

il fatto

Per le nuove generazioni la prospettiva di una famiglia rischia di restare un sogno coltivato troppo a lungo. La precarietà del lavoro e le eccessive rigidità di una cultura d'impresa che fatica ad accettare l'arrivo di un figlio come una risorsa e non un costo, rappresentano ostacoli sempre più difficili da superare. Soprattutto in una stagione di crisi

GIOVANI
E FUTURO

LA PROPOSTA

SERVIDORI: «INCENTIVARE IL TELELAVORO
COME PREVISTO NELL'AVVISO COMUNE»

«Ben venga il telelavoro "incentivato" per le donne che hanno appena avuto un figlio o che hanno esigenze di cura, ma per periodi brevi e con la consapevolezza che questo strumento non è la soluzione definitiva per la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della famiglia». Lo ha detto Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità, commentando l'intenzione, annunciata dal ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, di «incoraggiare il telelavoro» nel decreto sviluppo. «Il telelavoro – ha spiegato la consigliera – fa parte della batteria di strumenti che Sacconi ha previsto nell'Avviso comune sulla conciliazione lavoro-famiglia dello scorso 7 marzo e che è stato firmato da tutte le parti sociali. Si tratta senza dubbio di uno strumento, come il part-time o la flessibilità dell'orario, utile in alcuni momenti della vita lavorativa, quando proprio c'è un'inconciliabilità assoluta con la vita privata, ma che ha comunque dei costi abbastanza elevati».



Donne e lavoro La maternità da conquistare

DI PAOLO LAMBRUSCHI

Per le giovani italiane il sogno di una famiglia è diventato quasi un lusso. La precarietà lavorativa ed economica, con salari equivalenti a quelli di 25 anni fa, nonostante il livello medio di istruzione sia cresciuto, allunga i tempi di uscita dalla famiglia d'origine e incide negativamente sulla fertilità per una generazione in cui ogni tappa della vita è in salita. Come ha detto pochi giorni fa il governatore uscente della Banca d'Italia Mario Draghi, l'Italia non cresce perché non offre spazi ai giovani. Una delle contraddizioni più grosse nel Belpaese afflitto da quello che il cardinale Bagnasco ha definito nell'ultima prolusione «l'inverno demografico», è proprio il trattamento delle giovani lavoratrici.

Il dramma per una giovane italiana diventa abbinare la condizione di precaria a quella di futura mamma. Oggi, secondo la Cgia di Mestre, i lavoratori "atipici" sono quasi 4 milioni. E sei su dieci sono donne, per giunta nell'età fertile. Certo, le atipiche (per stare alla giungla di sigle co.co.co., co.pro, le "somministratrici" del lavoro interinale) godono di alcune protezioni sociali, ma se una precaria riesce a diventare mamma, tra un contratto e un altro non gode di alcuna forma di tutela. Tuttavia dall'1 gennaio 2007 ha diritto a un'indennità giornaliera in caso di malattia, ma per periodi e importi limitati e la maternità anticipata di due mesi. Cifre basse. L'indennità è pari all'80% della retribuzione media giornaliera percepita. Secondo un'elaborazione del Nidil della Cgil, i beneficiari nel 2009 sono stati circa 11 mila. Ma non godono, ad esempio, dei congedi parentali previsti dalla legge 53 del 2000. Situazione critica e trasversale: riguarda operaie, precarie del pubblico impiego, ragazze dei call center e laureate.

La storia di Carla, 33enne avvocatessa veronese, spiega come la maternità per chi non ha un posto fisso possa diventare un ostacolo. «Tre anni fa – racconta – lavoravo con un contratto a progetto in una onlus ed ero praticante in uno studio

notarile. Quando scoprii di essere incinta, dovette lasciare il notaio e le prospettive erano grigie anche dall'altra parte. Ho investito anni negli studi e ora una cosa bellissima come la maternità rischia di mandare tutto a monte». Nella ricca area veronese, secondo i dati della Felsa Cisl, i contratti a progetto e i lavoratori somministrati sono in crescita del 10% rispetto al 2010. «Hanno nel patrimonio, nel reddito e nelle relazioni di famiglia la rete di protezione effettiva e solida che li garantisce in caso di difficoltà economiche e occupazionali – commenta Emiliano Galati, segretario generale regionale della Felsa – però con questa crisi e la mancanza di crescita i posti di lavoro calano. O cambiamo rotta o perdiamo tre generazioni».

