

Storia di copertina



Welfare sostenibile

N

» NATASCIA RONCHETTI

on ci sono solo le preoccupazioni economiche. C'è anche un amaro senso di frustrazione, una percezione di inadeguatezza. "Ho una laurea conseguita con 110 e lode in Scienze della comunicazione. E dieci anni di esperienza professionale. È davvero avvilente dover rinunciare a tutto: licenziarmi significa non solo dire addio alla retribuzione, che mi serve, ma anche alle ambizioni, alle mie legittime aspirazioni...". Giulia (la chiameremo così) ha 35 anni e vive a Roma con il compagno. Hanno un bimbo di tre anni e mezzo, un altro in arrivo. E sono di fronte a un bivio. Sì, perché Giulia è una delle tante. Probabilmente sarà costretta, suo malgrado, a dimettersi come hanno fatto prima di lei migliaia di donne alla nascita di un figlio.

La scheda
IL BIVIO

Nel 2018 sono state quasi 36mila le donne costrette a lasciare il lavoro per accudire i figli: un fenomeno in aumento negli ultimi anni. Per 1 su 2 ciò che manca è una rete parentale di supporto; un welfare efficiente e per tutti (tra rette degli asili nido troppo alte e infinite liste d'attesa per le iscrizioni); la scarsa propensione delle aziende a concedere il part time. Ma a mancare è soprattutto la sensibilità culturale, e politica

Nel 2018 sono state quasi 36mila. In impetuosa crescita. Dal 2011, quando i licenziamenti furono 17.175, si è assistito infatti a un incremento costante, fino ad arrivare a una impennata che sfiora il 110%. Tra rette degli asili nido troppo alte, liste d'attesa per l'iscrizione troppo lunghe, scarsa propensione delle aziende a concedere il part time - nel 2018 solo un quinto delle donne che lo ha chiesto lo ha ottenuto - il Paese appare sempre più distante dalle esigenze delle lavoratrici madri.

Una consolazione, seppure magra, c'è. Il modello sociale sta gradualmente cambiando, crescono anche i papà che si dimettono: otto anni fa se ne contarono appena 506, nel 2018 sono saliti a 13.500. Ma è sempre sulle donne che grava il peso maggiore della genitorialità. Costituiscono il 73% del totale dei dimissionari (circa 49.500): vale a dire che, complessivamente, sempre dal 2011, sono aumentati del 180%.

La grande ritirata

"Ci ho provato a conciliare il lavoro con la cura di un figlio piccolo", dice Giulia. "Ma ho capito che la situazione è ingestibile. Dovrei trovare una soluzione che mi consenta di far combaciare la professione con la famiglia e di sentirmi così anche appagata, ma per ora è solo un sogno". È così che Giulia, con la seconda gravidanza, deve scegliere se lasciare il posto di lavoro in un'agenzia di comunicazione, oppure tentare l'impresa - che le appare come un'impossibile scalata - di trovare un bilanciamento

tra maternità e impegno professionale. Un equilibrio insidioso come un filo teso nel vuoto. Per arginare l'aperta ostilità dei vertici della sua azienda verso la flessibilità degli orari. E per permetterle di far quadrare tutto, compresi i conti, con le rette dei nidi privati che volano fin verso i 500-600 euro al mese.

"Per un'azienda - spiega Giulia - una dipendente incinta o con un figlio piccolo continua ad essere un problema. Quando ho annunciato la mia seconda gravidanza mi è stato detto: 'Non sappiamo se quando tornerai troverai quello che hai lasciato'. Velata minaccia. Con il primo figlio le due ore di allattamento sono state di fatto una pura formalità: spesso ero costretta a rientrare in ufficio con il bimbo in braccio. Tutto mi veniva fatto pesare, mi obbligavano a trasferire, si lamentavano della mia scarsa disponibilità. Il mio compagno ha anche valutato la possibilità di prendere un congedo parentale. Ma se lo facesse la sua carriera subirebbe un arresto. Non potrò mandare il secondo figlio all'asilo pubblico, perché il bando comunale si è già chiuso. E il ricorso a un nido privato per noi è troppo costoso".

È così che se scosti il paravento - quello della grancassa sui piani di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, della diffusione dei programmi di welfare aziendali, degli annunci su nuove politiche a sostegno delle famiglie, delle buone intenzioni per rilanciare la natalità - scopri che il fenomeno sta esplodendo. Soprattutto nel terziario e nell'industria, come annota l'Ispettorato nazionale del lavoro nel suo rapporto annuale.

