



LA CULTURA

Vladimir Sorokin
“Se in Russia
il romanzo
aiuta a resistere”

WLODEK GOLDKORN



GLI SPETTACOLI

La Wilson
canta Lady Day
“Billie Holiday
rivive in me”

GIACOMO PELLICCIOTTI



LO SPORT

Copa America
un Brasile
rassegnato
fuori ai quarti

FRANCESCO SAVERIO INTORCIA

Più prestigio e potere sociale. Non solo diritti ma il riconoscimento di un ruolo: **fare figli non conta meno che governare un'azienda**. L'importanza della maternità deve stare a cuore a tutti. A lanciare un (controverso) appello, con una lettera a Repubblica, è stata una docente di ginecologia. **Che ha aperto un vivace dibattito:** molti concordano, altri obiettano. **Una prova di quanto il tema sia sensibile**

SU REPUBBLICA



LA LETTERA

“La maternità deve diventare il tema centrale della programmazione politica e della sensibilità sociale”. Così ha scritto la ginecologa Eleonora Porcu a Repubblica

VERA SCHIAVAZZI

Dare prestigio alla maternità. Non solo tutele, non solo diritti, ma un salto culturale (e politico) che la renda «più prestigiosa della carica di amministratore delegato di un'azienda, più prestigiosa di prestigiosi incarichi politici». Il sasso nello stagno lo ha lanciato, con una lettera a Repubblica, Eleonora Porcu, docente di ginecologia all'Università di Bologna. Suscitando decine di risposte sulla pagina Facebook del giornale, molte entusiaste e altrettante apertamente critiche, ma soprattutto riaprendo un dibattito che non si è mai chiuso in Italia. Giustificato anche dai dati più recenti dell'Istat. Nel 2014, la popolazione è diminuita di oltre 95mila unità: mortalità stazionaria, ma calo delle nascite del 2,3 per cento rispetto al

I CONGEDI
Garantire congedi pienamente pagati fino ai 10 mesi di vita del bambino è una prassi che aiuta a non perdere le dipendenti donne e a garantire serenità a chi torna al lavoro

LA GENTORIALITÀ
Solo promuovendo l'ambizione di uomini e donne a diventare padri e madri si può cambiare il sistema. Ma appena il 67% delle aziende offre permessi ai maschi

I FALSI MITI
Una maternità libera deve tenere conto dell'orologio biologico di ogni donna, che fa scendere la fertilità fin dai 35 anni: la scelta deve essere garantita anche ai giovani

2013, qualcosa che non accadeva nel Paese dal 1917. Ovviamente, la dottoressa Porcu non indica nei figli la ragione unica, o ultima, di ogni vita femminile. Ma propone che l'atto di fare figli diventi qualcosa in più di una scelta individuale: «Costi-

tuisce un servizio sociale di valore incommensurabile, un oggettivo investimento sul futuro che un paese deve valorizzare». La centralità e la priorità della scelta devono diventare un nucleo dell'organizzazione sociale. Il cambiamento suggerito,

però, non è fatto solo dalle misure che già da anni gli esperti indicano per risollevare la natalità italiana, riaccostandola, per esempio, a quella francese: dall'1,42 per ogni donna verso un 2 per cento che, al di là delle Alpi, dura quasi invariato dagli anni Settanta. E cioè più asili, più congedi, più *smart working* (cosa ben diversa dall'emarginato e emarginante telelavoro). Tutte queste cose servono, così come misure fiscali diverse, con detrazioni per la scuola materna e per l'affitto, raddoppio delle detrazioni per i figli a carico. L'idea nuova, invece, è quella di una diversa presa del potere, di un “tormen-tone” rivolto alla politica, alle aziende, agli uomini per riportare al centro la declinazione procreativa delle donne. «L'eclisse del matriarcato — dice Daniela Del Boca, docente di economia e direttore di Child, tra le più importanti studiose

delle politiche rivolte a donne e famiglie — è un fatto storico ineludibile. Non c'è più il potere sociale di una donna con molti figli, meglio se maschi, e nel frattempo non si è venuti incontro alle esigenze della madri che lavorano. Ora, la crisi ha

