

Tengo famiglia

Giovani, con lavori qualificati e contratti solidi, diventano madri e perdono incarichi, ruolo e autonomia economica. La gravidanza è l'incubo dei datori di lavoro. Storie di madri alle prese con un mercato del lavoro che non perdona i figli (e meno che meno i padri che si occupano di loro) in un tempo in cui perfino fare bambini è diventato un gesto di resistenza civile

di **Lorenza Pieri**

fotografie di **Matteo Bianchi Fasani**

Io e **Valentina**
Valentina ha 32 anni e due bambini, un maschio di due anni e una femmina di otto mesi. Ci siamo conosciute nell'autunno del 2004 che avevamo due pance enormi, durante un monitoraggio all'ospedale in cui abbiamo partorito. Il monitoraggio è un esame che si fa nelle ultime settimane che precedono la data presunta del parto, bisogna stare ferme sdraiate per mezz'ora con una cintura intorno alla pancia che segnala la frequenza e l'intensità delle contrazioni, supine, in una posizione che al nono mese di gravidanza è insopportabile perché spezza il respiro. Valentina e io, una di fronte all'altra, sembravamo due balene spiaggiate, ma abbiamo trovato comunque il fiato per parlare. Avevamo un sacco di cose in comune: la stessa età, un figlio maschio nella pancia che sarebbe dovuto nascere lo stesso giorno, entrambe vivevamo a Roma solo da qualche anno, eravamo sposate da due e lavoravamo nel terziario, in piccole aziende nel mondo dei media. Ma avevamo due storie quasi opposte per quanto riguardava il rapporto con i nostri datori di lavoro. Mentre i miei solidali capi avevano deciso di farmi un contratto a tempo indeterminato appena avevano saputo che ero incinta (prima ero co.co.co) per garantirmi tutta la tutela possibile, Valentina aveva subito un mobbing pesante già a partire dal momento in cui si era sposata. Mi raccontava che al ritorno dalle due settimane di congedo matrimoniale aveva trovato una lettera di richiamo che le contestava ferie senza giusta causa e un sostituto (maschio) che occupava la sua postazione e il suo computer. Chieste spiegazioni al suo capo si era sentita rivolgere il primo di una lunga serie di rimproveri, e senza mezzi termini lui le aveva detto che sul matrimonio poteva passarci sopra, ma per carità non si mettesse in testa di fare figli. Valentina è rimasta incinta poco tempo dopo. Dato che molti dei suoi colleghi, tutti maschi (le uniche altre donne erano impiegate in segreteria), fumavano nella stanza in cui lavoravano insieme, lei ha dovuto comunicare subito la lieta novella. Il capo ha reagito alla notizia bofonchiando delle congratulazioni e iniziando un attacco spietato. Turni massacranti, scadenze impossibili che la obbligavano a straordinari serali quasi ogni giorno, critiche al lavoro svolto. Valentina si è trovata costretta a mettersi in maternità anticipata per non

perdere il bambino. Da quel momento ha smesso di ricevere la parte dello stipendio che le veniva dato fuori busta paga e ovviamente non ha potuto in nessun modo reclamarla.



I nostri bambini sono nati a fine novembre. Dopo la maternità obbligatoria e qualche mese di congedo con il 30 per cento di stipendio, siamo tornate entrambe a lavorare. Io ho ottenuto il part-time. Valentina no. Ha trovato ancora il suo posto occupato, i suoi archivi buttati in scatoloni che nessuno sapeva dove fossero finiti. Il suo capo le ha detto semplicemente: "Tu non mi servi più, io ti ho sostituita. L'errore è stato mio, lo sapevo a cosa andavo incontro quando ho assunto una donna, le donne quando fanno i figli devono stare a casa e basta". Valentina ha avuto la risposta pronta: dopo pochi giorni ha presentato al boss un certificato medico che attestava la sua nuova gravidanza. Questa volta non le è dispiaciuto affatto mettersi in maternità anticipata. Ormai la guerra era aperta: il suo datore di lavoro ha fatto di tutto per metterla nella condizione di licenziarsi o essere licenziata, le ha mandato continue visite mediche di controllo a casa, lettere di richiamo per certificati e documenti che ha finto di non aver ricevuto. In tutto questo voglio aggiungere un particolare che può aiutare a inquadrare meglio la situazione: il boss in questione è proprietario di tre società, ognuna delle quali

