

## **Sistema della maternità e disponibilità del lavoro**

a cura di Andrea Modica,  
R.A.F. membro della Commissione Formazione alla Politica

Nei paesi scandinavi (ma anche in Francia, Germania, Olanda) avere figli e lavorare è prassi consolidata. Grazie a forti politiche, fatte di sussidi consistenti anche per famiglie che qui il governo ritiene “ricche” e non degne di aiuti, per intenderci famiglie del ceto medio magari con due stipendi e un mutuo, di lunghi congedi di maternità e paternità, spesso obbligatori, della diffusione, anche tra gli uomini, del lavoro part time, che in alcuni paesi è la regola (Olanda), grazie a tutte queste misure e altre ancora, (come scuole che restano aperte fino alle sei e durante le vacanze e attività sportive per tutti a basso costo), fare due, tre, persino quattro figli è qualcosa di possibile. Specie per la donna che, ad esempio in Norvegia, può scegliere se restare il primo anno con il bambino (pagata) oppure accedere ad uno dei gratuiti asili norvegesi.

Lavorare e avere figli dunque in questi paesi è cosa normale, banalmente bella, semplice. Comunicare una gravidanza a un datore di lavoro non è fonte di ansia, al contrario; quando si rientra al proprio posto di lavoro, o in generale si re-inizia la propria attività professionale, tutto si svolge come prima, o quasi.

Ma il problema non è solo questo. Perché la lotta per recuperare gli spazi perduti, riaffermare le proprie capacità, ricominciare la scalata si scontra con le nuove incombenze familiari, che sono atrocemente stancanti se non si hanno sostegni robusti e comunque faticosissime anche se qualche aiuto, la scuola, una nonna, lo si ha. Una donna con uno o due figli non potrà tornare a casa dopo le sette (a meno di non avere un marito che torna al posto suo: cosa non rara, ma ancora poco frequente nel nostro paese) e se anche così fosse dovrà occuparsi di tutto: dal bagno, al cucinare, mettere a letto, sparecchiare, preparare e accompagnare tutti a scuola e via discorrendo.

Come potrà questa donna competere con chi figli non ha? Se il part time significa in Italia finire in un ghetto, se le scuole chiudono alle quattro (se va bene), se i genitori sono troppo anziani come potrà fare quella carriera che pure la sua intelligenza e voglia di fare le avrebbero consentito? Sui luoghi di lavoro la solidarietà verso chi ha avuto figli è scarsa, se non nulla. È come se esistessero solo lavoratori senza corpo, senza gravidanze, senza malattie. Le donne spariscono all'improvviso dai luoghi di lavoro, e nessuno si chiede perché. Non ce la fanno, la conciliazione per loro è impossibile, restano a casa a coprire i mille bisogni che i bambini piccoli portano con sé. Poi quando provano a rientrare, se ci provano perché una su due non lavora, è durissima. Si torna al via, come il gioco dell'oca.

Certo, non vale per tutte. Le più fortunate, quelle con contratti molto “forti”, e sindacati alle spalle, possono difendersi meglio. Ma chi, come le giovani degli anni settanta e ottanta, è entrato nel mondo del lavoro con contratti di collaborazione, partita Iva, voucher, fatica il doppio di più. Anche perché spesso durante i mesi di maternità il contratto è scaduto e non è stato rinnovato. In questo quadro le donne fanno una fatica

enorme. Sono vittime, più spesso degli uomini, di mobbing, si trovano sempre di fronte all'atroce dilemma tra fare un figlio o continuare a lavorare e andare avanti nella propria fragile carriera. Le donne portano su di sé il peso di più ruoli: quello in seno alla famiglia, quello lavorativo, quello della cura, della salute degli anziani, dei bambini, delle relazioni parentali. Il tutto con competenze organizzative straordinarie, apprese sul campo per svolgere contemporaneamente il lavoro di cura, di relazione e quello professionale.

Le donne, nel corso degli anni, si sono ritagliate molti spazi nel mondo del lavoro, grazie alla loro professionalità ed alla loro adattabilità alle mutevoli condizioni del mercato. Tranne casi sporadici, si può affermare che le donne si trovano in ogni settore professionale, anche se in misura più o meno consistente.

Lo scatto di carriera, inoltre, è spesso ostacolato (per le mamme lavoratrici) dal periodo di assenza dal posto di lavoro, dovuto alla "maternità". Una statistica del Sole 24 Ore riportava i dati di una ricerca condotta sui dati delle casse di previdenza degli ordini professionali dai quali risulta che pur essendo cresciuta in maniera consistente la presenza numerica delle professioniste iscritte, il divario retributivo tra uomini e donne è altissimo attestandosi oltre il 40%, ciò a causa del lavoro di cura che grava anche su queste lavoratrici ma anche per una "segregazione di genere", per cui si creano delle specializzazioni di genere che non rispecchiano attitudini personali ma il pregiudizio secondo cui la donna è più portata per alcuni settori per cui ad esempio tra gli avvocati le donne sono difficilmente delle penaliste o specialiste in diritto societario (settori in cui si guadagna molto) mentre più spesso si occupano di diritto di famiglia. Tra le manager, ancora molto poche, lo scarto retributivo è minore ma il 43% di loro non ha figli pagando così un prezzo in termini personali che gli uomini non conoscono.

