

1 Manager under 50 ogni 2 non concilia lavoro e famiglia

Date : maggio 7, 2018

Roma, 4 maggio 2018 – Un manager under 50 su due non riesce a conciliare il lavoro con la famiglia nonostante quest'ultima sia considerata più importante della realizzazione professionale, con un punteggio su una scala 1-10, di 9.4 contro l'8.1 attribuito al lavoro. L'armonizzazione, invece, è più riuscita tra gli over 50 che nel 66% dei casi riescono a far fronte ad entrambi gli impegni.

In media, quindi, solo il 63% dei manager italiani riesce a bilanciare famiglia e lavoro, un dato di gran lunga inferiore a quello registrato in altri Paesi: negli Stati Uniti è l'87%, in Germania il 75.

La condizione dei manager in Italia e all'estero è fotografata dall'indagine promossa da Federmanager su oltre 1.000 dirigenti e quadri apicali, uomini e donne, e su 200 donne manager in Usa e Germania, realizzata dall'istituto di ricerca G&G Associated di Roma e presentata oggi nell'ambito del convegno *“L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne manager tra impresa, famiglia e società”*, patrocinato dal Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita della Santa Sede.

A influenzare negativamente il work-family-life balance è innanzitutto la mancanza di tempo da dedicare alla famiglia. **Le donne manager italiane, in particolare, investono nel lavoro più di 9 ore al giorno contro le 8.2 delle statunitensi e le 7.1 delle tedesche.** Di contro, dedicano solo 3.7 ore in media al giorno per la casa, il coniuge e i figli. Negli USA gli affetti meritano oltre 4 ore al giorno, in Germania solo 3.2 ma il tempo di non lavoro è dedicato anche ad altre attività sociali, di evasione, etc.

«Una migliore integrazione tra tempo dedicato al lavoro e tempo per la famiglia è un obiettivo per la nostra Federazione, dato che siamo convinti che non esistano modelli economici vincenti che non siano sostenibili anche dal punto di vista sociale», commenta il **presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla**. «Questo implica farsi carico degli effetti dell'organizzazione adottata in azienda. Forse così, invece di stupirci dei bassissimi tassi di natalità che contraddistinguono l'Italia rispetto a pressoché tutti i Paesi industrializzati, eviteremmo alle donne di trovarsi di fronte al bivio tra famiglia o carriera».

«A tal fine, è importante recuperare la portata antropologica del rapporto madre-figlio», afferma **Gabriella Gambino**, Sotto-Segretario per la Vita del Dicastero per i Laici, la Famiglia e la Vita, «La qualità e la quantità del tempo trascorso in famiglia condizionano molto la serenità della donna e la performance nel mondo del lavoro. Il mondo dell'impresa dovrebbe partire dal presupposto che la maternità non è uno ostacolo, ma una risorsa che sviluppa soft skills e altre competenze rilevanti per il mondo del lavoro».

Tra le politiche di intervento in favore di una maggiore integrazione tra vita professionale e vita privata, anche in termini di riduzione delle differenze di genere, **al primo posto c'è la flessibilità lavorativa, top of mind per l'81% del campione.** A seguire, il **welfare aziendale** a supporto delle donne e **gli interventi di conciliazione concessi in forma paritaria per entrambi i sessi** (68% delle preferenze espresse). Infine, **l'adozione di sistemi meritocratici e di trasparenza**, rilevante per il 61%.