

Mamme e disoccupate

Il lavoro a **rischio** o precario rende sempre più **difficile** per le donne la **scelta** della maternità

«Sono rientrata al lavoro quando la mia bimba aveva solo 20 giorni e questo pur essendo in maternità. In cambio ho ricevuto battute e offese varie dal mio datore di lavoro. Adesso mi ritrovo a dover lasciare comunque il lavoro perché crescere mia figlia è più importante e dà più soddisfazione morale e psicologica che stare a lavorare con chi non capisce neppure le esigenze dei piccoli». «Ho 26 anni e purtroppo, dopo l'inesauribile gioia per l'arrivo di mia figlia, ho dovuto fare i conti con la "colpa" di essere diventata mamma. Dopo anni di sacrifici e dedizione, venuto il momento di riprendere il lavoro quando la mia bimba aveva 6 mesi, sono stata convocata dai superiori che avevano previsto un trasferimento per allontanarmi da casa dal lunedì al sabato. Adesso sto cercando un altro impiego, che mi dia denaro e basta: anima e corpo li dedicherò a mia figlia».

«IL MIO RIENTRO al lavoro? Tragico. A parte il fatto che è angosciante dover lasciare il proprio bimbo così piccolo alle cure di una tata o di un asilo nido... ma è ancora più triste scoprire che la tua posizione nella società (dopo 14 anni di sudore, fatica e disponibilità illimitata a lavorare giorno notte, sabato e domenica) non è più quella che hai lasciato. Anzi sei trattata peggio di una ex galeotta: io sono tornata al lavoro quando la mia bambina aveva quattro mesi. Al mio rientro ho scoperto che avevano assunto un'altra persona al mio posto "perché nessuno è indispensabile"».

«È terribile pensare che in questa società, dove tutti parlano di parità, di pari opportunità, di tutela della maternità, si punisce ancora chi mette al mondo un figlio. Con questo non voglio dire che mi sono pentita: le gioie che mi fa provare non sono sostituibili con niente altro al mondo». Sono alcune testimonianze lasciate fra i "messaggi sulla sabbia" del sito <http://space.tin.it/salute/femango> curato da Federica Mangione ed evidenziano - alla vigilia della Festa della Mamma di domenica prossima - come in realtà il binomio occupazione/maternità sia un nervo scoperto del mercato del lavoro.

UNA STORTURA strutturale - alimentata da zavorre culturali e con pesanti conseguenze sociali ed economiche - che per ora non sono riuscite a raddrizzare nemmeno le raccomandazioni europee in tema di pari opportunità, di maggiori garanzie per le lavoratrici madri e di lotta alle discriminazioni in campo occupazionale. Appare debole la volontà di disinnesicare il circolo perverso fra bassa na-



talità, disoccupazione femminile e carenza di servizi per l'infanzia. Anche se ora il governo promette di mettere mano alla materia con i decreti attuativi della delega lavoro (la cosiddetta "riforma Biagi" approvata a febbraio dal Parlamento) che dovrebbero essere pronti prima dell'estate.

FRA LE NOVITÀ si prevedono interventi per la facilitazione del part-time e nuovi strumenti formativi per il reinserimento nel mercato del lavoro delle neomamme. Nel Libro Bianco presentato dal ministro del Welfare Maroni - preso atto del ruolo fondamentale della famiglia come ammortizzatore sociale, delle spese necessarie per far crescere i figli (all'arrivo del primo figlio la famiglia avrebbe bisogno di un aumento di reddito fra i 500 e gli 800 euro mensili) e della necessità di contrastare il calo demografico che tanto pesa sul mondo del lavoro e sulla previdenza - sono contemplati diversi interventi: sulla fiscalità, per l'acquisto della casa, di potenziamento dei servizi all'infanzia. E ancora: orari di lavoro flessibili, bonus e voucher come sostegni finanziari. In particolare le mamme in aspettativa dal lavoro per maternità potranno frequentare corsi di formazione e di riqualificazione professionale. «Va verificato - afferma il documento del governo - se le attuali forme di part-time, di periodi di congedo o aspettativa siano adeguate ai bisogni o se invece non possano essere ottenuti impor-

tanti miglioramenti della maternità in termini di flessibilità e di incentivazione al ritorno lavorativo soprattutto delle madri, facendo in modo che durante il periodo di aspettativa possano frequentare corsi di formazione anche valorizzando il ricorso alle "banche del tempo". La categoria con maggiori difficoltà nel reinserimento lavorativo dopo la nascita di un figlio è costituita infatti da donne in possesso di un grado di istruzione medio-superiore».