Quanto vale il bonus mamma

“Puntare su una cultura del lavoro orientata sul risultato e non sulla presenza”

portato a un'ulteriore riduzione dell'investimento sulla fascia 0-6 anni, che era già molto basso in Italia, e molte famiglie preferiscono risparmiare tenendo i figli a casa. Anche la genitorialità, estesa ai maschi, non è un valore riconosciuto». Che fare? Insistere sulle politiche *family friendly*, e prendere esempio da regole positive che arrivano dai sistemi pubblici, come il conto degli anni investiti nella maternità che vada ad aggiungersi all'età massima per affrontare un concorso. In molte grandi compagnie si è cominciato a insistere in questa direzione. A Vodafone, per esempio, l'occupazione femmi-

I MESSAGGI/1



NON SOLO I PERMESSI

Sono una mamma e una nonna lavoratrice. Non si tratta solo di permessi, penso alle differenze tra pubblico e privato

GABRIELLA RUSTICI

NON È BUROCRAZIA

La maternità è prestigiosa anche se viene percepita come normale amministrazione. Burocrazia, quasi...

ROSANNA PESCHIER

CRESCITA SPIRITUALE

La maternità è un momento di grande crescita spirituale per la donna, che gli uomini evoluti ci invidiano

ROSSANA SPATOLA

SERVONO AIUTI

Chiunque sente di voler dedicare la sua vita a un bambino, deve essere agevolato e sostenuto. In Italia non avviene

STEFANO SCALI



I MESSAGGI/2



PREZZO DA PAGARE

Ricordo ancora quando uno dei miei capi, quando ero incinta, mi disse: "Eh, signora, le maternità si pagano..."

GABRIELLA BOTTA

STESSE OPPORTUNITÀ

Una società civile dovrebbe dare la possibilità alle donne di ricevere supporto e pari opportunità di carriera

ELISA BERTIERI

SENZA VERGOGNA

Chi licenzia una donna incinta, non sarebbe dove è senza essere stato partorito. Tutto si basa sulla maternità

MARTINA GIUNTOLI

NON È IMPEDIMENTO

La maternità deve godere di un prestigio sociale. Non può e non deve essere valutata come un impedimento

ROBERTO PASSETTI



PARTICOLARE DA "LA SPERANZA" DI GUSTAV KLIMT

nile è al 55 per cento e al 40 tra i ruoli manageriali. Come? «È la cultura meritocratica a far salire l'eccellenza femminile nelle scelte manageriali — dice Elisabetta Caldera, direttore delle risorse umane e dell'organizzazione nella compagnia — Noi garantiamo sempre la presenza di almeno una donna in tutte le rose di candidati per una promozione o un'assunzione, e paghiamo la maternità a stipendio pieno per nove mesi e mezzo».

Su 3.700 donne in Vodafone, 2.100 hanno figli e 550 sono le mamme che hanno partorito negli ultimi tre anni. Ma il punto-chiave, per Caldera, è una cultura del lavoro orientata sul risultato e non sulla presenza, adottando per tutti uno smart working che consenta di connettersi da remoto, senza con questo costringere nessuno a non venire in ufficio e restare tagliata fuori dalle relazioni professionali. «Attraverso tutte queste politiche — dice la manager — si consente alle donne di rientrare più serene e non si perdono competenze. Il business aziendale migliora». «Essere madri quando lo si desidera, ascoltando se stesse rispetto ai propri richiami biologici è fon-

damentale — dice Simona Cuomo, docente di organizzazione e personale alla Bocconi — Ma bisogna poterlo fare senza che l'organizzazione intervenga sugli aspetti del femminile, per esempio offrendo il congelamento degli ovuli. Per questo

“Mariti e capi ufficio non sono andati incontro in questi anni alle esigenze delle donne”

credo che sia il momento di insistere sull'idea di genitorialità: fare figli è un'esigenza sociale, che ovviamente dipende dalle donne ma non è limitata soltanto a loro.

