

**IN ITALIA
1/3 DELLE DONNE
OCCUPATE
ABBANDONA IL LAVORO
DOPO LA MATERNITÀ**

**Dietro ai numeri una situazione che provoca un grave danno alle
donne, alle famiglie, allo sviluppo economico e alla società**

Rapporto Manageritalia

(22 febbraio 2010)

Rapporto Manageritalia

IN ITALIA 1/3 DELLE DONNE OCCUPATE ABBANDONA IL LAVORO DOPO LA MATERNITÀ

Ai problemi derivanti dall'arrivo del figlio e dalla sua corretta integrazione nella vita familiare si aggiungono quelli di un mondo del lavoro che non aiuta a riprendere al meglio il ruolo professionale. Così spesso si lascia il lavoro per l'inconciliabilità dei due ruoli. Manageritalia e La Casa Rosa lanciano l'iniziativa FIOCCO IN AZIENDA. Un progetto per aiutare genitori ed aziende ad affrontare serenamente la maternità, supportare le mamme per non cadere nella depressione post-partum, valorizzare la genitorialità e creare l'ambiente migliore per il reinserimento evitando situazioni di conflitto o di mobbing tra dipendente e azienda.

In Italia la maternità continua a essere uno dei fattori più critici per le donne che lavorano. **Oggi in Italia se prima della nascita del figlio lavorano 59 donne su 100, dopo la maternità ne continuano a lavorare solo 43 (Isfol 2009), con un tasso di abbandono pari al 27,1%**. Nel 90% dei casi la motivazione principale dell'abbandono del lavoro è legata alle esigenze di cura dei figli, anche perché molto spesso il rientro in azienda dopo la maternità costituisce un momento particolarmente critico del rapporto impresa-dipendente con il rischio di una eventuale mobbizzazione se non una definitiva induzione a lasciare il lavoro.

Occupazione femminile: l'Italia fuori dall'Europa

Questa grave e discriminatoria situazione incide così pesantemente sul già basso tasso di occupazione delle donne in Italia (tabella 1). Attualmente al 46,1%, ben 12,5 punti percentuali inferiore a quello della media dei 27 paesi dell'Unione Europea (58,7%), con differenze rilevanti tra Sud (30,8%), Centro (51,0%) e Nord (56,2%). Insomma, anche il ricco e benestante Nord nel campionato europeo della parità risulta agli ultimi posti.

Tabella 1 - Tasso di occupazione femminile 15-64 anni - Anno 2009

Paesi	I trimestre		II trimestre		III trimestre	
	valori percentuali	variazioni annue in punti percentuali	valori percentuali	variazioni annue in punti percentuali	valori percentuali	variazioni annue in punti percentuali
Italia	46,3	-0,6	46,9	-0,6	46,1	-1,1
Nord	56,7	-0,6	57,0	-0,8	56,2	-1,3
Centro	52,3	-1,0	53,3	0,3	51,0	-1,2
Sud	30,2	-0,4	30,7	-1,1	30,8	-0,9
Ue 27	58,4	-0,2	58,8	-0,3	58,7	-0,7
Francia	59,9	-0,3	60,5	-0,1	60,5	-0,3
Germania	65,5	0,7	66,2	1,2	66,1	0,4
Olanda	71,9	1,6	71,4	0,5	71,5	0
Regno Unito	65,2	-0,7	64,6	-1,3	65,0	-0,8
Spagna	52,9	-1,9	52,8	-2,4	53,0	-2,1
Svezia	70,0	-0,9	70,9	-1,4	70,8	-2,5

