

# Donne-lavoro, la sfida è anche sulla produttività

I premi di risultato a detta degli esperti aumentano il divario con gli uomini  
La ricercatrice: «Aziende spesso inconsapevoli della loro responsabilità sociale»

di Alan Conti  
BOLZANO

Le pari opportunità devono salire di livello, magari arrivare al secondo per rivedere molti meccanismi nel mondo del lavoro. È sulla contrattazione il focus di uno studio specifico dedicato alla conciliazione vita e lavoro curato dall'Ipl in occasione del convegno che ieri alla Lub ha presentato la «Carta di valori» per le politiche di genere in azienda. «Sarebbe necessario – si legge nel documento dell'Ipl – introdurre l'ottica di genere nella contrattazione di secondo livello, al di là dei soli premi di risultato che aumentano semplicemente il divario tra uomini e donne». In termini di mera produttività, insomma, il sesso rosa rischia di diventare quello più vulnerabile e anche le gratificazioni andrebbero parametrate su questo aspetto. «Bisognerebbe premiare la vera produttività



Il convegno sulla carta dei valori alla Lub (Foto Minisini)

e non il mero presidio fisico». Ergo: anche se possono stare meno in ufficio per gli impegni di una famiglia non è affatto detto che le donne siano meno efficaci. Il tutto, però, va legato ad un forte impegno sociale volontario delle aziende nel venire incontro alle esigenze di conciliazione con modalità private. «Solo questo mix tra contrattazione normata e buona disponibilità – chiude l'analisi Ipl – può portare a un vero salto di qualità in

termini di conciliazione. Ci vorrebbe, infine, un impegno più profondo degli uomini attraverso orari flessibili e congedi parentali». Durante il workshop organizzato dall'associazione rete donne-lavoro, come detto, è stata illustrata la nuova «Carta di valori» che le aziende potranno adottare su base volontaria con diverse indicazioni utili. «Abbiamo stilato una guida pratica – spiega l'autrice Francesca Viganò, ricercatrice della Lub – che

possa fornire strumenti utili. Una sorta di cassetta degli attrezzi. Chiaramente ci vuole una forte presa di coscienza delle aziende della loro responsabilità sociale perché spesso ne sono inconsapevoli». Tutto il documento, comunque, si muove su alcuni pilastri fondamentali. «Prima di tutto bisogna interrogarsi sull'organizzazione aziendale e su quello che davvero si può fare internamente per venire incontro alle specifiche esigenze. In un secondo momento vanno testate e seguite misure che siano di vero sostegno al reddito: il sistema dei voucher, in questo senso, sarebbe ottimo da molteplici punti di vista e tutelerebbe chi ha posizioni contrattuali più fragili. Rilevante, infine, pure il welfare aziendale che permette di porre l'attenzione su temi quali la prevenzione, la tutela della persona e il benessere».

CRIPRODUZIONE RISERVATA