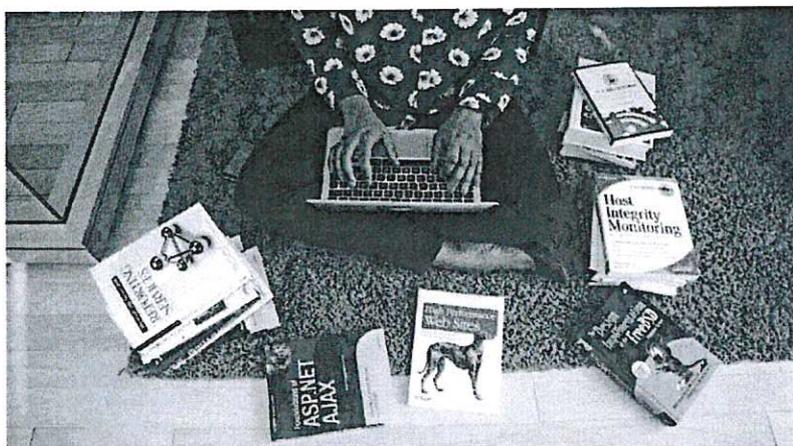


8 luglio 2020 ore: 11:58
SOCIETÀ

Tra smart-working e dimissioni, il drammatico post Covid delle madri italiane

di Ambra Notari

Un vademecum per far chiarezza su regole e diritti dei genitori-lavoratori durante e dopo l'emergenza. Sonia Alvisi, consigliera di Parità Emilia-Romagna: "Continuano ad aumentare le neomamme dimissionarie: i bonus non bastano, servono misure strutturali"



BOLOGNA – Meno centri estivi rispetto agli ultimi anni, orari ridotti, attività sospese, eventi rimandati: come si organizzano i genitori nella fase 3 dell'emergenza sanitaria? E cosa succederà a settembre? Un genitore può restare a casa con i figli senza perdere il lavoro? C'è l'obbligo di recarsi materialmente sul posto di lavoro? C'è il rischio di perdere l'impiego? La Regione Emilia-Romagna ha messo a punto un vademecum per rispondere a dubbi e incertezze dei genitori-lavoratori e sostenerli nella difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro durante e dopo la difficile fase determinata dal Covid-19. **Un breve prontuario in formato "faq" domande e risposte, per mettere nero su bianco regole, opportunità e diritti di**

quanti, in particolare donne, si stanno facendo carico della cura dei figli. Il documento, nato dalla collaborazione tra Sonia Alvisi, Consigliera regionale di Parità dell'Emilia-Romagna e Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro Area Nord-Est, è disponibile sul sito dell'Assemblea legislativa e sul sito dell'ISR.

Lo smart-working. "Se conosci i tuoi diritti puoi affrontare con più serenità questa emergenza – spiega Sonia Alvisi –. È questo lo spirito dell'iniziativa, nata per fornire strumenti a favore dei genitori lavoratori alla luce di quanto prevedono le norme contenute nei decreti governativi". Congedo speciale, bonus babysitter, proroga contratto a termine, solo per citarne alcuni: il vademecum sarà costantemente aggiornato. "In questi mesi l'attività di consulenza gratuita che forniamo dai nostri uffici ha evidenziato ancora una volta che **sono le donne a pagare le maggiori conseguenze dell'emergenza determinata dal Covid-19, con un aggravio dei carichi familiari e una ancora maggiore flessibilità richiesta sul lavoro.** La stessa introduzione dello smart working, adottato per la prima volta in modo generalizzato e senza regole precise, per molte donne si è rivelata un'ulteriore forma di costrizione fra le mura domestiche, dove si sono trovate a svolgere in contemporanea i ruoli di madri, mogli, lavoratrici e pure insegnanti, a fronte di un tempo di lavoro che si è dilatato fino alle ore notturne per poter garantire la stessa produttività di prima". Alvisi sostiene che, **se non adeguatamente organizzato e offerto sia a uomini sia a donne, lo smart-working possa rivelarsi un'arma a doppio taglio:** "Purtroppo, se le donne in smart-working non si fanno vedere in azienda troppo a lungo rischiano di diventare invisibili e di perdersi possibilità di avanzamento di carriera". Prossimo step della Consigliera, un tavolo sullo smart-working a cui invitare aziende e sindacati.

Le madri dimissionarie. "A preoccupare – aggiunge Alvisi – continua a essere l'alto tasso di abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri di bimbi con meno di tre anni. **Nel nostro Paese la nascita di un figlio rappresenta la maggiore causa di dimissione volontaria per le donne nei primi tra anni di vita del bambino.** Nell'ultimo anno nel settore terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, si parla del 74 per cento dei casi". **In Emilia-Romagna, il numero delle neomamme che hanno dato le dimissioni da lavoro, tra 2018 e 2019 è aumentato del 4 per cento. Le stime dicono che, considerata la pandemia, saranno molte di più quelle che lasceranno il lavoro nel 2020:** "Le donne madri sono in forte difficoltà: prese da svilimento, sono tante, troppe, quelle che decidono di smettere di lavorare. Per questo metteremo a disposizione un **numero verde:** risponderanno dei professionisti che daranno alle mamme tutte le informazioni sulle normative vigenti, affinché siano pienamente coscienti dei loro diritti e delle possibilità a disposizione prima di lasciare il posto di lavoro". C'è un altro dato significativo: nel 2019, in Emilia-Romagna si sono dimesse 3568 mamme: **nel 73 per casi l'hanno fatto perché non saprebbero a chi affidare i figli.** Sempre in Emilia-Romagna, sempre nel 2019, i padri che si sono dimessi sono stati 1879. **Alla base della scelta, per la maggioranza di essi, un cambio d'azienda o il passaggio a un lavoro migliore e meglio retribuito.**

Un bonus non basta. "Le donne sono più istruite e guadagnano meno, si laureano di più e fanno meno carriera, a parità di ruolo sono peggio retribuite e vengono penalizzate quando si tratta di promozioni. È evidente che ci sia qualcosa di profondamente sbagliato – ammonisce Alvisi –. Guardando all'emergenza sanitaria, dobbiamo anche aggiungere che a essere maggiormente colpiti sono stati quelli a prevalenza di occupazione femminile, come il terziario e il turismo". Il governo ha provato a tamponare l'emergenza con misure estemporanee e bonus: sono sufficienti? "Assolutamente no. Non basta un bonus per risolvere una drammatica situazione femminile. Servono misure strutturali". Alvisi avanza delle proposte: **interventi decisivi per la condivisione del periodo di cura con congedi uguali**

per madri e padri retribuiti all'80 per cento; riduzione – se non azzeramento – dei contributi per le aziende che devono assumere per sostituire una collega in maternità. "In molte aziende italiane – non dimentichiamoci che il tessuto industriale italiano è fatto, soprattutto, di piccole e medie imprese – la maternità è ancora un problema. Serve un cambio di passo che superi definitivamente questa mentalità. La responsabilità è di tutti, perché investire nel lavoro femminile, come noto, significa aggiungere punti al Pil. Non esiste un problema femminile: esiste un problema del Paese".

© Copyright Redattore Sociale