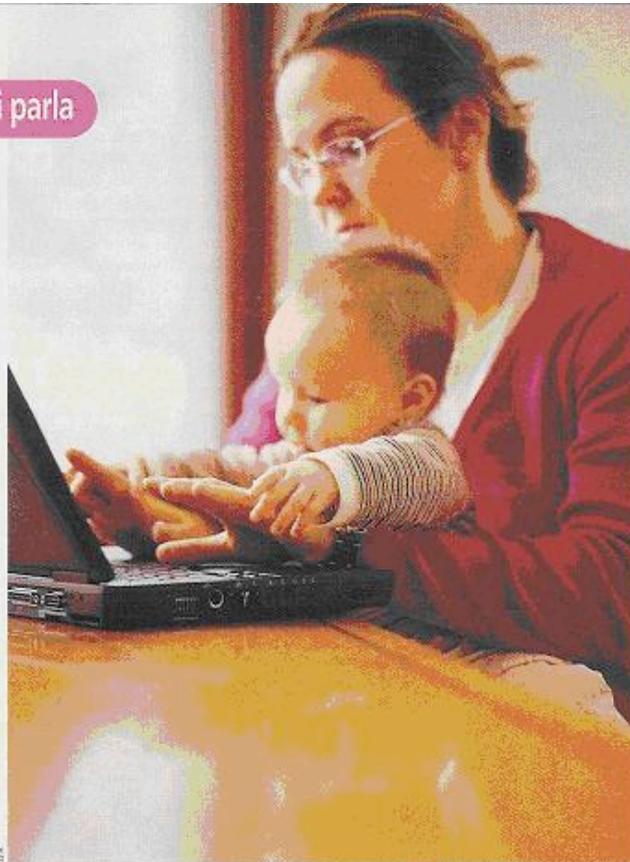


il fatto di cui si parla

Sempre di corsa, in lotta tra gli impegni di mamma - la baby-sitter che arriva in ritardo, lo scioppo da comprare urgentemente - e quelli aziendali, per la donna con figli e un lavoro fuori casa la gestione della quotidianità è faticosa. Tanto che molte si arrendono: secondo una ricerca Istat, in Italia dopo la gravidanza una donna su cinque abbandona il lavoro e non sempre per scelta volontaria. Il 6 per cento perde l'occupazione, mentre il 14 per cento decide di rinunciare perché non riesce a conciliare gli orari di lavoro con i nuovi impegni familiari. Le conseguenze sono pesanti sia per le donne sia per le aziende, specialmente se si tratta di figure chiave sulle quali sono state investite particolari risorse. Per far fronte al problema è nato il progetto Working Mom Coaching Programme®, ideato da Flaminia Fazi, presidente di U2COACH, società di consulenza.


fare un figlio per l'azienda è solo un costo

- Che una donna si assenti dal posto di lavoro per una motivazione normale, del tutto prevedibile e socialmente non solo accettabile, ma addirittura utile è per la maggior parte delle aziende italiane ancora considerato in termini negativi. Così spesso succede che **durante l'attesa alla futura mamma venga chiesto di svolgere i suoi compiti mantenendo esattamente gli stessi ritmi che aveva prima.**
- Una volta a casa, quasi sempre deve essere sostituita, così **quando poi rientra ritrova "il posto" (garantito per legge), ma non è detto che ritrovi il suo ruolo all'interno dell'azienda.** Spesso viene sotto mansionata: con la scusa che ha un orario ridotto non le vengono più affidati compiti di responsabilità.
- Si può creare, talvolta, una specie di circolo vizioso per cui **la donna, non sentendosi più considerata come un tempo, approfitta di qualsiasi scusa per stare a casa, causando un danno per l'azienda.**

mamme: un programma per tornare al lavoro

il problema della "doppia presenza"

● In Italia le donne che lavorano sono circa il 44 per cento del totale. Viene conteggiata, qui, soltanto l'occupazione fuori casa, ma per le mamme a questa va aggiunto l'impegno per la gestione familiare. Si parla, infatti, del fenomeno della "doppia presenza": una specie di dono dell'ubiquità che costringe la donna a fare i salti mortali per essere

ugualmente efficiente in casa e in ufficio.

- La conseguenza è che spesso le donne sono costrette a fare delle **rinunce**, di carriera (sono ancora nettamente inferiori quelle che ricoprono ruoli dirigenziali rispetto agli uomini), ma anche personali.
- Le italiane diventano mamme per la **prima volta a trent'anni**, quando le coetanee europee sono già alle prese con il

secondo bebè, come risulta dall'indagine "Fenomeni di denatalità, gravidanza, parto e puerperio in Italia" della Commissione Igiene e Sanità del Senato. Un fattore in più per spiegare sia il **basso tasso di natalità registrato nel nostro Paese** (la media è 1,26 bambini per mamma) sia la scelta-necessità della maggior parte delle donne di fermarsi al primo figlio. ▶

► mamme: un programma per tornare al lavoro

bisogna cambiare mentalità

● Il Working Mom Coaching Programme® nasce proprio per aiutare sia le donne sia le aziende a ottimizzare la gestione delle lavoratrici al rientro dalla maternità, a vantaggio di entrambe. Lo scopo finale è quello di arrivare a un vero e proprio cambiamento culturale all'interno della società: **mettere al mondo un figlio, anziché essere un fattore di discriminazione e, talvolta, persino motivo di mobbing, dovrebbe diventare semplicemente un evento del tutto normale, da gestire nell'ambito**

dell'organizzazione aziendale come **qualsiasi altro**.

