

DONNE IN DIFFICOLTÀ NONOSTANTE LE LEGGI A TUTELA DELLA MATERNITÀ

IN ITALIA SE FAI UN FIGLIO TI LICENZIANO O TE NE VAI

di Franca Zambonini

Succede che ti licenzino dopo il parto, o che ti costringano a licenziarti. È contro le leggi a tutela della maternità, ma ti dicono che sul lavoro non rendi più, hai gli orari sfasati, la mente altrove, te ne devi andare. Se, però, succede a un'alta dirigente, laureata alla Bocconi e dieci anni di anzianità aziendale, diventa un caso.

È successo a Stefania Boleso, 39 anni, milanese, responsabile del marketing nella multinazionale austriaca Red Bull, che ha raccontato la sua storia al *Corriere della Sera*. Al rientro dalla maternità, Stefania è stata convocata dal direttore generale: «Mi ha spiegato che non c'era più bisogno di me. E mi ha proposto una buonuscita». Lei ha rifiutato e l'azienda le ha tolto le sue mansioni, relegandola in uno stanzone senza troppo da fare: «Ho resistito per un po', ma rischiavo l'esaurimento nervoso e non era giusto per mio marito e la mia bambina. Così ho ceduto e mi sono dimessa».

La vicenda ha provocato indignazione e solidarietà, però tutto è come prima. Lavoro e famiglia, carriera e figli piccoli sono da noi inconciliabili più che in qualsiasi altro Paese europeo. Lo dice il rapporto di *Manageritalia* uscito in questi giorni. L'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita del primo o secondo figlio blocca il tasso di occupazione femminile sul 46 per cento, contro il 58 per cento della media europea.

Anche altrove l'occupazione delle neomamme scende nei primi tre anni di vita del bambino, ma poi risale «con un percorso a U», dice il rapporto, mentre da noi resta solo la discesa. Il 27 per cento delle lavoratrici lascia il posto dopo la maternità, in

percentuale più alta per le operaie, il 37,6 per cento, e più bassa per chi occupa un posto manageriale, il 12,9 per cento. Però, le dirigenti che rimangono di solito poi rinunciano alle aspirazioni di carriera.

Mancano da noi le iniziative a sostegno delle lavoratrici con figli piccoli. E per esempio: servizi per la prima infanzia; asili nido in fabbrica o in ufficio, oppure a costo accessibile per quelli privati che restano un lusso, mentre per quelli pubblici ci sono lunghe liste d'attesa; incentivi ai congedi parentali anche per i padri; facilitazioni per le donne che si rimettono sul mercato del lavoro dopo la maternità; tempo parziale e altri contratti a orario ridotto; deducibilità delle spese per i figli e per la baby-sitter; progetti concreti per facilitare nuove occupazioni, come i cosiddetti lavori verdi.

Occorre dire che, lo scorso dicembre, è stato presentato il documento "Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro", detto anche Piano Carfagna-Sacconi dal nome dei due ministri che l'hanno messo a punto.

Nelle 23 pagine del piano, ci sono alcune buone idee forse realizzabili forse no, perché servirebbero tanti soldi che al momento non ci sono. E poi le riforme arriverebbero tra dieci anni, nell'Italia del 2020 che non si sa ancora come sarà.

In attesa del futuribile, il maggior sostegno alle madri che lavorano resta la "solidarietà generazionale", come la chiamano gli economisti, "il patto intergenerazionale", come lo definisce il burocrate di Carfagna-Sacconi. In parole povere: le nonne, i nonni. Ancora una volta sono loro, soprattutto le nonne, a correre in aiuto come baby-sitter sicu-

mente affidabili, senza pretese, senza orario e a costo zero. La cura di madre in figlia passa di madre in nonna. ■