

«La maternità? Un valore aggiunto»

TRENTINO 190618 PAG 19

Welfare aziendale e lavoro: così si cerca di fermare l'emorragia di donne che si licenziano

► TRENTO

Il welfare aziendale non è solo buoni-benzina, ma misure che vanno incontro alle esigenze dei genitori lavoratori e di chi assiste un familiare malato. Attenzione però alle politiche esclusivamente "pro-mamme": congedi e permessi rischiano di confermare il ruolo tradizionale e limitarne le prospettive di carriera. Questi sono alcuni aspetti emersi alla tavola rotonda sul welfare aziendale promossa da Cgil-Cisl-Uil e dal Consiglio regionale Unipol presso la Fondazione Caritro. Il dibattito è stato moderato dal direttore del Trentino Alberto Faustini, che ha sottolineato: «Le madri che si licenziano per incompatibilità famiglia-lavoro sono invisibili, ma sono 25mila persone ogni anno, un paese di medie dimensioni».

Franco Ianeselli, segretario della Cgil del Trentino ha introdotto il tema: «Il welfare aziendale è la moda del momento: è rappresentato non solo dai buo-



Il dibattito di ieri alla Fondazione Caritro (foto Ag. Panato)

ni-benzina, ma dall'insieme di servizi che rispondono ai bisogni del lavoratore».

Sabina Tarozzi, responsabile welfare aziendale Unipol, ha illustrato alcune iniziative del gruppo: «Abbiamo attivato convenzioni con asili ed aziende di ba-

ysitting ed assistenza compiti, ma abbiamo previsto anche un assistente sociale in grado di sostenere chi si occupa di persone non-autosufficienti. Promuoviamo la contaminazione lavoro-famiglia, con la "Festa Bimbi in ufficio" e aderiamo al programma



Pubblico interessato in sala durante gli interventi dei relatori

«Maam», il master per la formazione dei genitori lavoratori aperto anche ai partner dei dipendenti».

Elisa Vimercati, responsabile ricerca e sviluppo Maam, descrive il programma: «Maam è un corso online che insegna un me-

todo per usare il tempo tra lavoro e famiglia e portare anche al lavoro le abilità apprese come genitori. Hanno partecipato 2000 genitori, di cui 300 neo-papà. Un primo risultato è il ridimensionamento dei problemi: un rapporto sano tra famiglia e

lavoro porta a individuare le priorità e a ridurre i conflitti sul lavoro».

Anna Bassi è una madre-lavoratrice che ha testato "Maam": «La capacità di risposta rapida ad emergenze improvvise tipica di una madre è una grande risorsa anche sul lavoro».

Luciano Malfer, dirigente Agenzia per la famiglia della Provincia Autonoma di Trento, ha illustrato il "Family Audit": «Con questo "bollino" diamo una certificazione alle aziende che si dimostrano "amiche della famiglia": andiamo a privilegiarle aumentando i contributi e incrementando i punteggi per gli appalti».

Barbara Poggio, pro-rettore dell'Università, sottolinea come un welfare aziendale approssimativo possa portare dei rischi: «I sistemi di welfare aziendale non si possono copiare, ma devono essere cuciti su misura. Altrimenti si rischiano misure che non coinvolgono i lavoratori con contratti atipici, privilegiando i dipendenti, e percorsi che paradossalmente penalizzano le madri lavoratrici. Della serie: "Già ti vengo incontro con la conciliazione lavoro-famiglia, non penserai di far carriera?"».

(f.p.)