All'origine dell'«inverno demografico» ci sono anche la condizione lavorativa precaria e una cultura aziendale ostile verso la famiglia

Carla è stata poi salvata dalla solidarietà femminile. «Quando arrivò il momento di stare a casa per il parto, la onlus, forse perché composta da donne, decise a sorpresa di assumermi part time al mio ritorno. Diciamo che sono stata fortunata». Anna invece è giovanissima, vive a Roma dove lavora in una cooperativa. Assiste i bambini disabili nelle scuole comunali e oggi è al quinto mese. Nonostante sia sotto i 25 anni, quindi una delle poche madri giovani, rischia di vivere il momento della maternità con angoscia. «In teoria dovrei lavorare fino a dicembre, e non so ancora quanto mi spetterà di maternità. Prendo 800 euro al mese credo che ne avrò circa 600 per cinque mesi. Neppure so quando e dove potrò riprendere a lavorare, ma temo che non potrò prendermi cura quanto vorrei del mio bambino, perché con lo stipendio del mio marito, precario pure

lui, non arriviamo a fine mese». Non è difficile capire allora perché la natalità sia in caduta libera. «Sono problemi comuni a tutte le precarie – spiega Paola D'Alessandro, componente della segreteria lombarda della Felsa – anche le interinali, che pure sulla carta avrebbero maggiori tutele, perché la durata media di una somministrazione raramente supera il mese. Queste lavoratrici sono inoltre soggette a periodi di inattività in cui le tutele della maternità vengono sospese». Sono in molti oggi a ritenere che la flessibilità del lavoro sia uno dei fattori che, negli ultimi 15 anni, ha cambiato profondamente la società italiana spingendo i giovani a rimandare i progetti di autonomia e le scelte di vita familiare a data da destinarsi.

Antonella, a 36 anni, progetti simili non può in effetti permetterseli. Vive a Napoli, in quel Sud dove si trova la metà dei precari nazionali. Architetto, è stata costretta ad aprire una partita Iva dal titolare dello studio dove lavora per venire "sfruttata". «Mi sono laureata con 100 e lode e tante speranze. Ho sempre lavorato: la sera nei pub come cameriera o come hostess ai congressi per avere una certa indipendenza economica e inseguire un sogno. Oggi, a 7 anni dalla laurea, dopo praticantati, specializzazioni, corsi di formazione, aggiornamenti, concorsi e collaborazioni, mi ritrovo a elemosinare collaborazioni presso studi tecnici che ti offrono occupazione in nero e sotto pagata. Lo studio con cui collaboro attualmente paga 5 euro l'ora. La parcella di un architetto è 10 volte tanto. Come campo? Da precaria nel mondo della scuola, come assistente amministrativa part time, qualifica che si svolgeva fino a poco tempo fa con il titolo di terza media. Tra un lavoro e l'altro non conosco orari, inizio alle 8 e finisco alle 21. Spero di sopravvivere ai tagli della scuola. Farmi una famiglia? Abito in un appartamento in condivisione con alcune amiche, nessun contratto. Mi possono cacciare da un momento all'altro. Vivo con la sensazione che niente è sicuro e che all'improvviso il terreno possa mancarci sotto i piedi».



NUMERI

46%

LA QUOTA DI DONNE CHE LASCIA IL POSTO DI LAVORO DOPO LA NASCITA DEL PRIMO FIGLIO

75%

LE DONNE CHE HANNO DIFFICOLTÀ NEL CONCILIARE LAVORO E FAMIGLIA

72%

LE MADRI CHE VORREBBERO TORNARE A LAVORARE DOPO LA NASCITA DEI FIGLI

78%

LE MADRI CHE DENUNCIANO IL COSTO ELEVATO DEI SERVIZI PER I FIGLI

«Le imprese cambino atteggiamento»



l'appello

La sociologa Marina Piazza: «Se non ci sono i nonni e mancano gli asili nido, spesso l'unica soluzione è licenziarsi. Ma una delle prime cause dell'addio al lavoro è il diniego del part-time»

Serve una legge che garantisca universalmente le tutele della maternità a tutte le donne italiane. Ma non solo, è tempo che le aziende adottino anche una visione formato famiglia. Altrimenti, il solco che divide le lavoratrici a tempo determinato dalle precarie è destinato ad ampliarsi inevitabilmente con conseguenze nefaste sul tasso di natalità italiano.

Lo sostiene la sociologa Marina Piazza, tra le fondatrici della società di consulenza, formazione e ricerca Gender ed ex presidente della Commissione per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio. Partiamo da un dato indicativo, quante sono le nuove assunzioni femminili a tempo indeterminato? Il 77% delle nuove assunzioni femminili sono atipiche. E non c'è solo il lavoro interinale, dove le donne in gravidanza godono di un minimo di tutela, ma sono soprattutto part-time, lavoratrici a progetto e collaboratrici, figure che

«Servirebbe una norma in grado di garantire universalmente le tutele della maternità a tutte le donne italiane»

ne sono assolutamente prive. Ritengo che l'instabilità lavorativa ed economica siano tra le cause del calo di natalità. Poiché la legge italiana offre protezione sociale completa solo a chi ha un contratto a tempo indeterminato, la soluzione è varare una riforma della maternità per estendere la protezione a tutte le donne attingendo dalla fiscalità generale.

