

Una donna su cinque lascia il posto dopo il parto. Seminari e uno sportello per aumentare la flessibilità nelle imprese

Mamme, rientro morbido con part-time e telelavoro

Le aziende studiano nuovi modelli per le donne in ufficio. Il ministero: inutilizzati i fondi pubblici

Flaminia Fazi è una ricercata professionista della capitale, si occupa di life coaching: è un allenatore, ma di cervelli. Per esempio, propone ad aziende e privati strategie di sopravvivenza al fattore emme, la maternità. Ce n'era bisogno? Sì, a giudicare dal numero delle mamme che dopo l'arrivo di un figlio danno le dimissioni per l'impossibilità di conciliare famiglia e lavoro (il 14%), a cui va aggiunto quello delle licenziate dopo la gravidanza (6%). E queste sono la punta dell'iceberg, perché le altre neo-mamme non mollano ma fanno i salti mortali, a casa e in ufficio, per poi sentirsi sempre e comunque a metà. E non sta meglio o, almeno, non si sente meglio la controparte: spesso per il datore di lavoro l'annuncio di una gravidanza è una notizia feroce, significa una persona da sostituire per diversi mesi, tanto per cominciare, per poi ritrovarsi con una dipendente di serie B, una che magari, se il bambino si ammala, potrebbe persino pretendere di stare a casa a curarlo, quindi non più una risorsa ma un costo. Un dato è inconfutabile: quando arriva il pargolo il capo dovrà fare i conti con lui (e viceversa), destino ineluttabile poiché, almeno per qualche anno, i due sono destinati a contendersi la stessa donna.

SPORTELLI — Meglio conciliare. Le soluzioni (coach o allenatore, a parte) esistono: dal part-time al telelavoro, al job-sharing. E ci sono anche i soldi. Ma le aziende nichilano, le neo-mamme soffrono e i finanziamenti restano in cassa. Il ministero del Lavoro sta correndo ai

ripari. A giorni aprirà uno sportello con una squadra «dedicata» che fornirà alle aziende informazioni sulla flessibilità e le aiuterà a presentare il progetto e quindi a ottenere il denaro. «Con i fondi della legge 53 del 2000 in poco più di un anno abbiamo finanziato 150 progetti, per 15 milioni di euro. Ma la legge ne mette a disposizione 20, che non riusciamo a spendere perché le domande presentate sono poche e la metà sono inammissibili — spiega Lea Battistoni, direttrice generale dell'impiego al ministero del Lavoro —. Ecco perché abbiamo deciso di predisporre questa struttura tecnica che sosterrà le aziende».

STRUMENTI — In effetti gli strumenti ci sono. E funzionano. Ma sono pochissimi le aziende che fanno progetti di rientro per le mamme — spiega Cristina Bombelli, docente di Organizzazione e Personale alla Bocconi e coordinatrice del Laboratorio Armonia, network di imprese che promuovono le carriere femminili —. La maggior parte considera la maternità un costo, un evento che pregiudica il rendimento della dipendente. E' una questione culturale, che poi determina il nostro basso tasso di

natalità. Le aziende che cercano soluzioni per evitare che le dipendenti-mamme siano costrette a uscire dal mercato del lavoro sono pochissime. Fra queste c'è la Solvay, multinazionale chimica e farmaceutica, che nel nostro Paese occupa 3500 persone. Sono partiti nel 2000 con la formula del telelavoro e in quattro anni è decollata.

La neo madre (o il padre) possono scegliere di lavorare a casa fino ai 15 mesi di età del bambino, poi valutano se continuare o tornare in sede. La Solvay «a domicilio» occupa pochi metri quadrati, a volte è sufficiente una linea tele-

fonica dedicata, comunque ci pensa l'azienda a realizzare la postazione e a pagare il conto. Il dipendente non ci perde un centesimo, stesso stipendio, stessa normativa economica e contrattuale. Anzi, risparmia le spese di trasporto e ci guadagna in tempo libero, ovvero qualità della vita. Il rovescio della medaglia non c'è. Visto che conviene anche al datore di lavoro. Parola di Bruno De Pasqual, responsabile della Gestione del personale per Solvay Italia: «La formula è vantaggiosa, sicuramente lo è sui grandi numeri, basti pensare alla rivoluzione degli spazi: non saranno più necessarie le mega sedi dei centri direzionali. In una città come Milano tempo dieci anni e la flessibilità sarà la regola».

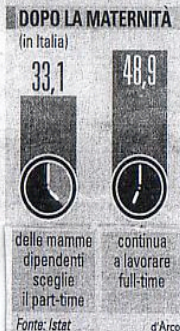
CONFRONTO — Confindustria domani ospita a Roma una tavola rotonda su «come tornare a lavorare meglio di prima» e i professionisti del «life coaching» presenteranno il loro metodo. «In effetti è sull'operazione rientro e sulla flessibilità che bisogna lavorare — commenta Cristina Bombelli — perché dal punto di vista legislativo in Italia la maternità è tutelata, la legge garantisce 5 mesi a casa (2 prima del parto e 3 dopo, oppure uno prima e 4 dopo) a salario praticamente pieno». In Svizzera ci sono (quasi) arrivati soltanto l'altro giorno: dopo 60 anni il 55% dei cittadini ha votato a favore del congedo maternità retribuito, le neo mamme potranno stare a casa 14 settimane con l'80% del salario.

