

INCHIESTA ITALIA MAGLIA NERA IN EUROPA: QUATTRO DONNE SU DIECI LAVORANO

Anche i papà staranno a casa a curare i figli

Tra le norme per l'occupazione femminile arriva il permesso obbligatorio dei padri

Orari, asili, congedi parentali. Sono questi le tre carte su cui si gioca la partecipazione al lavoro delle donne, sulle quali gravano molti differenziali (retributivi e di carriera) e tripli carichi di lavoro (casa, famiglia e professione). Un fardello che solo la condivisione nella gestione dei figli può alleviare.

Valanga rosa

In 15 anni le donne hanno conquistato posti di lavoro, ma il freno alla loro irresistibile ascesa in Italia si chiama maternità. Tutti gli esperti concordano: l'occupazione del futuro sarà rosa o non sarà. Per questo puntare sull'aumento dell'occupazione femminile significa far crescere tutta l'occupazione. L'aumento del lavoro delle donne è avvenuto con il sostegno di alcune norme: la parità uomo-donna in tema di lavoro (legge 903/77 e

legge 125/91); la tutela delle lavoratrici madri (legge 1.204/71 e Testo unico Dlgs. 151/01); la condivisione della maternità (legge 53/00). Ma è la normativa che regola i periodi d'assenza dal lavoro per la maternità a costituire il cardine su cui sviluppare altri interventi. La lavoratrice non può essere licenziata durante la gravidanza, sino a un anno del bambino. La donna in caso di maternità ha diritto di assentarsi dal lavoro due mesi prima e tre mesi dopo il parto, con una retribuzione dell'80%. Molti contratti aziendali l'hanno portata al 100% e l'hanno estesa per durata sino a 12 mesi.

Congedi parentali

Il grimaldello che avrebbe potuto far compiere un salto di qualità all'occupazione rosa è stata la legge 53 del 2000, ricca di potenzialità ma non pienamente attuata. La legge ha stabilito il principio non della conciliazione

(spesso a spese della sola donna) ma della condivisione (tra marito e moglie) della gestione dei figli. La qualità della legge sta nel fatto che entrambi i genitori hanno diritto a un periodo d'astensione dal lavoro complessivo di 11 mesi. Il diritto per la madre dopo la maternità è di massimo 6 mesi (continuativo o frazionato), per il padre massimo di 7 mesi, rispettando il tetto di 11 mesi. Il problema è che per ragioni culturali ed economiche il congedo parentale è in parte decollato nell'impiego pubblico e poco nel privato. La ragione economica è legata al fatto che è di solito l'uomo a detenere il reddito principale in famiglia, la cui decurtazione di stipendio al 30% prevista per tutto il periodo rischia di decapitare il reddito familiare.

L'ultima proposta

In questi giorni sono sul tavolo

Ultimi in Europa

TASSI DI OCCUPAZIONE FEMMINILE (%)			
	2000	2007	2009
GERMANIA	58,1	64,0	66,2
FRANCIA	55,2	59,7	60,1
ITALIA	39,6	46,6	46,4
NORVEGIA	73,6	74,0	74,4
REGNO UNITO	64,7	65,5	65,0
SPAGNA	41,3	54,7	52,8
UE (27 Paesi)	53,7	58,3	58,6

della Commissione lavoro della Camera in sessione ristretta alcune proposte di legge bipartisan (tra cui quelle di Alessia Mosca del Pd e di Barbara Saltamartini del Pdl), che prevedono quattro giorni di congedo di paternità a stipendio pieno. Un obbligo, non una possibilità, per il padre di godersi il figlio o la figlia nei primi giorni di vita. Un disegno di legge che verrà unificato e che nelle intenzioni vuole riconoscere la solitudine della donna per l'assenza dell'uomo nei primi giorni di vita dei figli. Un provvedimento concreto e a forte contenuto simbolico, che senza un iter rapido rischia però di venire bloccato nell'ingorgo parlamentare su altri temi. Alcuni nel frattempo hanno già fatto sapere che costerebbero troppo quelle 96 ore di condivisione della maternità, prima che l'uomo, dopo la gioia, sparisca di nuovo, rifiutandosi nel lavoro.