● **La maternità deve essere considerata un patrimonio per la società**, perché genera capitale umano, senza il quale non sarebbe possibile alcun tipo di sviluppo. Finché, invece, viene vissuta come un costo, il danno che ne deriva riguarda non solo le mamme, ma anche le stesse aziende che si ritrovano con una risorsa sulla quale hanno investito che improvvisamente non genera più profitto.

● **Al momento il programma è rivolto a donne**

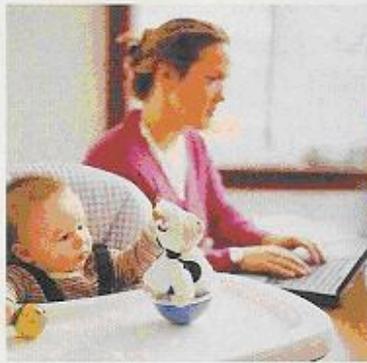
che ricoprono ruoli di rilievo (quadri e dirigenti), meno facilmente sostituibili di altri, ma se si riesce a cambiare la mentalità nel suo complesso **ne trarranno beneficio tutte le donne e anche i papà**. Perché se è vero che i congedi parentali vengono concessi a malincuore alle donne, quando sono gli uomini a chiederli, le reazioni dell'azienda sono ancora più negative. Con il risultato che il lavoro familiare rimane soltanto sulle spalle delle donne: ancora una volta sono loro a rimetterci di più.

la maternità offre nuovi stimoli

● Negli Stati Uniti se ne sono accorti da tempo: non per niente **il 90 per cento delle aziende Fortune 500** (la classifica, pubblicata ogni anno dall'omonima rivista, che contiene le 500 più grandi aziende del mondo) **va alla ricerca delle "sequencing mom", cioè le mamme che tornano al lavoro dopo la nascita del bebè**.

● Spesso, proprio grazie anche al loro nuovo ruolo di madri, sono **professioniste particolarmente mature, serie, organizzate, entusiaste e flessibili**. La nascita di un figlio, infatti, se da un lato determina inevitabilmente un carico in più di impegni e responsabilità, dall'altro ha anche delle conseguenze positive.

● **Chi ha un figlio sa, meglio di altri, dare la giusta priorità ai problemi e, anziché perdersi d'animo di fronte alle difficoltà, è pronto a rimboccarsi le maniche per affrontarle**. La gestione di una famiglia, poi, implica una capacità organizzativa che si rivela molto utile anche in ambito lavorativo. Oltre al fatto che anche tra le mura di casa si impara a negoziare, capacità che si rivela estremamente utile per rapportarsi con i colleghi e per lavorare in team.



Spesso le madri sono lavoratrici molto flessibili e organizzate

la neomamma deve "allenarsi"

● **I principi su cui si basa questo programma sono quelli del "worklife balance", cioè dell'equilibrio tra vita personale e vita lavorativa**. Al rientro in azienda la donna che è da poco diventata mamma ha bisogno soprattutto di maggiore flessibilità, a partire dagli orari di lavoro. Da parte sua deve imparare a organizzarsi, incastrando al meglio gli impegni di cura del neonato con quelli legati al suo ruolo professionale.

● **Uno degli strumenti principali su cui si basa il programma è il "coaching", ossia l'allenamento**: la donna viene considerata come un atleta cui è affiancato un allenatore personale in vista di una gara importante. Il programma comincia quando la futura mamma comunica di essere incinta, viene poi ripreso poco prima di rientrare in azienda e si intensifica al momento del reinserimento vero e proprio.

● **Anche l'azienda viene aiutata a porsi nel giusto modo nei confronti della mamma lavoratrice**. Favorendola, infatti, si avrà anche una risorsa più produttiva, quindi più utile.

● Ecco alcune strategie di allenamento:

1 ottimizzazione dei tempi di lavoro, per sfruttare meglio le energie anche se l'orario è ridotto;

2 pianificazione degli incarichi e delle responsabilità, tenendo conto del nuovo ruolo di madre lavoratrice;

3 aggiornamenti costanti nel periodo di assenza e recupero delle informazioni perse;

4 delega delle mansioni sia sul lavoro sia in famiglia.

è previsto un aiuto dallo Stato

● L'onere economico di queste proposte spetta all'azienda. Alcuni progetti del Working Mom Coaching Programme®, però, sfruttano la **legge 53/2000 che prevede anche finanziamenti per le aziende** che vogliono andare incontro alle esigenze delle mamme (e dei papà) che lavorano.

● Ogni anno viene stanziato dallo Stato un fondo di circa 20 milioni di euro per attuare forme di flessibilità come part-time reversibili, turni su misura, telelavoro e lavoro a domicilio. **L'articolo 9 di questa legge prevede, inoltre, il finanziamento di progetti di formazione per il reinserimento del dipendente dopo un periodo di congedo oppure per la sostituzione dei lavoratori autonomi e dei titolari d'impresa**.

● Nonostante ciò, **sono ancora poche le aziende che usufruiscono di queste opportunità**: fino allo scorso anno, a fronte dei 60 milioni di euro messi a disposizione, ne erano stati spesi soltanto 10. La ragione è da ricercarsi principalmente nel fatto che **questo strumento resta sconosciuto ai più**: i soli canali di informazione sono, infatti, il sito Internet del ministero del lavoro (www.welfare.gov.it) e le organizzazioni sindacali.

Servizio di Alma Dainesi

Consulenza: dottoressa Flaminia Fazi, presidente di U2COACH, società di consulenza.