

Il “lavoro agile” è il fattore chiave per raggiungere l’equilibrio tra lavoro e vita familiare

Incrementare la produttività favorendo la conciliazione dei tempi vita-lavoro è l’obiettivo dello smart working, ovvero il lavoro agile su cui il Governo italiano ha presentato un disegno di legge collegato alla Legge di Stabilità 2016.

Lo [studio](#) dell’**Organizzazione Internazionale del Lavoro** offre un quadro completo sul tema maternità e paternità sul lavoro. Lo studio esamina il diritto e la pratica in tutto il mondo in termini di disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e del lavoro in 185 paesi – **Italia compresa** (tra cui il congedo, benefici, tutela del lavoro, la tutela della salute, accordi allattamento, cura dei figli e adozione).

Rispetto ad altri Paesi, lo studio mette in evidenza che in Italia vige il divieto di licenziamento per i dipendenti che hanno richiesto congedi di maternità, paternità o congedi parentali. Emergono però rapporti che danno evidenza della diffusione delle cosiddette "dimissioni in bianco" ovvero lettere senza data che le lavoratrici sono costrette a firmare all’assunzione e che vengono utilizzate in caso di gravidanza o a fronte di malattie a lungo termine o assenze particolari per motivi familiari. In Italia, la legge del 2012 sul mercato del lavoro ha introdotto un’autorizzazione amministrativa per affrontare il licenziamento in bianco, ovvero la legge prevede che le dimissioni di una donna incinta o di qualsiasi lavoratore con un bambino sotto i 3 anni di età deve essere convalidata dall’ispettorato del lavoro per essere valida. Tuttavia un Comitato di esperti ha osservato che in Italia il numero di dimissioni è aumentato del 9% nel periodo 2011-2012 e che la grande maggioranza di queste dimissioni riguarda donne tra i 26 e i 35 anni di età e il motivo principale è l'impossibilità di conciliare le responsabilità familiari e gli obblighi di lavoro, a causa della mancanza di strutture di assistenza per l’infanzia disponibili o di familiari a supporto.

Grazie al lavoro agile, mettere al mondo un figlio non deve necessariamente essere un ostacolo per le donne che desiderano continuare la propria carriera professionale. Orari di lavoro flessibili e la capacità di lavorare ovunque ci si trovi sono fattori indispensabili per raggiungere il giusto equilibrio. Dopo la nascita di un figlio, la vita delle madri, ma anche dei padri, si carica di molte più responsabilità e il tempo non basta mai. Molto spesso, a causa di lunghe ore di lavoro passate fuori casa, non c’è il tempo sufficiente per stare con i propri figli e vederli crescere. Il lavoro a distanza è dunque lo strumento fondamentale per madri e padri che vogliono continuare a lavorare, senza rinunciare alla qualità della vita familiare e alla cura dei propri figli.

[Strumenti per lavorare da remoto](#) sono strategici quando si tratta di lavorare da casa. Le mamme possono essere operative e rimanere connesse all’ufficio con il computer, partecipando anche a riunioni, conferenze, ecc..., grazie a facili strumenti online. Tutto ciò ha un impatto positivo sul benessere della madre e dei figli. Il lavoro a distanza riduce lo stress, aumenta la produttività e migliora la vita familiare.

Nelle aziende, si stanno diffondendo politiche di lavoro a distanza. Quando si parla di maternità, l’adozione di condizioni di lavoro flessibile consente alle aziende di trattenere le figure professionali di maggior talento e valore, evitando il turn over di risorse umane che implica investimenti in formazione di nuovi professionisti.