A Cuneo da oggi il "Festival dei luoghi comuni"

Da oggi all'11 ottobre torna a Cuneo il "Festival dei luoghi comuni", che propone occasioni di approfondimento su tematiche familiari ma che si conoscono spesso solo superficialmente, con l'obiettivo di stimolare la curiosità e offrire al pubblico un confronto con professionisti del panorama nazionale tramite incontri, dialoghi, mostre, spettacoli e laboratori. Questa edizione, nuovamente curata da Marco Aime e Lucio Caracciolo,

indaga nuovi temi declinati in tre concetti chiave: città, colori e punti di vista. Le città e i colori verranno messi in relazione con il modo in cui li osserviamo: con i nostri punti di vista appunto. Si parte oggi alle 17 (Spazio Incontri Fondazione CRC), con l'antropologo Marco Aime che, accompagnato dalle letture di Eleni Molos, racconterà la città simbolo dell'altrove: Timbuctù. Alle 18.30 l'appuntamento è con l'inaugurazione della personale di Pierpaolo Rovero (Palazzo Samone). Infine, alle 21 (Spazio Incontri Fondazione CRC), il racconto della vita di Enzo Ferrari. —

IL SAGGIO

Il lavoro è donna solo se non si va in maternità

Un diritto riconosciuto dalla legge e tuttavia spesso calpestato dalla marginalizzazione al mobbing, fino al licenziamento mascherato

CHIARA SARACENO

Diversamente dall'Ottocento e dalla prima metà del Novecento, le leggi in Italia proteggono le lavoratrici madri. In punta di legge, non si può licenziare una donna perché incinta, o demansionarla quando diventa madre, o negarle il diritto al congedo di maternità e genitoriale. Eppure la maternità continua a essere un handicap per le donne che hanno un'occupazione, e avere un'occupazione spesso confligge sia con il desiderio di maternità sia con i piaceri e doveri connessi all'avere un figlio. Il piccolo campione di storie raccolte in questo libro non rappresenta casi eccezionali, estremi. Al contrario, getta luce su una diffusa «normalità», tanto tragica quanto, appunto, non eccezionale, anche se ci sono differenze e specificità non solo biografiche, ma tra lavoratrici dipendenti e libere professioniste, tra lavoratrici nel mercato del lavoro formale e in quello nero, o in bilico tra i due.

Troppi datori di lavoro, responsabili delle risorse umane, persino colleghi (di entrambi i sessi), in Italia, considerano la maternità, e il tempo che richiede, un intoppo nel flusso organizzativo di cui far carico solo la lavoratrice interessata, quando non una sorta di tradimento verso l'azienda e le sue pretese totalizzanti. Un tradimento che cancella la storia pregressa di competenza e affidabilità che una lavoratrice ha costruito nel tempo, come hanno sperimentato Isabella, Claudia o Arianna. I modi per aggirare le norme di legge sono diversi. Le cosiddette «dimissioni in bianco» – fatte firmare al momento dell'assunzione e poi utilizzate dall'azienda se e quando voleva liberarsi di un lavoratore o lavoratrice che per qualche motivo «dava fastidio», e soprattutto quando una lavoratrice diventava madre – sono oggi rese difficili dalla procedura che si deve seguire per licenziarsi e licenziare. Ma si possono utilizzare molti mezzi di persuasione – dagli incentivi economici alla marginalizzazione e modifica delle mansioni, al vero e proprio mobbing – per persuadere una neomamma che non è più gradita. Poi c'è sempre l'arma della ristrutturazione e ridimensionamento aziendale che, guarda caso, spesso colpisce in modo specifico le lavoratrici madri, come e successo a diverse delle donne protagoniste di questo libro.

In ogni modo, è la lavoratrice madre che deve adattarsi a una organizzazione e a culture aziendali rigide, che percepiscono la flessibilità come positiva solo quando va incontro alle esigenze produttive, non quando rende più agevole lavorare a chi vuole avere anche una vita propria, con le sue esigenze e i suoi piaceri. Con la conseguenza che le donne, se desiderano avere un figlio, o uno in più, non devono solo valutare con attenzione quale sia «l momento giusto», nella loro vita e in quella di coppia, ma quando sia il momento giusto per l'azienda per cui lavorano. Fa un po' impressione la dedizione al lavoro e la lealtà alla loro azienda di diverse di queste donne, anche perché è così poco e male ripagata, quando non del tutto ignorata. Sono tutte donne che – per necessità, vocazione, piacere, senso del dovere – si sono impegnate e si impegnano moltissimo nel lavoro, anche quando e squalificato, poco pagato, sfruttatorio.

