

Testata.....

 18/10/2004
 Data.....

Mamme in maternità: meglio farle rientrare in azienda

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, né per le donne e né 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.

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 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, "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".

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".