Per oltre il 50% delle donne che l'anno scorso si sono licenziate ciò che manca è una rete parentale di supporto, un welfare efficiente e accessibile a tutti, una organizzazione del lavoro che si

Sempre in bilico
Il contesto di partenza è quello che vede l'Italia al penultimo posto in Europa per occupazione femminile, che non arriva al 50%
Ansa

Mamme al lavoro: l'incubo italiano



DIMISSIONI ALLA NASCITA DI UN FIGLIO

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro



17.681
Dimissioni nel 2011

39.738
Dimissioni nel 2017

49.451
Dimissioni nel 2018
+24%

concili con la cura di un bambino. Perché i servizi pubblici all'infanzia arretrano. Mentre nonni e parenti (spesso ancora al lavoro) sono sempre meno disponibili a tamponarne le falle. Quanto al sistema pro-

La crescita impetuosa
I dati dell'Ispettorato del Lavoro: serie storica e tendenze

duitivo, costituito soprattutto da aziende di piccole dimensioni, è molto rigido, di fatto incompatibile con la maternità.

Il divario con l'Europa

"È necessario partire dal contesto di un tasso di occupazione femminile che non arriva al 50% e ci colloca al penultimo posto, prima della Grecia: basti dire che Paesi come la Svezia e la Germania svettano con percentuali superiori al 75%", osserva Maurizio Ferrera, docente di Scienza politica all'Università di Milano. "Il welfare non ha mai funzionato - prosegue Ferrera - e l'offerta di politiche di conciliazione è molto limitata, e ancora troppo scarsa quella dei servizi all'infanzia. Mentre il part time è regolato in modo

molto rigido rispetto al resto dell'area Ue: richiede uno sforzo che le imprese, soprattutto quelle piccole, non vogliono fare. Ci portiamo dietro un deficit strutturale di politiche a sostegno della genitorialità. E la principale responsabilità è di una sindrome tutta italiana, quella che la sociologa Chiara Saraceno ha definito *familismo ambiguo*. Vale a dire che a dispetto del riconoscimento della famiglia come nucleo fondante della società non ci sono tutele, misure per favorire la natalità".

Un problema, secondo Ferrera, al quale non è estranea la dottrina sociale della Chiesa: "La famiglia è centrale, ma lo è quella in cui la donna fa la madre e basta. Deve cambiare la mentalità. E dovremmo spendere al-

Sindrome italiana: è centrale la famiglia, ma quella in cui la figura femminile è solo madre

MAURIZIO FERRERA



SEMPRE PIÙ DONNE COSTRETTE A DIMITTERSI DOPO LA NASCITA DI UN FIGLIO (DAL 2011, +110%). COLPA DELLE CARENZE NEL SISTEMA SOCIALE, DELLE AZIENDE E DELLA POLITICA



La conciliazione Tra figli e anziani, il carico della cura resta sulle donne, vittime anche di un sistema occupazionale paternalista e poco flessibile. Ecco perché Chiara e le altre mollano

L'INTERVISTA

Susanna Camusso

“Durante i colloqui prevale un maschilismo violento”

Susanna Camusso le definisce “funambole del tempo”. Acrobate della cura dei piccoli e degli anziani, del quotidiano *tour de force* tra lavoro e incombenze domestiche. E doppiamente vittime, perché intrappolate anche da un “grande tranellone culturale, quello della conciliazione, che di fatto le costringe a conciliarsi solo con se stesse. Tutto con l’idea che la soluzione sia magari qualche permesso retribuito in più. O che bastino due o tre giorni di congedo di paternità per risolvere ogni cosa. Ma ciò che manca davvero è la cultura della condivisione della cura”. Camusso, segretaria generale della Cgil per nove anni, oggi è la responsabile delle politiche di genere del sindacato. E sfatami, come quello che alimenta l’idea che gli investimenti delle imprese sul welfare aziendale siano una panacea: “Erogare buoni pasto o buoni per andare in palestra - dice - non significa fare welfare. Sono interventi che non giustificano i vantaggi fiscali”.

Camusso, partiamo dai numeri. Le donne che abbandonano il lavoro alla nascita di un figlio sono in fortissimo aumento. Come si spiega?

I Comuni non hanno più soldi, l’operazione di decentrare le responsabilità e accentrare le risorse è stata una mannaia per il welfare, calata sugli enti locali con la copertura ideologica dello Stato sociale come costo che non possiamo più permetterci. È scattata la stagione delle privatizzazioni, di un modello ideologico e liberista che, taglio dopo taglio, riduce i servizi facendo esplodere costi che le madri lavoratrici non riescono ad assorbire. I bonus mamma sono stati un altro escamotage per non mettere mano al miglioramento dei servizi. Quelle risorse avrebbero potuto e dovuto essere usate per gli asili nido e per l’assistenza agli anziani, due facce dello stesso problema per le donne: il carico che grava sulle loro spalle. In Lombardia abbiamo fatto una indagine sulla continuità lavorativa femminile. Ci sono due interruzioni: intorno ai 40 anni, per la cura di un bimbo, e oltre i 50, per l’assistenza a un anziano.

I dati però dicono che sono in deciso aumento anche i padri che lasciano il lavoro...

Non abbiamo nessuna prova che questi papà gettino la spugna per stare a casa ad accudire un figlio. Basta guardare le statistiche per vedere che la mobilità professionale riguarda gli uomini e non le donne. Il mercato del lavoro viaggia a due velocità, con un forte *gender gap*. Anche l’uso limitato del ricorso al congedo di paternità dimostra che non possiamo fare automatismi.