Garantire un minimo di stabilità alle giovani?

Certo, per mettere al mondo un figlio occorre stabilità affettiva, sulla quale incidono poi anche quella economica e lavorativa.

Partiamo dalla stabilità economica durante la maternità. Come giudica il ritorno, anche se provvisorio, di molte donne con contratti a tempo indeterminato dal lavoro dopo il primo figlio?

Anche questo è un dato in aumento. A Milano, ad esempio, nell'ultimo anno, è cresciuto del 14% il numero delle donne che lasciano entro i primi 12 mesi dalla nascita del primo figlio. Significa che una donna cerca di sfruttare tutti i periodi di tutela prima e dopo il parto, ai quali aggiunge magari un mese di ferie e il periodo di allattamento. Poi, se non ci sono i nonni – i pilastri autentici del welfare italiano – e il bambino non viene preso al nido, la donna non ha scelta. Semmai torna a lavorare, da precaria, quando il bambino è cresciuto. E non so se farà altri figli. La prima causa che impedisce il ritorno al lavoro è il diniego del part time. Le aziende italiane tendono a non concederle alle neo mamme.

C'è quasi ostilità verso la maternità? È vissuta come un fastidio nella cultura media aziendale nostrana. Occorre formare i manager alla responsabilità familiare, far capire che la maternità è un evento naturale, progettare periodi di qualche anno di orario ridotto con la lavoratrice. In Olanda e Francia, ad esempio, il part time alle madri è quasi un diritto.

la denuncia

Dopo il primo figlio la metà delle donne lascia il lavoro. Decisivo anche il peso delle pressioni in azienda

La maternità è l'anticamera del precariato lavorativo per un numero crescente di donne italiane. Nonostante il basso livello di natalità italiano, oggi quasi la metà (il 46%) delle donne occupate lascia infatti il posto di lavoro dopo la nascita del primo figlio. Se una neo mamma in con-

Leggi all'avanguardia tradite nella pratica

gedo – assunta con contratto a tempo indeterminato – non può avere il supporto dai nonni e non dispone di servizi territoriali adeguati come un nido a costi sostenibili, è di fatto costretta alle dimissioni durante il primo anno di vita del figlio, al termine dei congedi previsti dalla legge. Senza contare che, soprattutto nelle piccole aziende con meno di 15 dipendenti, vige spesso la prassi di far firmare alla dipendente al momento dell'assunzione le dimissioni in bianco, che diventano operative al termine del periodo protetto da legge della gravidanza. Poi, quando la prole

crece, nuovi problemi: mentre fino a due anni fa una buona percentuale riusciva ancora a smettere di lavorare facendo la genitrice a tempo pieno, oggi la crisi costringe molte mamme a rimettersi sul mercato del lavoro, ma passando nell'universo parallelo del lavoro atipico. Che, non a caso, è soprattutto di sesso femminile. Lo denunciano diversi segretari regionali della Felsa, l'organizzazione Cisl per i precari, come il lombardo Gian Marco Gilardoni. «Quando teniamo i corsi di formazione ai lavoratori che entrano nel precariato – spiega il sindacalista –

mi ritrovo a parlare sempre più con donne dimesse durante il primo anno di vita del bambino». Nella sola provincia di Milano il 56% delle dimissioni convalidate dalla Direzione del Lavoro da giugno 2009 a febbraio 2010 erano donne. Quattro su dieci provengono da aziende commerciali o di servizi e più della metà si è dimessa da imprese con meno di 15 dipendenti. Perlopiù non riescono a conciliare tempi di vita e di lavoro e l'azienda non ha concesso loro il part-time. Un gruppo minoritario, ma comunque significativo, denuncia pressio-

ni per uscire dal mercato del lavoro. Il fenomeno è più esplicito a Napoli, come rivela un'indagine della Provincia e dei sindacati. «Dal 2007 al 2009 le dimissioni – denuncia Anna Letizia della Felsa campana – sono aumentate del 105%. Certo non sono "dimostrabili" le dimissioni in bianco firmate prima». Ma i dati offrono alcune conferme: la stragrande maggioranza di chi abbandona il posto di lavoro nel periodo protetto lavora da meno di tre anni ed è occupato in aziende con meno di 15 dipendenti. «Va aggiunto – commenta Letizia – che oltre il 73% delle

donne interessate dichiara di avere difficoltà nel conciliare lavoro e famiglia e, nello stesso tempo, il 78% denuncia l'elevato costo dei servizi e il 72% pensa di tornare al lavoro in fase successiva». La principale motivazione delle dimissioni è dunque la "pressione" dei datori di lavoro, che vedono nella lavoratrice madre un peso e non più una risorsa. Il fatto è che la legge italiana sulla maternità è all'avanguardia, ma la pratica nella realtà diffusa delle imprese va troppo spesso in una direzione opposta. Una sfida per la politica e il sindacato. (P. Lam.)

