

26/11/2004

Testata..... Data.....

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.

SPORTELLLO - 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 nicchiano, 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 pochissime 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 telefonica 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

CORRIERE DELLA SERA