ha meno di quindici dipendenti (è noto a tutti che le aziende con più di quindici dipendenti non hanno la stessa libertà di licenziamento che hanno le piccole), ed è proprietario anche di una collezione di Mercedes che tiene chiuse in diversi garage. L'affitto mensile di uno solo di questi garage gli costerà almeno il triplo dello stipendio della sua dipendente in maternità (che gli viene rimborsato dall'Inps) eppure lui si prende la briga di perseguirla per liberarsi di lei nonostante sia una lavoratrice competente e capace. Mentre Valentina cresce suo figlio e aspetta la bambina, io, finito il periodo dell'orario ridotto per allattamento, ottengo dai miei datori di lavoro la massima flessibilità, che ripago lavorando quando e come posso anche da casa. Quando il bambino ha solo quattro mesi affronto il laborioso iter per la domanda di iscrizione all'asilo comunale, mi viene chiesta una documentazione dettagliatissima: persino il luogo di residenza dei nonni e i metri quadri della nostra casa. Ma mio figlio non viene preso. È ottantatreesimo in classifica su sedici posti disponibili. Siccome sua madre lavora part time lui scende nella classifica dei bisognosi. Prima di lui vengono (giustamente) i figli dei lavoratori a tempo pieno, i figli dei separati o di genitore unico, i figli non unici, i figli di genitori con reddito bassissimo, quelli con qualche handicap. Quando il comune pubblica le classifiche, i nidi privati che prendono bimbi sotto i due anni nei paraggi di casa o dell'ufficio sono già tutti strapieni. E succede che per un anno lavoro solo per mantenere il lavoro: il tempo che impiego per lavorare mi costa in baby sitting esattamente tanto quanto guadagno con il mio stipendio da impiegata part time. E il resto del tempo (che prima usavo per lavori da free-lance facendo consulenze e traduzioni) adesso non ce l'ho più. Dopo la maternità non ho perso il lavoro, ma ho perso l'autonomia economica. Però non mi posso lamentare, nel frattempo Valentina ha dovuto rivolgersi ai sindacati e ha denunciato il suo datore di lavoro per mobbing. Con tutta probabilità perderà la causa perché non troverà colleghi disponibili a testimoniare in suo favore e sarà costretta a cercarsi un altro lavoro.

Raffaella

Raffaella è una giovane manager di Roma che lavora per una società di consulenza con filiali in tutto

il mondo. Questa azienda vanta un'attenzione verso le madri lavoratrici al punto di essere inclusa in una classifica mondiale come una tra le prime cento "best companies for working mothers". Ha anche diffuso una pubblicità che raffigura una donna vestita di tutto punto (in una mano una ventiquattrotte col computer, nell'altra la figlioletta con la cartella) il cui slogan è "Le madri che lavorano sono le uniche che possono saperne più di noi in termini di prestazioni di alto livello".

In questa azienda potenzialmente ideale Raffaella è *contract manager*, cioè una dirigente che segue contratti importanti con clienti già acquisiti, si occupa degli aspetti finanziari e organizzativi di ognuno di essi, di giri d'affari che arrivano a decine di milioni l'anno. Quando rimane incinta sta lavorando per un grosso cliente di Torino, è spesso in trasferta. Appena dichiara la sua gravidanza la sollevano dal progetto con la motivazione che non può più viaggiare e non le assegnano più nessuna commessa a lungo termine. Raffaella fa di tutto per non essere emarginata. Per quanto la sua azienda sia formalmente "best place to work", sa che nel suo ambiente c'è una competizione spietata e basta poco per essere messi da parte. Dopo la separazione dal marito non può permettersi un declassamento o, ancora peggio, di perdere il lavoro: ha un mutuo da pagare e un bambino da crescere. Finito il periodo di astensione obbligatoria per maternità rientra subito a lavorare. L'unico limite che pone sono le trasferte, che chiede di ridurre il più possibile, per il resto torna a dare la sua piena disponibilità. Suo figlio ha solo tre mesi, i nonni sono lontani e Raffaella deve assumere una tata che vada a vivere con loro e che si occupi di lui. Non solo non usufruisce dell'orario ridotto per allattamento a cui avrebbe diritto fino a un anno di vita del bimbo, ma fa orari massacranti, dalle 9 del mattino a notte fonda. Essendo dirigente, gli straordinari non le vengono retribuiti e in due anni di questa *non vita* non riceve nessuna ricompensa, nessun aumento, nessuna gratifica. A fronte dei sacrifici non riconosciuti Raffaella chiede di essere trasferita al controllo di gestione dell'azienda, dove la carriera è pressoché bloccata, ma si fanno orari più umani. Partecipa alla raccolta di firme per l'avviamento di un asilo aziendale, che non verrà mai aperto. Intanto due