La flessibilità nelle aziende, che è importantissima ed è molto più diffusa nel nord rispetto al sud Europa, dovrebbe aiutare tutti a prendersi cura della famiglia, ed è solo in questo modo che si supererà l'asimmetria e lo stigma che condiziona le carriere femminili. Ma solo il 21% delle aziende italiane ha introdotto processi di *diversity management*, e molte non hanno nominato nessuno a dirigere il settore. E se il 100 per 100

del campione esaminato dalla Bocconi per studiare le migliori prassi di gestione della diversità (e dunque dell'equilibrio tra vita privata e lavoro) ha adottato i permessi di maternità, solo il 67 per cento utilizza anche quelli di paternità, mentre gli

interventi per aiutare la gestione del tempo familiare per entrambi i generi esistono solo nel 9 per cento delle società. In un'altra inchiesta, commissionata da Prénatal all'Ispo, i congedi parentali nei primi 36 mesi di vita del figlio sono stati adottati dal 50 per cento delle lavoratrici madri, e rappresentano lo strumento più usato, mentre solo il 20 per cento ha potuto godere di una flessibilità oraria. E sette donne su dieci dicono che i problemi migliorerebbero se il capo fosse una donna, ma a non crederci sono soprattutto quelle che ci hanno già provato, come le dipendenti pubbliche e chi ha tra i 45 e i 54 anni. Il punto, sostiene Daniela Del Boca, «è che i cambiamenti tecnologici e sociali non si sono accompagnati alla priorità genitoriale, anzi, spesso hanno portato con sé una mascolinizzazione dei processi di lavoro. Datori di lavoro e mariti non sono andati incontro alle donne, e la maternità è stata esclusa dai diritti prioritari che un Paese dovrebbe garantire».

Tra i risultati del processo mancato, c'è anche l'idea che i progressi nella cura della fertilità consentano a tutte di avere figli anche quando il tempo biolo-

gico è scaduto. «Dopo esserci affiancate dalla maternità obbligatoria del passato — dice Eleonora Porcu — potremo diventare protagoniste di una maternità davvero libera perché prestigiosa. E capace anche di rispettare i limiti della fertilità, che dopo i 35 anni cala inesorabilmente».

Il Pil tornerebbe a salire come l'occupazione. E crescerebbe anche il tasso di felicità

mente». Vuol dire incoraggiare chi decide, al governo e nelle aziende, di offrire a tutti i lavoratori la possibilità di scegliere anche da giovani, anche durante la gavetta che li porterà a diventare un quadro, un capo ufficio, un socio dello studio, un primario o un professore di ruolo. Così, il Pil potrebbe tornare a salire (fino al 13 per cento, in Europa, secondo una ricerca di Goldman Sachs se le donne lavoratrici raggiungessero i maschi), creare posti di lavoro (15 in più ogni 100 donne nei servizi). E crescerebbe anche la felicità di chi lavora.

Estratto dell'avviso d'asta per la vendita di immobili

- Ente venditore:** Fondazione del Teatro Stabile di Torino - Via Rossini n. 12 - 10124 Torino. Contatti: centralino tel. 0039 0115169411, fax 0039 0115169410, e-mail: anafflu@teatrostabiletorino.it, p.e.c. presidenza@nec.teatrostabiletorino.it.
- Immobile oggetto di vendita:** Torino, via Riberi 6 angolo via Gaudenzio Ferrari 12, identificato al Catasto Fabbricati al fg. 1248, mappale 257, sub 2 (cat. C/1), 5 (cat. C/2), 7 (cat. C/2), 8 (cat. A/2), 9 (in corso di definizione), 10 (cat. C/2), 12 (cat. non censibile), 13 (cat. A/5) ed insistente su terreno di circa 770 mq, distinto al Catasto Terreni al fg. 1248, mappale 257.
- Prezzo a base d'asta:** Euro 1.050.001,00.
- Deposito cauzionale:** Euro 100.000,00 da costituirsi prima della presentazione dell'offerta nella forma e con le modalità indicate nell'Avviso d'asta.
- Documenti:** La documentazione di gara, comprendente l'Avviso d'asta e l'atto di provenienza dell'immobile, Rogito in data 28 aprile 2014 Notario Morone con allegata planimetria catastale, potrà essere scaricata dall'interessato presso il sito internet della Fondazione www.teatrostabiletorino.it/immobile-via-riber-torino/ o ritirata presso la sede della Fondazione.
- Termine di presentazione delle offerte:** Le offerte dovranno pervenire all'indirizzo indicato al punto 1, entro le ore 13:00 del giorno mercoledì 29 luglio 2015, pena l'esclusione, secondo forme e modalità indicate nell'Avviso d'asta.
- Apertura offerte:** seduta pubblica ore 11:00 del giorno giovedì 30 luglio 2015 c/o indirizzo indicato al punto 1.

IL PRESIDENTE Evelina Christillin