Sindacati e associazioni femminili sperano in un approccio diverso da quello che fino a oggi ha privilegiato un uso strumentale della flessibilità: non come mezzo per creare nuova occupazione ma, al contrario, come grimaldello di precarizzazione dei posti di lavoro. E ciò vale soprattutto per le donne. «Nei Paesi scandinavi hanno adottato un modello di welfare che ha privilegiato la creazione di una rete di servizi sociali a favore delle donne occupate - scrive la ricercatrice Francesca Bergamante sulla Rivista della Cooperazione - in primo luogo per garantire l'assistenza ai bambini e, in secondo luogo, per l'assistenza agli anziani».

«Si è trattato di una "politica per la famiglia" ma in senso molto diverso dalla tradizionale accezione che coinvolge numerosi Paesi europei - precisa la studiosa - in questi ultimi, infatti, la politica "a favore della famiglia" va a identificarsi spesso in un insieme di trasferimenti in denaro in grado di distogliere la donna dall'offrire il

proprio lavoro sul mercato. La politica svedese ha invece mirato ad alleggerire la donna dai carichi di cura della famiglia, diminuendo il grado della sua dipendenza dai vincoli di reciprocità che si instaurano al suo interno».

E i risultati non si sono fatti attendere in termini di mantenimento di un elevato tasso di natalità (2,1 figli per donna, contro l'1,3 circa di Spagna e Italia) e di innalzamento del tasso di occupazione (nei Paesi scandinavi si attesta fra il 75 e l'80% contro una media del 50-60 dell'Europa continentale). Un altro risultato è stato lo sviluppo di un mercato del lavoro caratterizzato da un elevato livello di uguaglianza salariale e da un consistente grado di flessibilità.

AL CONTRARIO in Italia si è assistito in questi ultimi anni a un sensibile aumento delle cause di discriminazione sociale (è sempre ben presente la piaga delle dimissioni incentivate volontarie o in bianco), al diffondersi a macchia d'olio del nuovo fenomeno del mobbing e ad un percorso di flessibilità che ha penalizzato soprattutto la componente femminile. «Bisogna sfatare il mito che vuole le trentenni di oggi egoiste, opportuniste che pensano solo a divertirsi e non vogliono fare figli - dice la sociologa Marina Piazza, presidente della Commissione nazionale Pari opportunità della Presidenza del Consiglio - in realtà la fascia femminile tra i 30 e i 40 anni si trova a vivere in Italia una situazione di estrema difficoltà. Dopo aver studiato solo

IL LAVORO ATIPICO REGNO FEMMINILE

Il Rapporto Isfol 2002 conferma che in Italia la **maggioranza** dei lavoratori atipici è composta da donne (63,4 per cento) contro una quota femminile del 41 per cento sul totale dell'occupazione. Le lavoratrici atipiche costituiscono il 25 per cento delle lavoratrici dipendenti (contro il 10 per cento degli uomini). La classe d'età più numerosa all'interno dei lavoratori atipici è quella compresa tra i 25 e i 44 anni. L'impiego atipico è più diffuso nel Nord-est (18,6 per cento) e nel Sud (17,1). Il ricorso al lavoro atipico - secondo l'Isfol - trova dunque spazio sia in situazioni prossime alla piena occupazione «in cui la flessibilità serve a fluidificare il sistema», sia dove, al contrario, il mercato del lavoro è stagnante «e il lavoro flessibile sembra essere utilizzato principalmente per ridurre il costo del lavoro». Nel confronto fra il 1993 e il 2002 emerge una **femminilizzazione** del lavoro atipico: dal 61 al 63,3 per cento. Si nota inoltre una riduzione della componente giovanile a favore dei soggetti con età compresa fra i 25 e i 44 anni (tuttavia fra i giovani la probabilità di avere un impiego atipico è aumentata nel decennio dal 17,9 al 31,6 per cento). Interessante anche la variazione nella distribuzione dei lavoratori atipici per titolo di studio. Dal 1993 la quota con titolo **universitario** è passata dal 7,1 all'11,7 per cento, quella dei lavoratori con diploma di scuola secondaria dal 30,6 al 42,1 per cento. **L'85,7** per cento degli occupati temporanei ad aprile 2001 era ancora occupato ad aprile 2002. Ma di questi il **54,7** era ancora occupato temporaneo.

