

# POST IT DEL LUNEDÌ: GENITORIALITÀ, SMART WORKING E DIVARIO FRA I GENERI

Dall'inizio della pandemia, come se fino ad oggi il tema non fosse stato ritenuto sufficientemente importante, si è via via diffuso (finalmente!), il dibattito sulla difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, sulla capacità reddituale delle persone e quanto questa incida sulla loro effettiva possibilità di cura (sia in termini di assistenza sociale che sanitaria), sulla centralità dell'istruzione fin dalla più tenera età.



In altre parole siamo tornati a parlare di welfare, della differenza fra welfare pubblico e privato, e di quanto uno stato sociale efficiente e funzionante sia fondamentale di fronte a una crisi che evidenzia e acuisce le disuguaglianze già presenti.

Fra queste, il divario fra i generi, che vede il nostro paese fanalino di coda in Europa, rischia, con la crisi sanitaria ed economica, di peggiorare ulteriormente le condizioni di vita e di lavoro delle donne, ed in particolare delle madri.

Anche nel Gruppo IntesaSanpaolo, colleghe e colleghi con figli e genitori anziani da curare hanno dovuto riorganizzare completamente le loro giornate, in molti casi utilizzando congedi e smart working: la FISAC/CGIL, insieme alle altre OO.SS, ha stipulato nei giorni scorsi [un importante accordo per sostenere genitori e figli](#).

Le misure straordinarie adottate dal Governo durante la fase del c.d. "lock down" e reiterate successivamente (bonus baby sitter, congedo straordinario per i genitori, diritto allo smart working illimitato e deregolato) hanno sicuramente soddisfatto un bisogno concreto e immediato di molte lavoratrici e lavoratori. Ma la risposta al bisogno di conciliare sfera lavorativa e sfera personale e soprattutto la spinta a un cambio culturale che permetta la condivisione paritaria fra i generi del lavoro familiare di cura, non può arrivare da decreti

emanati d'urgenza per gestire una contingenza. Se questi dovessero trasformarsi in misure ordinarie, potrebbero anzi essere controproducenti per il lavoro femminile retribuito, qualora si incentivassero le donne anche in modo indiretto a dedicarsi a casa e famiglia.

Per questo osserveremo con attenzione e interesse gli sviluppi delle politiche messe in campo dal Governo rispetto alla genitorialità e non solo.

In particolare il Disegno di Legge Delega sulla Famiglia (c.d. Family Act) approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 11 giugno, prevede l'adozione di provvedimenti attuativi a favore delle famiglie e in particolare:

- entro 12 mesi dall'entrata in vigore della Legge Delega, l'istituzione di un assegno universale che riordini e semplifichi tutte le misure di sostegno economico per figlie e figli a carico, e allo stesso tempo riconosca il valore sociale delle attività educative e di apprendimento. L'assegno, almeno nel disegno originario, verrebbe corrisposto dal settimo mese di gravidanza fino al diciottesimo anno di età e senza limiti di età per i figli disabili.
- entro 24 mesi il potenziamento, riordino, armonizzazione e rafforzamento della disciplina dei congedi parentali; gli incentivi al lavoro femminile, il sostegno anche tramite agevolazioni fiscali all'educazione e formazione dei figli e delle figlie, e le agevolazioni (come la detraibilità delle spese per affitto) per favorire l'autonomia dalla famiglia di origine.

Ci auguriamo che queste misure possano trovare copertura finanziaria, ma auspichiamo anche che si trovi adeguato spazio e concreta volontà per introdurre una vera lotta agli stereotipi di genere: lotta indispensabile per scardinare un modello socio-economico e un approccio patriarcale radicato, che di fatto svalorizza il lavoro delle donne (come dimostrano il divario salariale e la difficoltà di accedere a posizioni apicali in tutti gli ambiti economici e politici), e ancora limita l'attuazione piena dell'articolo 3 della Costituzione.

Come abbiamo fatto nella drammatica fase del lock down, continueremo con tutto il nostro impegno a lavorare per rendere realmente esigibili nel Gruppo le previsioni governative che dovessero venire emanate.

Come FISAC/CGIL ribadiamo che la strada maestra per far avanzare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori è sempre la contrattazione collettiva, a livello di Settore come di Aziende e



Gruppi come Intesa Sanpaolo.