Stesso discorso vale per le donne lavoratrici dipendenti, che se dai contratti sono tutelate circa la parità retributiva di fatto spesso non lo sono nella realtà, ad esempio le donne che, in un periodo della loro vita lavorativa e per ragioni molteplici, hanno scelto il "part time", tornando all'impiego "full time" sono spesso considerate impiegate di "serie B", e pertanto non hanno la possibilità di aspirare ad una posizione di maggiore responsabilità.

Un altro grande problema è rappresentato dall'accesso ai corsi di formazione aziendale, spesso indispensabili per acquisire la competenza necessaria per ottenere la tanto desiderata "promozione". Gli orari dei corsi spesso, infatti, non rientrano nell'orario lavorativo. Le donne che hanno una famiglia a carico non possono permettersi, nella maggior parte dei casi, di protrarre troppo a lungo la loro lontananza da casa e pertanto devono rinunciarvi. Oppure, i corsi di perfezionamento professionale sono di frequente riservati a categorie di lavoratori che già occupano una posizione di responsabilità. In questo modo, quindi, le donne (e gli uomini) che non ricoprono tali incarichi, non possono disporre degli strumenti necessari per conseguire i titoli necessari ad occupare una posizione di maggiore responsabilità e maggiore remunerazione. Le donne, tuttavia, danno un gran peso alla formazione. Da una recente ricerca della CGIL, è emerso che i giovani (ed in particolar modo le giovani) sarebbero disposti a rinunciare ad una parte del loro stipendio in cambio di un corso di formazione all'interno dell'azienda in cui lavorano. Ma il lavoro di cura e quindi i carichi familiari costituiscono uno degli ostacoli più insormontabili per una donna che lavora. I tempi del lavoro moderno ed i tempi della

famiglia non coincidono. Non a caso una delle esigenze più sentite dalle lavoratrici riguarda la diversa organizzazione del lavoro sulla base dei tempi femminili, che richiedono una maggiore elasticità in virtù del lavoro di cura che le donne effettuano all'interno della società.

I mutamenti demografici, la necessaria crescita dell'occupazione femminile in presenza del calo delle nascite, pongono le nazioni europee di fronte a un urgente problema: come garantire e rinnovare il patto fra i sessi? Il modello familiare che si sta sviluppando in Europa è centrato su uomini e donne impegnati nella professione che, equiparati nei diritti, si dividono gli obblighi lavorativi, formativi e familiari. Le direttive europee sull'occupazione puntano come traguardo per il 2010 su una quota occupazionale generale del 70%, per le donne del 60%, valutando tali grandezze quali fondamentali a garantire gli standard di vita attuale e il finanziamento dei sistemi di welfare. Ma la partecipazione al lavoro più ampia e più lunga di uomini e donne sono possibili solo in presenza di una organizzazione del lavoro più flessibile, in cui il lavoro retribuito possa essere compatibile con il lavoro di cura non retribuito.

Questa grande sfida implica da un lato una ripartizione paritaria tra uomini e donne dei carichi di lavoro - pagato e non pagato - e la trasformazione del sistema dei servizi: a Lisbona la stessa Unione Europea aveva infatti messo in relazione l'obiettivo sull'occupazione femminile con quello dell'aumento dei servizi per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, fissando al 33% la percentuale di copertura dei servizi di asilo nido sul totale dei nati.

La Ue, varando la nuova strategia di intervento, ha indicato quali temi cruciali: indipendenza economica, conciliazione fra lavoro e famiglia, lotta alla violenza, partecipazione nelle decisioni politiche ed economiche.

Non ci vuole molto ad affermare che la situazione risulta essere molto difficile in Italia, dove tutte le indagini ci confermano un forte rallentamento nella crescita dell'occupazione femminile e un "clima sfavorevole" alla maternità e alla paternità.

La gravidanza è ancora troppo spesso motivo di licenziamento o di dimissione da parte della donna e le cause di questo clima sfavorevole sono riassumibili in alcuni punti: divisione dei ruoli ancora rigida, uomini troppo concentrati sul lavoro e troppo poco in casa. Tra i fattori, incide anche la carenza di servizi sociali, nonostante l'aumento dei bambini che vanno al nido. La maternità è considerata un 'lusso' più che un diritto: varie indagini hanno confermato il desiderio delle donne italiane di avere più figli di quanti effettivamente ne abbiano, e questa distanza tra genitorialità desiderata ed effettiva aumenta per le disoccupate e le persone in possesso di contratto di collaborazione. Oltre agli ampi carichi di lavoro retribuito c'è anche la stanchezza come motivo del non raggiungimento del numero desiderato di figli. Infatti permane il sostanziale squilibrio nella distribuzione del lavoro non retribuito (lavoro domestico, di assistenza e cura familiare, bambini, anziani, ecc.): le donne lavorano in media 18 ore a settimana in più a casa degli uomini.

Occorre dunque una assunzione di responsabilità da parte della società intera rispetto al tema delle pari opportunità. Occorre una vera e propria rivoluzione culturale, che passi anche attraverso il trasferimento di buone prassi e attraverso incentivi alle imprese che vogliano darsi un marchio di qualità sociale riferito anche al rispetto delle pari

opportunità sul lavoro. La condizione delle lavoratrici, infatti, non è un tema ‘da donne’ con tutto il carico di segregazione e marginalità che l’uso di questo termine comporta, ma viceversa è questione portante per lo sviluppo economico e sociale del Paese ed anche del nostro territorio.