Fonte: Elaborazioni Manageritalia su dati Istat e Eurostat, Labour force survey

Maternità e lavoro: si abbandona il lavoro per i figli più che in Europa

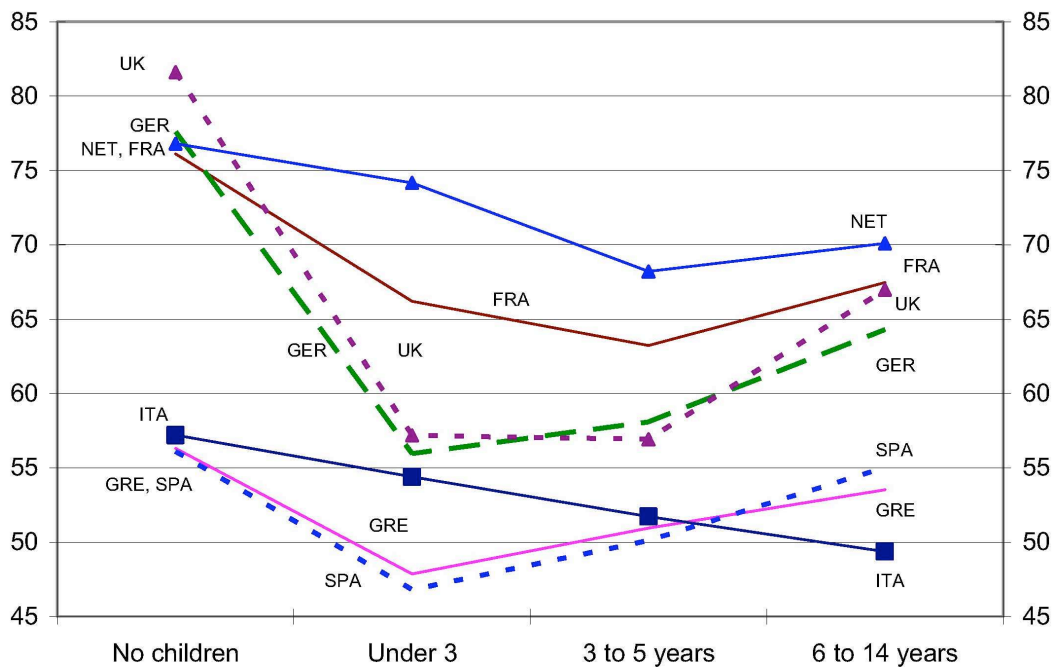
La maternità, la nascita del primo e ancor più del secondo figlio, determinano in Italia un calo dell'occupazione femminile superiore alla media Eu 27, ma soprattutto ben più elevata di quella dei paesi più virtuosi. Basti pensare (tabella 2) che l'aver uno o due figli lascia pressoché invariato il tasso d'occupazione femminile in Olanda (-2,1% un figlio e -2,9% due figli) e Francia (-2,8% e -3,6%), mentre in Italia determina un calo dell'occupazione 6,8% nel caso di un figlio e addirittura del 15,7% nel caso di due figli.

Tabella 2 - Tasso di occupazione femminile 25-54 anni per numero di figli - Anno 2008					
PAESI	Numero di figli				Totale
	Nessuno	Uno	Due	Tre o più	
Italia	65,0	60,6	54,8	42,6	60,2
Ue 27	76,7	72,4	69,2	55,0	72,0
Differenza Italia Ue 27	- 11,7	- 11,8	- 14,4	- 12,4	- 11,8
Francia	81,3	79,0	78,4	58,2	77,4
Germania	81,6	76,8	70,3	51,1	76,4
Olanda	82,5	80,8	80,1	70,2	80,2
Regno Unito	82,7	76,1	71,4	50,4	75,2
Spagna	71,3	65,2	61,1	52,2	65,9
Variazione percentuale tasso di occupazione femminile per numero di figli					
Italia	100,0	- 6,8	- 15,7	- 34,5	
Ue 27	100,0	- 5,6	- 9,8	- 28,3	
Francia	100,0	- 2,8	- 3,6	- 28,4	
Germania	100,0	- 5,9	- 13,8	- 37,4	
Olanda	100,0	- 2,1	- 2,9	- 14,9	
Regno Unito	100,0	- 8,0	- 13,7	- 39,1	
Spagna	100,0	- 8,6	- 14,3	- 26,8	
Fonte: Elaborazioni Manageritalia su dati Eurostat, Labour force survey					

In tutti i paesi europei l'occupazione delle neomamme mostra un percorso a U, con una forte discesa nei primi tre anni di vita del bambino e un graduale ritorno al lavoro in seguito. Solo in Italia, in questo superata abbondantemente anche da Spagna e Grecia, il tasso d'occupazione delle donne continua a calare al crescere dell'età dei figli (grafico 1).

