

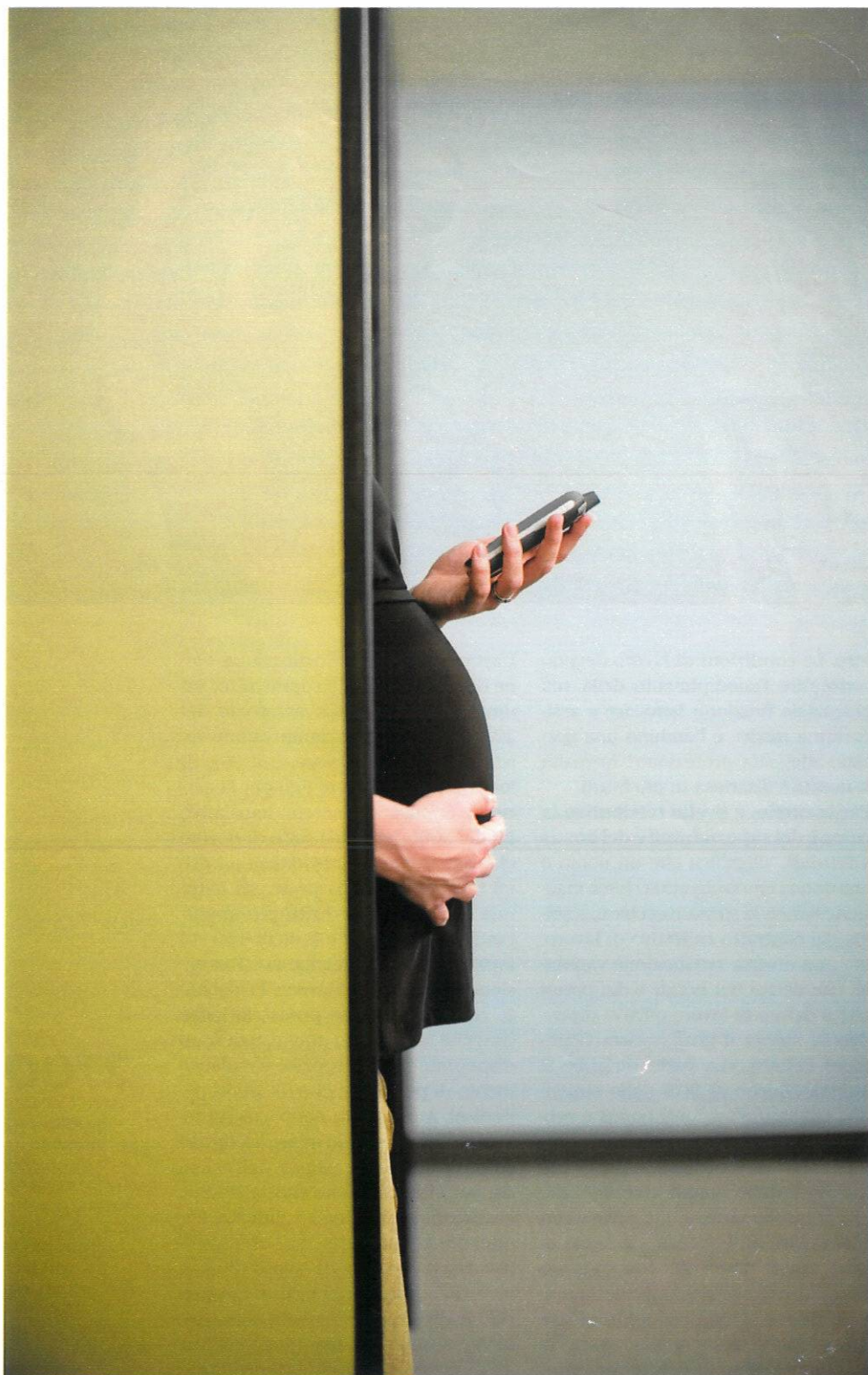
DAL MONDO

Perché non siamo uguali?