Federica Cavadini
fcavadini@corriere.it



Anno	Donne	Uomini
2000	16,5	3,7
2001	16,6	3,5
2002	16,9	3,5
2003	17,3	3,2

IN EUROPA (dati 2003)		
Paese	Donne	Uomini
Olanda	74	22
Media Ue 15	34,1	6,7
Media Ue 25	30	6,6



LA MANAGER

«Venirsi incontro serve anche ai bilanci»

C'è una banca, una biblioteca e persino una lavanderia. Soprattutto c'è il part-time, orizzontale e verticale. L'indirizzo è Cinisello Balsamo, hinterland milanese, l'azienda è la Kodak Italia, il direttore del personale è una donna, come 127 dei 360 dipendenti. Di più: sono donne 12 «quadri» su 83 e il 20% dei dirigenti. Qui la possibilità di tornare in ufficio scegliendo il tempo parziale c'è dall'aprile del 2003 e hanno aderito già sedici lavoratrici. Alcune hanno scelto quello orizzontale, cioè lavorano tutti i giorni a orario ridotto, per 20 o 30 ore settimanali, altre hanno preferito la formula verticale e vengono in azienda tre o quattro giorni la settimana, da 24 a 32 ore la settimana. Sono tutte mamme con bambini piccoli, rinunciano a una parte dello stipendio ma riescono a stare con loro almeno l'ultima parte della giornata. «Questa flessibilità fa bene a loro. E all'azienda» sostiene Erminia Belli, la responsabile

del personale.

E' arrivata un anno fa ed ecco il part-time. Basta crederci?

«Ho accelerato un progetto che comunque rispecchia la cultura e i valori di quest'azienda. Al part-time ho creduto molto, forse perché ho lavorato anni in Olanda, che è il Paese con il più alto tasso di impiego a tempo parziale e di occupazione femminile».

Che costi ha questa scelta per il datore di lavoro?

«L'azienda non perde nulla, i salari vengono ridotti in proporzione all'orario di lavoro. Il part-time non è un costo ma un'opportunità. C'è un grande ritorno in termini di motivazione, e anche di fedeltà».

Nessuna controindicazione?

«Si tratta semplicemente di organizzarsi, occorre fare un minimo sforzo per ridisegnare i ruoli e renderli compatibili con una presenza ridotta in azienda».

F.C.

LA DIPENDENTE

«Costretta a licenziarmi: ero invisibile»

«Quando sono diventata mamma ho fatto molti sacrifici per conciliare famiglia e lavoro, c'era da scegliere e io ho scelto: prima la carriera. Ma non è bastato. Sono comunque diventata «invisibile», hanno azzerato i miei 18 anni di mestiere. Ho dato le dimissioni perché non ero più nulla, e non sono pentita. Anche se non ho ancora trovato un nuovo posto: il part-time è una chimera, mi offrono solo call-center». Stefania Fiegl, 39 anni, ha lavorato come cambista per una multinazionale svizzera, sede di Milano, fino all'aprile del 2003. Aveva iniziato a 21 anni, dopo il diploma al liceo e la scuola interpreti. «Non era un posto di lavoro», lo facevo con passione e guadagnavo bene. Ho dato le dimissioni per le condizioni in cui mi sono trovata dopo due maternità».

Come si era organizzata?

«Ho avuto la prima figlia a 31 anni. Dopo la maternità ho preso sei mesi di aspettativa, con stipendio ridotto al 30%. Quando la bambina aveva nove

mesi sono rientrata in ufficio e l'ho iscritta al nido. E' stata dura: non potevo né accompagnarla né andarla a prendere perché lavorando con Londra dovevo essere in ufficio alle otto e finivo alle cinque. I clienti che seguivo da dieci anni erano stati passati a un collega mentre ero in maternità. Dovevo ripartire da zero. Ma decisi che ne valeva la pena perché il mio era un buon lavoro. C'era la festa di Natale? La cena con i clienti? Le ferie da tagliare? Io ero disponibile. Stringevo i denti e trascuravo un po' mia figlia».

Sacrifici inutili, con il senno di poi?

«Sì. A 34 anni ho avuto la seconda figlia. Quando sono rientrata ho chiesto il part-time. Lavoravo cinque giorni. Ma di nuovo mi avevano tolto i miei clienti, quindi niente bonus, premi, aumenti. Ed ero diventata invisibile: c'era una cena con i clienti? Io davo la disponibilità, loro mandavano un altro. Tagliata fuori, a prescindere dai sacrifici».

F.C.