«Ma è una libera scelta? - si chiedono in modo retorico alla Cgil - non si può negare che qualsiasi lavoratrice in una posizione precaria accetterebbe di buon grado un contratto a tempo indeterminato, soprattutto quando nel progetto di vita individuale è contemplata la formazione di una nuova famiglia. Nelle motivazioni che spingono verso forme di lavoro più flessibili pesa invece la difficoltà che una donna ancora oggi incontra per accedere a professioni più qualificate, riconosciute e remunerate».

«Il lavoro atipico non consente l'ingresso nella vita adulta - sostengono i sindacati - dal momento che non assicura entrate e garanzie sufficienti per stipulare un contratto di affitto o di acquisto di una casa. Ecco perché i giovani italiani restano a casa più a lungo dei loro coetanei europei e le donne italiane hanno uno fra i più bassi tassi di natalità nel mondo. Lavorare un anno o sei mesi, e rimanere a casa per tre o più mesi non può certo spingere un ragazzo o una ragazza a lasciare la famiglia, sebbene abbia di gran lunga superato i 25 anni. Attraverso il ricorso a queste forme contrattuali - denuncia ancora la Cgil - le donne continuano a essere una presenza evanescente nel mercato occupazionale. All'interno di una famiglia, la donna è il soggetto che più di frequente ricorre al lavoro atipico per poter dedicare più tempo al lavoro di cura (figli, marito e anziani), sminuendo così la propria capacità professionale, rinunciando alle aspirazioni, riducendo il proprio contributo economico e, di conseguenza, la propria indipendenza».

La flessibilità - piuttosto che favorire l'occupazione femminile - finisce così per rafforzare la divisione dei ruoli secondo l'appartenenza di genere e allontanare le donne dalla "sfera pubblica", perché svolgano a tempo pieno il "lavoro" di mamma e moglie. Un controsenso ancor più stridente se si considera che le donne - più istruite dei colleghi maschi - sono più disoccupate e assenti dai luoghi decisionali.

Flessibili e costrette a casa

Il tema della flessibilità nel mercato del lavoro assume una rilevanza particolare in riferimento alle donne. Sono loro infatti le maggiori fruitrici dei contratti atipici.

«Ma è una libera scelta? - si chiedono in modo retorico alla Cgil - non si può negare che qualsiasi lavoratrice in una posizione precaria accetterebbe di buon grado un contratto a tempo indeterminato, soprattutto quando nel progetto di vita individuale è contemplata la formazione di una nuova famiglia. Nelle motivazioni che spingono verso forme di lavoro più flessibili pesa invece la difficoltà che una donna ancora oggi incontra per accedere a professioni più qualificate, riconosciute e remunerate».

«Il lavoro atipico non consente l'ingresso nella vita adulta - sostengono i sindacati - dal momento che non assicura entrate e garanzie sufficienti per stipulare un contratto di affitto o di acquisto di una casa. Ecco perché i giovani italiani restano a casa più a lungo dei loro coetanei europei e le donne italiane hanno uno fra i più bassi tassi di natalità nel mondo. Lavorare un anno o sei mesi, e rimanere a casa per tre o più mesi non può certo spingere un ragazzo o una ragazza a lasciare la famiglia, sebbene abbia di gran lunga superato i 25 anni. Attraverso il ricorso a queste forme contrattuali - denuncia ancora la Cgil - le donne continuano a essere una presenza evanescente nel mercato occupazionale. All'interno di una famiglia, la donna è il soggetto che più di frequente ricorre al lavoro atipico per poter dedicare più tempo al lavoro di cura (figli, marito e anziani), sminuendo così la propria capacità professionale, rinunciando alle aspirazioni, riducendo il proprio contributo economico e, di conseguenza, la propria indipendenza».

La flessibilità - piuttosto che favorire l'occupazione femminile - finisce così per rafforzare la divisione dei ruoli secondo l'appartenenza di genere e allontanare le donne dalla "sfera pubblica", perché svolgano a tempo pieno il "lavoro" di mamma e moglie. Un controsenso ancor più stridente se si considera che le donne - più istruite dei colleghi maschi - sono più disoccupate e assenti dai luoghi decisionali.

Testi di Lorenzo Grassi