Perché secondo lei non sono state ancora intraprese azioni politiche



Difficoltà nel conciliare lavoro e cura. Sotto, la responsabile Politiche di genere per la Cgil Ansa

forti a sostegno della genitorialità, a dispetto delle tante parole?

Perché l’Italia è un Paese paternalista e maschilista. Si è preferito continuare a fare scelte, come quella della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che richiedono alle donne di essere delle equilibriste. Come se la maternità fosse solo un fatto privato, e non anche un fatto sociale.

Cosa occorrerebbe?

Serve un meccanismo paritario di congedo obbligatorio e retribuito per la maternità e la paternità: anche un maschio può allevare un bambino. Ma per far questo occorre cambiare la logica del nostro sistema imprenditoriale, logica in base alla quale le donne sono inaffidabili e sono un costo perché fanno figli e hanno permessi per l’allattamento. Nei colloqui di assunzione le aziende hanno ricominciato a fare certe domande alle candidate, tipo “sei fidanzata”, “sei sposata”, “vuoi fare figli”. C’è il ritorno di un maschilismo violento: siamo rientrati nella grande fiera del pregiudizio.

Cosa si aspetta dal nuovo governo?

Il premier ha annunciato un investimento sui nidi. Ma serve un piano per realizzare una rete efficiente di servizi, considerando il fatto che in una vasta area del Paese, il Meridione, è quasi inesistente. Servono una idea e un progetto vero, che però al momento non vedo.

Le lavoratrici madri lamentano anche una organizzazione del lavoro poco flessibile. A cosa si deve?

Deriva da una concezione maschile del modello di lavoro. Il nostro sistema produttivo è parcellizzato e non ha progettualità. Rendere più flessibile un sistema non può significare che il lavoratore deve essere a disposizione in ogni momento. Richiede energia, richiede una gerarchia altrettanto flessibile. Il massimo dello sviluppo di pensiero si limita a uno o due giorni di televoto. Ma questo significa solo ritagliare un comodo angolino sul quale apporre il titolo “pari opportunità”.

NAT. RON.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

meno il 2 o 3% del Pil per allinearci al resto dell’Europa, dove il problema delle rette degli asili, sovente troppo alte, non esiste: il costo viene assorbito dal combinato tra assegni famigliari e detrazioni fiscali”.

Italia: si salva il Trentino

È così che mentre la Commissione europea prende come punto di riferimento l’esperienza della Finlandia - dove è stato stabilito che tutti i genitori hanno il diritto di avere a disposizione un asilo con orari elastici - l’Italia resta in coda. Uno scenario nel quale non si salvano nemmeno le regioni del Settentrione che storicamente possono vantare un alto tasso di occupazione femminile. Va sempre peggio, per esempio, in Emilia Romagna, dove le dimissioni alla nascita di un figlio sono aumentate del 23% in un anno. Va peggio in Veneto (+29%). Quanto al Sud è una *débâcle*. In Campania i licenziamenti volontari sono cresciuti in un anno del 104%, in Puglia dell’88%. Qualche lodevole eccezione conferma la regola. In Tren-

tino, nel 2018, le dimissioni sono state solo 731. Ma qui il part time è diffuso (riguarda il 40% delle donne contro una media nazionale del 32%) e la Provincia autonoma, dopo aver approvato nel 2011 una legge sul benessere della famiglia, ha messo in moto un sistema di supporto alla maternità che comprende anche bonus per abbattere le rette dei nidi fino al 90% e la certificazione delle imprese che adottano piani di conciliazione (1 trentino su 5 lavora in aziende che ne sono dotate).

Giulia ha di fronte a sé la prospettiva di una tribolazione che conosce già bene. Le corse e la tirannia del tempo; lo sfianante ricorso quotidiano all’arte di arrangiarsi, con i genitori lontani, che l’ha estenuata. E poi quella progressiva marginalizzazione sul luogo di lavoro, che spalanca le porte alla frustrazione. “In realtà non c’è alcun supporto concreto a una coppia che lavora e decide di avere un bambino. Quello che manca è prima di tutto la sensibilità. Quella culturale, e politica”.

Chi abbandona

Il 73% dei dimissionari è donna (36mila)

Gli uomini sono 13.500, in vistoso aumento

...no all’arte di arrangiarsi, con i genitori lontani, che l’ha estenuata. E poi quella progressiva marginalizzazione sul luogo di lavoro, che spalanca le porte alla frustrazione. “In realtà non c’è alcun supporto concreto a una coppia che lavora e decide di avere un bambino. Quello che manca è prima di tutto la sensibilità. Quella culturale, e politica”.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I bonus mamma sono stati un trucco per evitare di mettere mano ai servizi: il vero nodo I soldi per i nidi? Serve un progetto più ampio



Anche un maschio può allevare un bambino: serve un meccanismo paritario di congedo obbligatorio e retribuito