In ogni caso, la ricerca del tempo giusto può essere elusiva, anche perché le aspettative, incluse le proprie, cambiano, e la maternità non è un evento puntuale che si risolve in una manciata di mesi e neppure di pochi anni. Accanto alla delusione per le opportunità mancate, le promesse deluse, gli investimenti non riconosciuti nel lavoro vi sono anche i rimpianti per quanto si è sacrificato sul versante della vita personale, specie nei primi anni di vita dei figli.

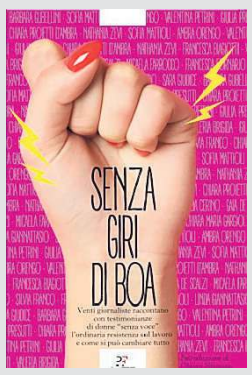
Da queste storie emerge anche con forza la varietà delle condizioni lavorative che non sempre le norme sui congedi e servizi riescono ad affrontare. Se le norme di legge non sono sempre sufficienti a garantire alle lavoratrici madri con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, insieme al tempo per la cura, il diritto al mantenimento del posto di lavoro, della continuità professionale e di progressione di carriera (dove c'è), la situazione è molto peggiore per le lavoratrici «non standard»: con contratti di lavoro a termine o libere professioniste e freelance. Le prime sono vulnerabili al mancato rinnovo del contratto di lavoro, un modo «elegante»e del tutto legale di disfarsi di una lavoratrice di cui si teme un cambiamento di priorità e investimenti.

E' opportuno ricordare che, secondo l'ultimo rapporto annuale Istat, la quota di lavoratori non-standard – perché a tempo determinato, con contratti di collaborazione o in part-time involontario – raggiunge il 47,2 per cento tra le donne giovani (a fronte del già elevato 34,4 per cento dei coetanei), il 36,9 per cento tra le residenti nel Mezzogiorno (a fronte del 22,9 per cento tra gli uomini della stessa ripartizione), il 36,6 per cento tra le donne che hanno conseguito al massimo la licenza media (a fronte del 19,4 per cento degli uomini con lo stesso livello di istruzione). Arriva al 41,8 per cento tra le straniere (rispetto al 28,8 per cento tra gli stranieri).

Anche le libere professioniste e freelance non solo sono fortemente dipendenti dalla loro capacità di stare sul mercato del lavoro, senza troppe interruzioni, pena la perdita della clientela. Anche le tutele che hanno, in termini di diritto a un congedo remunerato, sono più fragili, specie se lavorano in modo discontinuo o per più committenti. Ma anche quando sono mono-committente e hanno costruito nel tempo un rapporto solido con il committente, possono non trovare alcuna flessibilità e disponibilità a rinegoziare modalità diverse quando hanno un figlio. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il libro



Pubblichiamo un brano della prefazione di Chiara Saraceno al libro scritto da 20 giornaliste *Senza giri di boa* (Paper First, pagine 282, 16 euro)

IMAGOECONOMICA

Molte donne che lavorano confessano i loro rimpianti per quanto hanno sacrificato nella vita personale e nei primi anni di vita dei figli

Il caso

Il libro - spiegano le autrici - nasce come reazione alle dichiarazioni di Elisabetta Franchi, stilista, che ha detto di aver assunto solo donne over 40, così «se dovevano far figli o sposarsi lo hanno già fatto. Io le prendo "anta": hanno fatto tutti i giri di boa e lavorano h24». —

VkVSIyMjNGY3ZWNhYzAtOGVhNi00OGZmLWJhOTQtODMyODdkYzZkZDIlIyMjN2ViMmZmZWUtODU1NS00YjBlLTgxZGItNWI0NWEwYmRlYmM2IyMjMjAyMi0xMC0wN1QwODozOTozMiMjI1ZFUg==