

Cambiolavoro.it

Testata.....

10/01/2005
Data.....

Roma

Roma, alla Confindustria un confronto sul tema della maternità delle lavoratrici e del reinserimento. Parola d'ordine: "Nutrirle"

Se ritrova la neo mamma
anche l'azienda fa profitti

Il programma di U2Coach per sostenere società e donne
a trasformare il 'costo' dei congedi per figli in 'valore'
di ALESSANDRA RETICO

ROMA - Rita, sui trenta, manager di una grande azienda di telefonia italiana. Molto in carriera, viaggi all'estero, rapporti con clienti importanti, prospettive di crescita molto, molto interessanti. Finché arriva la voglia di un figlio. La paura di fermarsi, lasciare, nonostante la promessa che niente cambierà. Invece. Dopo Maria Chiara, il ritorno a lavoro è stato una batosta per lei: mansioni cambiate, incarichi di basso profilo, un progressivo isolamento che l'ha costretta a una decisione appena un anno prima del tutto impensabile. Licenziarsi.

Di storie come quella di Rita in Italia ce ne sono una su cinque: la scelta della maternità, che arriva sempre più tardi nella vita delle donne, quasi sempre nel pieno di una carriera in crescita, spesso è irreversibile in rapporto al lavoro e diventa motivo di forte crisi tra la donna e l'impresa. A distanza di 18-21 mesi dalla nascita dei figli, infatti, ben il 20,1% delle neo-mamme si arrende e lascia il posto di lavoro secondo quanto ha calcolato l'Istat. Tra queste, il 7% perde il lavoro, il 24% non vede rinnovato il proprio contratto e il restante 69% abbandona l'ufficio di propria volontà.

Con conseguenze per niente banali, nè per le donne e nè per le stesse aziende, che perdono una forza lavoro spesso molto motivata e piena di energie creative. Se ne sono accorti da tempo negli Stati Uniti dove il 90% delle 500 aziende della lista Fortune va alla ricerca delle 'sequencing mom', le lavoratrici che tornano in ufficio dopo un bebè, perché in loro vedono professioniste spesso molto qualificate, mature, flessibili ed entusiaste. Per questo stanno crescendo specifici programmi per aiutare il loro reinserimento nel mercato del lavoro.

In Italia, cominciamo ora. Con l'augurio-titolo Feed the mom ('nutri la mamma') la società di consulenza vita-lavoro U2Coach ha lanciato il Working Mom Coaching Programme a Roma, incontrando nella sede di Confindustria le istituzioni, le associazioni di categorie e i manager per discutere le possibilità di aiutare mamme e datori di lavoro a non perdersi.

Come? Attraverso un programma di sostegno del prima e del dopo maternità rivolto sia a capi che a mamme portato avanti da coach professionisti, figure molto diffuse nella cultura americana, consulenti del profitto aziendale e 'morale' di uffici e singoli. L'obiettivo, il cosiddetto 'worklife balance', l'equilibrio tra vita personale e vita lavorativa, particolarmente a cuore alle madri lavoratrici ma che è anche portatore, secondo U2Coach, di vantaggi competitivi e valore aggiunto per le aziende.

"Chi si organizza diminuisce il rischio di pagare lo stipendio a risorse che per lunghi periodi (e quasi mai per loro volontà) non producono risultati" ha spiegato Flaminia Fazi, presidente di U2Coach, che nelle neomamme vede "non più un imprevisto nè un ostacolo, ma una risorsa che si può trasformare in valore economico per i datori di lavoro".

Un'idea che certo non è diffusa nella nostra società e soprattutto nelle aziende, visto che le donne che decidono di diventare mamme significano anche costi. Eppure "bisogna cambiare filosofia" ha insistito Marina Grossi, ingegnere elettronico e direttore generale della Mbd Italia, importante azienda di gestione delle risorse umane. "E' necessario cominciare a pensare che una donna che torna al lavoro dopo una maternità ed è contenta e motivata porta energia e rende di più rispetto a una neomamma frustrata e poco considerata".

L'evento così naturale e socialmente accettato come una maternità rischia troppo spesso di tradursi in problema. Che non riguarda solo le semplici dipendenti, ma anche le dirigenti, che oggi costituiscono il 13% delle donne che lavorano e per le quali tra l'altro - come ha spiegato Marisa Montegiove, di Manageritalia - la gravidanza è considerata dall'Inps come una malattia e quindi non rimborsata, secondo una legge che risale al 1943. Fenomeni e dati che non rispecchiano, secondo Montegiove, "l'effettivo valore professionale di molte risorse, ma che è il risultato di un retaggio culturale ed aziendale che preferisce non investire su chi è 'programmato' anche per la famiglia".

Molto attive sul tema maternità e aziende anche le donne 'quadro', rappresentate da Giovanna Porcaro Sabatini, vice presidente Ciu Unionquadri e segretaria nazionale donne quadro: "La discriminazione delle donne madri in azienda, anche quando ricoprono funzioni di alto livello, è un vero fenomeno di mobbing, che fa parte di quei pregiudizi culturali sulle donne in carriera".

Se ci sono stati tentativi di risolvere il problema, dai congedi parentali alle detrazioni fiscali per famiglie numerose, dai bonus per i figli agli strumenti per l'inserimento nel mercato del lavoro, ciò che occorre, secondo il rappresentante del ministro Prestigiacomo Luigi Pelaggi, è una nuova normativa sui servizi: quella attuale risale al 1981, ma in Parlamento c'è già un ddl di riforma. Un altro aiuto sono gli asili nido nelle aziende, che adesso grazie ai contributi pubblici si cominciano ad allestire: per il 2005, ha reso noto Pelaggi, sono stati stanziati 10 milioni di euro per 120 asili nido o micronidi.

Ma, e forse soprattutto, bisogna 'nutrire' un cambiamento culturale nelle aziende, un cambiamento che Giuseppe Morandini, di Confindustria, dice della massima urgenza: "Nelle realtà della piccola industria la maternità è ancora percepita come un costo. Un costo che nella nostra cultura deve diventare un guadagno perché la maternità è un patrimonio della società: genera capitale umano, il vero e unico motore per il nostro sviluppo".