colleghi maschi assunti insieme a lei vengono promossi da dirigenti a partner. Nella filiale italiana del *best place to work for women* c'è un rapporto tra dirigenti uomini e donne di 1 a 100. C'è una sola donna partner, e questa donna non ha figli.

Pochi mesi fa Raffaella ha vinto un concorso pubblico e ha salutato con gioia la *best people* per cui ha sacrificato i primi anni di vita di suo figlio.

Giada (e Carlo), che mi hanno chiesto di non usare i loro veri nomi.

Dopo diversi anni di onorato servizio con contratti rinnovabili, Giada viene assunta con un incarico di responsabilità e un inquadramento da funzionario in una grande azienda pubblica. Il suo ruolo richiede una disponibilità quasi totale di tempo, una grande capacità di gestire relazioni e personale. Quando rimane incinta, solito copione: viene convocata dal capostruttura che le comunica che l'azienda, pensando al bene di lei e del bambino, la solleva dal gravoso incarico che le era stato affidato, del tutto incompatibile con le necessità di una gestante. Da quel momento viene sostituita e la sua carriera non solo si arresta, ma subisce una retrocessione radicale. Al rientro dopo la maternità non ritrova più il suo ruolo ed è costretta a ripartire dalla mansione che aveva quando anni addietro è entrata in azienda, come se le sue competenze con l'avvento del figlio si fossero completamente azzerate. Giada reagisce bene, è dispiaciuta sì di sentirsi discriminata, ma al tempo stesso prende l'alleggerimento di mansione come un sollievo. Oggi si dice in un certo senso felice di questo declassamento che le consente un orario part time, e di godere di ogni suo diritto in termini di congedi, permessi, aspettative. "Certo", dice, "se fossi una competitiva, una che ci tiene al prestigio professionale e a mantenere uno status in azienda non avrei potuto sopportare un trattamento simile". "La cosa più deludente", continua, "è che ho visto i miei sostituiti ricominciare da capo tutto il lavoro che avevo già fatto io, ripetere errori che si sarebbero potuti evitare semplicemente consultandomi. La grande azienda non è in grado di far tesoro delle risorse umane, di ottimizzarle, avrebbero potuto togliermi quel lavoro ma sfruttare comunque le mie competenze con un incarico magari meno impegnativo, ma quantomeno utile."

Parlando con Giada, dopo aver sentito Valentina e Raffaella, ero arrivata alla conclusione che il mondo del lavoro in Italia è assolutamente maschilista, penalizza a priori le donne e ancor più quando diventano madri. Si dà per scontato che una madre non sia più in grado di lavorare come prima e che comunque debba essere lei a occuparsi dei figli e a sacrificare la professione per il lavoro domestico. Nel migliore dei casi c'è un'altra donna che l'aiuta, mai un uomo, ed è una cosa considerata da tutti assolutamente normale. Polemizzo che l'impatto che hanno i figli nella vita dei padri riguarda soltanto il tempo libero, non mette mai in discussione l'impegno sul lavoro, quasi mai compromette la

