, con notevoli disparità generazionali, territoriali e di genere. Il lavoro è ciò che dà senso all'agire umano. Come ricorda ancora Papa Francesco: "Non esiste peggiore povertà di quella che priva del lavoro". È quindi necessario progettare politiche del lavoro e politiche sociali che investano risorse in formazione e innovazione e tutto ciò occorre farlo insieme, lavoratrici e lavoratori con istituzioni, mondo economico, industriale e politico.

**Vicepresidente Acli provinciali*



Scenari

DI VERA LOMAZZI*

Per monitorare l'andamento della parità tra uomini e donne nei Paesi europei, l'Istituto europeo per la parità di genere predispone un indice che misura la parità (da 0 a 100) considerando cinque dimensioni: lavoro, potere, denaro, salute, istruzione. Nello scenario europeo, che nel 2023 ha mostrato un miglioramento arrivando a 70.2 punti, l'Italia è a metà classifica con 68.2. Nella dimensione lavoro, si trova però all'ultima posizione mostrando che la disuguaglianza di genere nel mondo lavorativo italiano è ancora molto marcata e che le donne italiane si ritrovano a fronteggiare sfide maggiori delle altre europee. Con 6 punti oltre la media lombarda, Brescia è la provincia con il divario occupazionale di genere più alto: 20.6%. A lungo le disuguaglianze di genere nel lavoro sono state lette prevalentemente in una logica economica, ignorando che le dinamiche su cui si regge la partecipazione economica sono di fatto processi sociali, in cui entrano in gioco strutture di opportunità presenti, valori, risorse (in termini di capitale umano e sociale), ambizioni personali e - ovviamente - le necessità individuali e famigliari. Con la pandemia, forse perché nel periodo dei lockdown la questione ha impattato fortemente anche sugli uomini, la complicata gestione dei compiti di cura e degli impegni lavorativi è finalmente balzata sotto i riflettori e assistiamo ad una crescente presa di consapevolezza dell'opinione pubblica, delle organizzazioni sindacali e datoriali su questo tema. Non una novità, ma la riflessione condivisa su questi temi si sta visibilmente intensificando. Ed è una riflessione necessaria e che ad un certo punto dovrà arrivare nelle cabine di regia della politica, che può operare in modo incisivo nel fornire concrete opportunità. I dati delle convalide delle dimissioni volontarie sono un



Non è un Paese per madri

chiaro segnale di allarme di un fenomeno che coinvolge più donne che uomini.

Dimissioni. La causa di dimissioni volontarie femminili riguarda soprattutto problemi di conciliazione con i compiti di cura. In provincia di Brescia, ogni anno circa 700 donne si dimettono per la mancanza di servizi (60%) o per ragioni legate all'azienda (40%), come la mancata concessione del part time o della flessibilità oraria. Le famiglie elaborano strategie da equilibrati, le

aziende supportano lavoratori e lavoratrici con misure di welfare interno e sempre più investono nella valorizzazione delle differenze nei percorsi di crescita aziendale. Ma queste sfide sono sfide sociali. Possono davvero essere rimandate solo al singolo o alla lungimiranza (e possibilità) delle aziende? Promuovere il lavoro femminile significa promuovere la famiglia, anche attraverso la costruzione di strutture di opportunità (servizi di cura) che da un lato rendano possibile esprimere le proprie scelte e dall'altro legittimino culturalmente i doppi ruoli di madre lavoratrice e lavoratore padre, contribuendo a superare gli stereotipi che vincolano i percorsi individuali.

**Sociologa all'Università di Bergamo*

La causa di dimissioni volontarie femminili (700 ogni anno in provincia) riguarda soprattutto problemi di conciliazione con i compiti di cura

Il Caf Acli è per tutti.

Vieni al Caf Acli.

Ti accogliamo con cordialità e ci occupiamo ogni giorno con cura e competenza delle questioni fiscali della tua famiglia.

Siamo presenti in 23 sedi e in oltre 100 recapiti

Acli Service Brescia

Via Spalto San Marco 37/bis - Brescia

caf@aclibresciane.it

Chiedi informazioni al Numero Unico*
030 240 9884



CAF ACLI

Specialmente per te