

Italia e lavoro: per le madri corsa a ostacoli

Rapporto dell'Ilo su 185 Paesi
«Dare più sostegno alle famiglie»

PAOLO FERRARIO
MILANO

Tra la maternità e il lavoro, in Italia ci sono di mezzo le "dimissioni in bianco". Ovvero, la pratica (illegale) di far firmare alle lavoratrici, all'atto dell'assunzione, una lettera di dimissioni senza data da utilizzare in caso di gravidanza, di malattie prolungate o di assenze per far fronte alla cura della famiglia. Lo denuncia l'ultimo Rapporto dell'Ilo "Maternità e paternità nel lavoro: legislazioni e prassi nel mondo", diffuso ieri dall'Organizzazione internazionale del lavoro, che ha analizzato le leggi di 185 Paesi. Nella scomoda posizione riservata all'Italia, l'agenzia delle Nazioni unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso, mette anche Croazia e Portogallo, Paesi dove le dimissioni in bianco sono uno strumento di pressione ancora diffuso.

Il Rapporto prende in considerazione anche le legislazioni nazionali che regolano il congedo di maternità e di paternità (pagato e non pagato). Anche in questo caso, la posizione dell'Italia è piuttosto strabica. Mentre siamo tra i primi Paesi per congedo di maternità (154 giorni, rispetto ai 98 della Germania, agli 84 degli Stati Uniti, anche se molto al di sotto dei 365 previsti dalla Gran Bretagna e dei 240 della Svezia), siamo tra i peggiori per la concessione dei congedi di paternità. Per i lavoratori italiani che diventano padri è previsto un solo giorno di permesso, rispetto agli 84 degli Usa, ai 54 della Finlandia, ai 70 della Svezia, ma anche ai 10 della Romania, ai 5 del Brasile e ai 3 di El Salvador. Insomma: per quanto riguarda la tutela dei lavoratori che sono anche genitori, l'Italia non è proprio nel G8.

A giudizio dell'Ilo sono altri gli esempi da seguire. Come quello dell'Australia, che nel 2013 ha introdotto il congedo di paternità retribuito di 14 giorni, o la Norvegia, che lo ha esteso da 12 a 14 settimane. Anche Singapore, rilevano i ricercatori, ha introdotto il congedo di paternità retribuito di una settimana con fondi pubblici, pagato al 100 per cento del reddito pre-

cedente e un massimale relativamente elevato. «Questi sistemi - spiega Laura Addati, coautrice del rapporto e specialista Ilo della protezione della maternità e della conciliazione lavoro-famiglia - indicano una tendenza ad un coinvolgimento maggiore degli uomini nelle responsabilità familiari. Allo stesso tempo, mostrano che le turbolenze economiche esigono risposte creative da parte delle famiglie e dei governi, in particolare incoraggiando una maggiore partecipazione delle donne alla forza lavoro».



Liliana Ocmin

Ocmin (Cisl): ma anche le aziende cominciano a capire che la conciliazione paga. Le lavoratrici restituiscono in produttività quel che ottengono in vivibilità

L'agenzia dell'Onu ci mette dietro la lavagna insieme a Croazia e Portogallo. Siamo tra gli ultimi anche per i congedi di paternità

L'intervista

«Meno diffuse le dimissioni in bianco Ma la flessibilità resta un miraggio»

La pratica è diffusa a ogni latitudine, dal Kenya - dove molte donne, se vogliono lavorare, devono impegnarsi a non restare incinte - all'Australia, che vanta il primato delle cause per discriminazione in seguito alla maternità. Ma più che altrove è in Italia che le "dimissioni in bianco" pendono come una spada di Damocle sul capo delle lavoratrici, lettere di dimissioni firmate contestualmente a quella di assunzione, con la data in bianco. Quella la aggungerà il datore di lavoro. Quando vorrà. In genere, quando la gravidanza non si può più nascondere, oppure in caso di malattie prolungate, della lavoratrice stessa o di un familiare. Lo sostiene il rapporto fresco di

pubblicazione dell'Ilo, l'Organizzazione mondiale del lavoro. «È una cartina di tornasole delle difficoltà delle lavoratrici donne, in Italia. Se resistono dopo il primo figlio, facilmente alla seconda maternità perdono il lavoro o devono rinunciarci. Eppure - spiega Liliana Ocmin, segretario confederale della Cisl con delega a donne - gli ultimi dati nel nostro Paese sono leggermente in controtendenza, registrando una diminuzione di questa pratica». Diminuita ma non scomparsa: la flessibilità è un concetto che i datori di lavoro declinano a proprio beneficio. È la donna a dover essere flessibile, non stare sempre a guardare l'orologio perché i bambini escono da

scuola, per dare il cambio alla baby sitter, per correre all'appuntamento dal pediatra... «La maternità è vissuta dalle aziende come un peso, un onere mal sopportato. Le buone pratiche in termini di conciliazione tra famiglia e lavoro esistono - prosegue la sindacalista - e stanno prendendo piede. Anche grazie alla contrattazione di secondo livello, strumento essenziale. Molte aziende hanno capito che investire in flessibilità è una risposta vincente. Paga». Perché al riconoscimento e alla soddisfazione delle esigenze della lavoratrice, subentra «la fidelizzazione della stessa - spiega Ocmin - che restituisce in termini di produttività quello che ha ottenuto in termini di vivibilità».

La situazione italiana non è un'eccezione in Europa. Oltre al nostro Paese - si legge nel report dell'Ilo - anche le aziende di Croazia e Portogallo impongono - spesso e volentieri - le "dimissioni in bianco". Ma le pratiche messe in atto dai datori di lavoro per scoraggiare le aspiranti mamme sono molteplici: tra gli Stati della Ue si segnala un livello considerevole di discriminazione basata sulla maternità - scrivono i ricercatori - in termini di selezione, licenziamenti, pressioni per le dimissioni, molestie e altre pratiche che contrastano con i principi della protezione dell'occupazione e della discriminazione». (Nl.Ma.)



i numeri

154

GIORNI DI CONGEDO DI MATERNITÀ IN ITALIA

365

CONGEDO DI MATERNITÀ IN GRAN BRETAGNA

1

GIORNO DI CONGEDO DI PATERNITÀ IN ITALIA

10

GIORNI PREVISTI PER I PADRI IN ROMANIA

5

GIORNI CONCESSI IN BRASILE