Anni di lotte per l'emancipazione femminile, leggi in tutela della maternità per le donne lavoratrici, diritto all'astensione dal lavoro anche per i padri, un ministero per le pari opportunità. A livello formale il nostro Paese fa di tutto per garantirsi un futuro, per agevolare le madri, affinché il lavoro fuori casa non le disincentivi a compiere anche il loro ruolo biologico e sociale, quello di mettere al mondo i figli, e permettere alla collettività di crescere e non solo invecchiare e morire. Ma le italiane negli ultimi due decenni hanno fatto sempre meno bambini, li hanno fatti sempre più tardi, con meno naturalezza, con più calcoli. E per quanto si sforzino di conciliare realizzazione professionale e cura parentale per quanto siano - sulla carta - garantite, aiutate e supportate, le mamme non ce la fanno. Secondo l'indagine ISTAT presentata di recente, nel 2005 il 18,4 per cento delle donne lavoratrici ha abbandonato la sua occupazione con la gravidanza. Nel 5,6 per cento a causa di un licenziamento, nel 12,4 per cento per via degli orari inconciliabili. La maggior parte delle neomamme ha continuato a lavorare, anche se il 40,2 per cento ha dichiarato di avere difficoltà ad armonizzare la vita lavorativa con quella familiare.

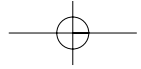
loro carriera. Giada mi contesta, sottolinea quel *quasi*. Ci sono delle eccezioni. Carlo, suo marito. Anche lui è funzionario nella stessa azienda. Era stato assunto come vice di un dirigente con grande potere decisionale. Quando è nato il loro primo figlio hanno deciso di usufruire entrambi del congedo parentale, per star vicino al bambino, per dividere le fatiche di allevare un neonato. Nonostante la legge 53 sia attiva dal 2000, Carlo è stato il primo di tutta l'azienda a usufruire di questo diritto. Alcuni dei colleghi non sapevano neanche dell'esistenza di questa opportunità, e gli avevano detto: "Ah, tu ne godi perché sei funzionario, ma gli impiegati normali non possono". Ha dovuto spiegare che è un diritto garantito, come per le madri, che ognuno può prendersi dei congedi fino all'ottavo anno di ogni figlio. Il dirigente di cui era stretto collaboratore si era congratulato con lui, gli aveva detto: "Fai bene, sei un ottimo padre". Poi Carlo è venuto a sapere che alle sue spalle gli aveva dato del *frocio*. Quando è tornato dal congedo ha ricevuto lo stesso trattamento della moglie, se possibile persino peggiore: declassato da un ruolo decisionale a un compito tecnico e spostato dal suo settore in un altro, considerato una sorta di buco nero in cui vengono relegati i "pesi morti" dell'azienda. Carlo e Giada ripagano il trattamento ricevuto con la moneta tipica dei mobbizzati, una crescente disaffezione al lavoro. Fanno un altro figlio, si prendono tutto il tempo possibile per fare i genitori piuttosto che regalarlo a un'azienda che formalmente li tutela ma li ha trasformati da brillanti professionisti in impiegati di medio profilo.

Concludo la conversazione con Giada cambiando la prospettiva: il mondo del lavoro non è discriminatorio nei confronti delle donne in quanto tali, lo è nei confronti dei genitori che decidono di occuparsi dei figli e visto che nella maggior parte dei casi questi sono donne l'assioma torna al punto di partenza.

Se c'è una cosa sicura è che il mestiere di genitore è il più ingrato: è come essere assunti senza contratto ma a tempo indeterminato, con compensi bassissimi a fronte di una disponibilità 24 ore su 24, senza ferie, malattia né possibilità di licenziarsi o andare in pensione. Ed è anche il lavoro meno tutelato perché non è considerato un lavoro. Fare figli nel nostro paese non è riconosciuto come un valore sociale, è un fatto privato, che diventa immediatamente un bastone tra le ruote per la vita professionale, una grana per i datori di lavoro, quando non addirittura un privilegio che solo i più abbienti possono permettersi.

Del resto quando tuo figlio ti sorride non versa i contributi allo Stato, né incrementa il fatturato della tua azienda. È a te che sta pagando lo stipendio. Ovviamente in nero. ■





Q10 storie di lavori

febbraio 2007