I DIRITTI DELLE DONNE, SOPRATTUTTO IN MERITO A MATERNITÀ E RETRIBUZIONE, SONO ANCORA DISATTESI. NONOSTANTE LE TUTELE DELLA LEGGE E L'ATTIVITÀ DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ
di Gloria Riva

«CARA SIGNORA... O SIGNORINA giusto? Perché lei non è sposata, vero? Ho visto il suo curriculum: si è laureata a pieni voti, complimenti. Ma mi dica... ha figli? Ne vorrebbe?». Forse un capo del personale così sfacciato non esiste per davvero (forse), sta di fatto che una donna in età fertile incontra più difficoltà di un uomo in fase di selezione, per il semplice motivo di essere "passibile di gravidanza". E anche quando si conquista il posto di lavoro, non è detto che gli ostacoli diminuiscano. Altrimenti non si spiegherebbe perché le donne guadagnano ancora, in media, 2.700 euro in meno degli uomini ogni anno. E salendo nelle posizioni apicali, il *gender pay gap* cresce di pari passo.

Il salario mensile di un uomo va dai 2 ai 10mila euro, mentre una donna guadagna tra i 1.200 e i 4.800 euro, come spiega Alessandra Casarico, docente di Finanza della Bocconi. Eppure l'articolo 37 della Costituzione dice: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavora-



Una recente conquista è invece l'eliminazione delle dimissioni in bianco. Fino al 2012 il lavoratore poteva essere costretto a firmare una lettera di dimissioni all'atto dell'assunzione, dunque nel momento di massima debolezza, che permetteva all'azienda di liberarsi del dipendente a sua discrezione e senza corrispondere alcuna indennità. Questa clausola nascosta colpiva due milioni di dipendenti l'anno e, in base all'Istat, sono state 800mila le donne che, attraverso le dimissioni in bianco, sono state licenziate dopo la maternità. Dal 2012, grazie a una norma *ad hoc* prevista dal legislatore, le dimissioni devono essere presentate online attraverso un modulo (numerato e valido solo per 15 giorni) scaricabile dal sito del ministero del Lavoro.

800

mila le donne licenziate dopo la maternità con lo strumento delle dimissioni in bianco (fonte Istat). Dal 2012 le dimissioni vanno presentate online attraverso un modulo scaricabile dal sito del Ministero del Lavoro.

Un'altra normativa di riferimento sono gli articoli 15 e 16 dello Statuto dei Lavoratori. Il primo prevede la nullità di qualsiasi contratto o azione fra datore e dipendente che persegua fini di discriminazione di qualsiasi tipo: in particolare, un contratto che imponga alla donna di non restare incinta è da considerarsi discriminante, e quindi nullo. Mentre l'articolo 16 vieta di concedere trattamenti economici di maggior favore, aventi carattere discriminatorio: ma in questo caso è difficile per una donna provare che un collega guadagna di più a parità di lavoro.

«Esistono normative stringenti a tutela della gravidanza e della genitorialità, ma spesso vengono disattese, anche perché sono pochissime le donne italiane che denunciano simili abusi.

Mentre all'estero sono di più», continua Falasca. Eppure, quando una lavoratrice fornisce elementi di fatto della discriminazione subita, spetta poi al datore di lavoro «l'onere della prova sull'insussistenza di tale discriminazione», come recita l'articolo 40 del Decreto Legislativo 198 del 2006. Questo che cosa significa? Che è l'azienda a dover dimostrare di non aver compiuto nessun torto, mettendo la donna in una posizione di forza nella eventuale causa giudiziaria. Il legislatore si è reso conto che l'unica arma a disposizione delle donne è proprio quella di denunciare: per questo ha istituito a livello provinciale, regionale e nazionale i Consiglieri di parità. Il loro compito è aiutare le donne che ritengono di avere subito un torto sul posto di lavoro.

Messe con le spalle al muro

QUANDO I MEZZI LECITI NON BASTANO, LA SPINTA ALLE DIMISSIONI AVVIENE CON COMPORTAMENTI VESSATORI. CHE SPESSO "FUNZIONANO". ECCO ALCUNE STORIE

di Deborah Ameri

UNA COLPA, OPPURE UN LUSSO. Un affare tutto nostro, voluto, cercato, portato avanti da sole. La percezione della maternità è questa. Soprattutto nelle aziende, dalle multinazionali a quelle a conduzione familiare. Nessun settore è risparmiato. Lo abbiamo visto con il terribile caso della pallavolista Lara Lugli, addirittura citata per danni dalla sua squadra (il Volley Pordenone) a "causa" del pancione. Perché le donne incinte sono spesso un problema da risolvere, con le buone o le cattive. Come dimostrano tante storie di lavoratrici costrette alle dimissioni.

