

infoUILCA


MAMME IN BILICO

di Simona Cambiati

La scelta della maternità, che arriva sempre più tardi nella vita delle donne - quasi sempre nel pieno di una carriera in crescita - diventa motivo di forte crisi tra la donna e l'Azienda. 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. 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 a causa di mansioni cambiate, incarichi di basso profilo, progressivo isolamento.

Ad abbandonare la carriera sono, in particolare, le madri fino a 30 anni e le donne residenti nel Mezzogiorno e nelle Isole.

Le donne invece che rientrano al lavoro dopo la maternità e che devono conciliare, in modo talvolta acrobatico, il tempo del lavoro e quello dedicato alla famiglia hanno bisogno di una sorta di dono di *ubiquità* (che da sempre costringe la donna a fare i salti mortali per non far pesare la propria assenza né in casa, né in ufficio) e di avere a disposizione non soltanto un maggior numero di servizi e *misure flessibili* che facilitino la ripresa del lavoro dopo un congedo di maternità, ma anche di essere meglio informate, consigliate e orientate per affrontare di nuovo l'attività lavorativa e il *gap* nell'uso degli strumenti e delle tecnologie, che spesso si crea durante la loro assenza. Pochi mesi, sono infatti sufficienti, per rendere obsolete e inutilizzabili le proprie capacità professionali.

Interessante è un aspetto che emerge da un'indagine Istat sull'analisi dei cambiamenti tra prima e dopo la nascita. Il 21,8 % delle madri che riprende il medesimo lavoro dopo la gravidanza dichiara di aver vissuto delle variazioni: la più evidente di queste (65%) è il passaggio d'orario dal tempo pieno al tempo parziale. In generale, va detto che laddove si registra un mutamento, questo è un "peggioramento": minori re-sponsabilità, mansioni meno interessanti, diminuzione delle opportunità di carriera, minore partecipazione a corsi di formazione. A subire più



frequentemente le conseguenze negative dell'assenza dal lavoro in seguito alla maternità sono le donne con i titoli di studio più alti (diploma e laurea). Questo può essere dovuto alle posizioni professionali che ricoprono, tendenzialmente più alte, e pertanto alle loro maggiori aspirazioni di carriera.

Questo significa che, per chi decide di restare nel mercato del lavoro, la maternità può rappresentare un vincolo condizionante per una carriera professionale, per un lavoro a tempo pieno, per una formazione continua e per il raggiungimento di un salario che rispetti i criteri della parità.

Stesso discorso vale per le donne, che anche solo in un periodo della loro vita lavorativa, hanno scelto il "part time". Coloro, che hanno preferito questa strada, tornando all'impiego "full time" sono considerate lavoratrici di "serie B", e pertanto non hanno la possibilità di aspirare ad una posizione di maggiore responsabilità.

Infine l'altro grande problema è rappresentato dall'accesso ai corsi di formazione aziendale, spesso indispensabili, per acquisire la competenza necessaria, per ottenere la tanto desiderata "*promozione*". Gli orari dei corsi, spesso infatti, non rientrano nell'orario lavorativo. Le donne che hanno una famiglia a carico non possono permettersi, nella maggior parte dei casi, di protrarre troppo a lungo la loro lontananza da casa e pertanto devono rinunciarvi. Oppure, i corsi di

infoUILCA
- 5 -
dicembre 2004

perfezionamento professionale sono di frequente riservati alle categorie di lavoratori che già occupano una posizione di responsabilità. In questo modo, quindi, le donne (e gli uomini) che non ricoprono tali incarichi, non possono disporre degli strumenti necessari per conseguire i titoli necessari ad occupare una posizione dirigenziale.

Fenomeni e dati che non rispecchiano il vero 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!

Le conseguenze di tutto ciò non sono da sottovalutare, né per le donne e né per le stesse aziende, che perdono una forza lavoro spesso molto motivata ed energica.

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 una maternità, 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. Nel corso della tavola rotonda organizzata dalla società di consulenza vita-lavoro *U2Coach* a Roma nella sede di Confindustria tre le istituzioni, le associazioni di categorie e i manager si è illustrato il progetto 'Feed the mom' ('nutri la mamma'), promosso per favorire la conciliazione tra le esigenze delle lavoratrici nel periodo di maternità con quelle dell'azienda.

Il progetto si rivolge al management aziendale e alle lavoratrici nel periodo pre e post maternità.

L'obiettivo di questo progetto è portare le imprese a ottimizzare la gestione delle risorse umane durante la maternità e supportare le donne nel periodo dell'assenza dal lavoro e nel rientro in azienda.

Speriamo che questo sia un primo passo per sviluppare un cambiamento culturale nelle aziende contro le discriminazioni di genere, perché purtroppo la maternità è ancora percepita come un costo, ma deve diventare un guadagno perché la maternità è un patrimonio della società: genera capitale umano.



DAL RAPPORTO ISFOL 2004

Nel secondo trimestre del 2004 la popolazione occupata risulta di 22 milioni e 438 mila, con un incremento rispetto ai dodici mesi precedenti dello 0,7%.

Il 63% degli occupati è a tempo indeterminato.

L'incidenza di donne occupate sul totale dei lavoratori cresce al 45,2%.

Il 43% della popolazione femminile in età di lavoro risulta occupato, anche se rimane ampio il divario con il 69% rappresentato dagli uomini.

Il lavoro part-time si presenta come una modalità tipicamente femminile (il 64% dei lavoratori a tempo parziale è donna). Però, un 26% delle occupate a metà tempo non lo ha scelto, ma non ha avuto alternativa.

Tuttavia, nel nostro Paese si registrano ancora tassi di attività tra i più bassi d'Europa (49% contro una media europea del 57% per la popolazione con più di 15 anni).

Lo scorso anno, circa 2 milioni e 300 mila donne hanno lasciato il lavoro alla nascita del primo figlio. Un numero che, in genere, cresce del 20% alla nascita del secondo.

Nel Rapporto dell'Isfol si trova anche una prima valutazione delle novità apportate dalla legge 30/03 di riforma del mercato del lavoro. Tra gli imprenditori che conoscono la legge, le tipologie contrattuali più utilizzate sono il part-time (19%) e il contratto di apprendistato (14%). Seguono il lavoro occasionale e accessorio (9%) e il lavoro a progetto (7%). Fa la sua comparsa anche il cosiddetto lavoro a coppia o ripartito (job sharing), ma ancora con una percentuale molto contenuta (0,4%). Le imprese del Nord utilizzano più delle altre il lavoro a progetto e il lavoro occasionale, mentre il contratto di apprendistato è maggiormente apprezzato dalle imprese del Centro.