È il caso di Giuliana, assistente in uno studio medico. Va d'accordo con tutti, è ben voluta e stimata. Finché annuncia la gravidanza. «Sono stata costretta, con parole molto dure e minacce di licenziamento, a stare a casa fin da subito con maternità anticipata a causa di lavoro a rischio. Con la stessa motivazione mi hanno obbligata a non rientrare fino al settimo mese della bimba (denuncia allo sportello per il mobbing e il disagio lavorativo della Cisl). I rapporti con i colleghi si incrinano, vado in depressione e non sono più in grado di allattare, mi compare la psoriasi da stress e sono costretta a prendere sei mesi di malattia. Il rientro al lavoro è un incubo: nessuno mi rivolge la parola, come fossi trasparente. Mi escludono, fanno

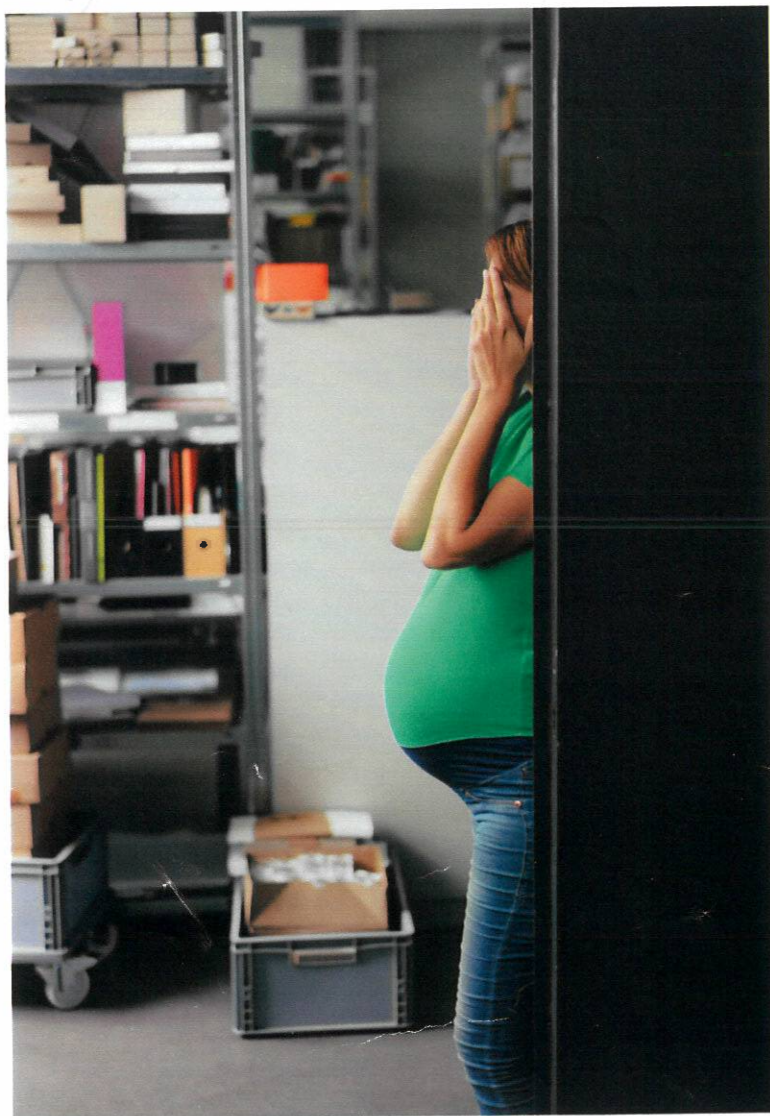


FOTO DI GETTY



Licenziamento? Ecco cosa fare

Nell'ambito del lavoro dipendente non si può licenziare una lavoratrice incinta fino al compimento dell'anno del figlio. Ma se accade comunque? «Occorre impugnare il licenziamento entro 60 giorni dalla comunicazione», dice Francesca Marinelli, docente di Diritto del lavoro all'Università degli Studi di Milano. «Basta un atto scritto in cui si contesta il licenziamento. Ma la cosa migliore da fare è rivolgersi subito a un patronato, un avvocato o un consulente del lavoro. Il tutto si conclude o con una transazione tra dipendente e datore, o perseguendo la via giudiziaria. In caso di reintegrazione, la lavoratrice avrà diritto alla retribuzione per tutto il tempo della durata della causa». Si può anche chiedere aiuto, a titolo gratuito, ai Consiglieri di parità provinciali e regionali. Rappresentano il Ministero del Lavoro e sono pubblici ufficiali. In caso di discriminazioni in azienda sono tenuti a denunciare alle autorità competenti. De.Am.

di tutto per farmi dimettere. Vorrei tanto giustizia e che il titolare pagasse per avermi rovinato la gravidanza e la maternità», chiede Giuliana. Le stesse crudeltà le ha subite Annamaria, impiegata: «Quando le ho comunicato la gravidanza, la mia titolare mi ha detto che mi ero fatta mettere incinta approfittando del fatto che in maternità sarei stata pagata lo stesso. Ha aggiunto che avrei dovuto lavorare comunque da casa, perché non era pensabile che me ne stessi in vacanza. Ho subito pesanti aggressioni verbali per mesi. Sono stata umiliata davanti ai colleghi. Anche quando ero in maternità la datrice di lavoro mi telefonava per insultarmi. Poi ha cominciato a non pagarmi. Sono finita tre volte in pronto soccorso per attacchi di panico. Ora sono in pessimo stato, non dormo, ho perso 15 chili e ho continui attacchi d'ansia. Tutto questo per aver avuto il legittimo desiderio di un figlio».

Lo sportello Cisl offre consulenza gratuita nei casi di disagio e discriminazione sul posto di lavoro: «L'80% di chi si rivolge a noi è donna. La maternità crea spesso enormi difficoltà alle lavoratrici, soprattutto nel settore della scuola e della pubblica amministrazione», ci spiega Fernando Cecchini, che lo gestisce. «Nel 2020 abbiamo avuto poche richieste, perché con la pandemia c'è stato il blocco dei licenziamenti. Purtroppo, prevedo che verso fine anno ne riceveremo tante».

La legge prevede che non si possa licenziare una lavoratrice durante la gravidanza e fino al compimento di un anno del bambino, «ma purtroppo c'è spesso uno scollamento importante con la realtà», constata Francesca Marinelli, docente di Diritto del lavoro all'Università degli Studi di Milano e autrice del saggio *Il licenziamento discriminatorio e per motivo illecito*. Ce lo conferma, per esempio, la *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri* dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Nel 2019, 51.558 persone si sono dimesse in concomitanza con la nascita di un figlio. Il 73% sono madri. Chi

lascia il lavoro nel periodo protetto (fino all'anno del figlio) deve presentare le dimissioni con una procedura speciale, proprio per una maggiore tutela, per scongiurare che siano in realtà imposte. Ma non basta. «Il 25% delle donne molla al primo figlio, il 32-35% al secondo. E poi ci si lamenta che la natalità continua a scendere», osserva Lilliana Ocmin, responsabile del Coordinamento Donne Cisl.

Perché, nonostante le tutele, alcune aziende trovano lo stesso il modo di liquidare le lavoratrici. «Sebbene la normativa abbia cercato di porre fine alla vergognosa pratica delle dimissioni in bianco (che si firmavano all'atto dell'assunzione e scattavano in caso di gravidanza, malattia o infortunio, ndr), è ancora molto diffuso lo strumento delle dimissioni incentivate: "Ti pago e te ne vai". Non solo. Esiste un sottobosco di mezzi, più o meno leciti, volti a indurre le lavoratrici a lasciare», sottolinea Marinelli. È il caso di Ilaria A.: «Sono stata chiaramente discriminata. Ero incinta, avevo un contratto a tempo indeterminato, ma mi hanno mandato a casa durante il lunghissimo periodo di prova», ha raccontato a *Repubblica*.

Giulia B. denuncia su Instagram di essere stata "scartata", appena prima di firmare per il ruolo di supplente in un liceo, solo per aver chiesto le ore di allattamento che le spettavano. «Nel 2019 le dimissioni di mamme sono aumentate del 5%. Il 2020 è stato un disastro, ammette Sonia Alvisi, consulente del lavoro e consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna. La maternità sconvolge la vita di una donna che spesso, sentendosi in difficoltà, molla il lavoro con l'intenzione di prendere l'indennità di disoccupazione, che dura fino a due anni partendo dall'80% dello stipendio. Tutto così ricade sulle sue spalle. Perché se invece si licenziasse il papà, non avrebbe diritto alla disoccupazione. Questo va cambiato. E serve una retribuzione governativa per le mamme, per il "lavoro della maternità", specialmente in periodi eccezionali come una pandemia». ■

25% delle donne lascia il lavoro alla nascita del primo figlio, il 32-35% al secondo. Nel 2019 gli abbandoni delle mamme sono aumentati del 5%: su un totale di 51.558 persone che hanno presentato le dimissioni, il 73% sono madri.