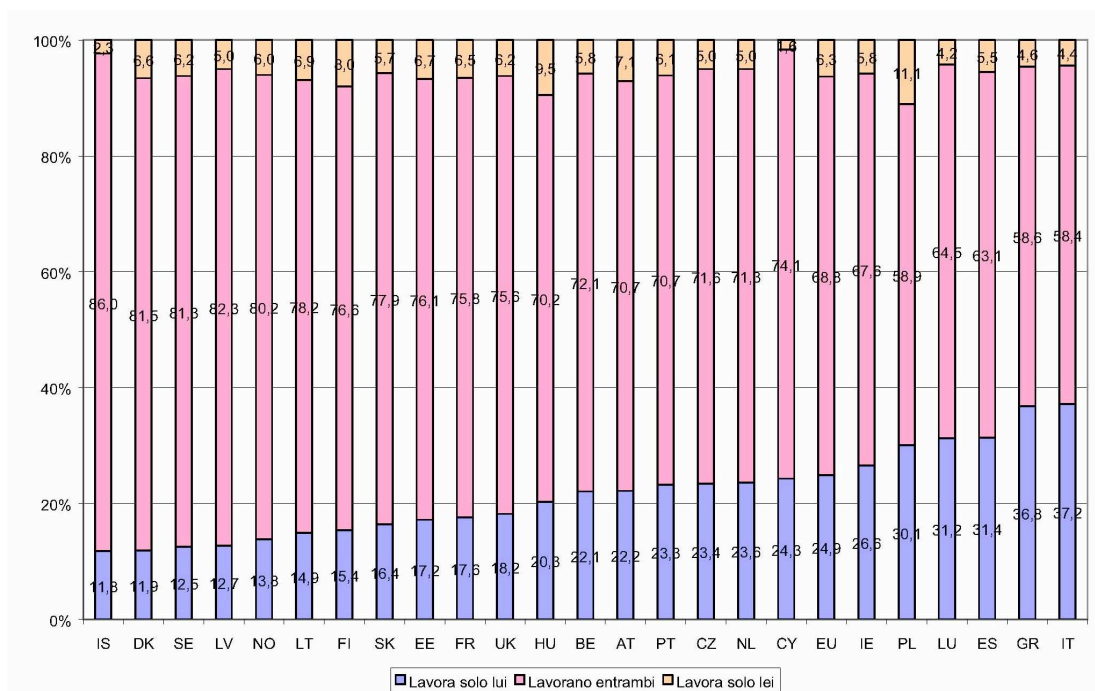
Naturalmente questo fa sì che in Italia (grafico 2) sia molto più alto rispetto al resto d'Europa il numero di famiglie dove lavora solo l'uomo (37,2% contro una media Eu 27 del 24,9%), con un gap in termini di partecipazione al lavoro di entrambi i membri della coppia ancora più profondo rispetto ai paesi più evoluti a livello socio-economico.

Grafico 1 – Tasso di occupazione delle donne in Europa per età del figlio più giovane (2003)



Fonte: OECD, Society at a Glance, 2006. Social Indicators , SS3.3.

Grafico 2 – Coppie con donna in età da 25-54 anni in cui lavorano entrambi o uno solo dei partner nei paesi dell'Unione Europea – Anno 2007 (composizioni percentuali)



Fonte: EU-SILC (Statistics on income and living conditions)

L'abbandono del lavoro

Secondo uno studio condotto nel 2009 dalla Banca D'Italia, circa i due terzi delle neo-mamme che abbandonano la propria occupazione dichiarano di averlo scelto "volontariamente", in prevalenza per difficoltà a trovare il giusto equilibrio tra vita familiare e lavorativa. Proprio per questo, la probabilità di lasciare volontariamente il lavoro si dimezza nelle regioni in cui c'è maggiore disponibilità di asili nido pubblici e in presenza di nonni disposti a fare da baby-sitter. La probabilità di uscita dal mercato del lavoro (49% la media) aumenta invece significativamente per le madri sotto i 24 anni (72%) e per quelle meno istruite (68% tra le donne che si sono fermate alla licenza media contro il 24,5% delle laureate) e addirittura triplica per le mamme che al momento del concepimento lavoravano a tempo determinato.

Il "rischio-abbandono" scende invece del 25% per le mamme occupate nel settore pubblico e aumenta del 23% se occupate con lavoro a tempo determinato. Questo è probabilmente dovuto sia all'alto "costo-opportunità" di un'eventuale uscita sia alla maggior flessibilità consentita dall'impiego pubblico soprattutto in termini di orari. Fra le dipendenti del settore privato, invece, la probabilità di abbandono è maggiore per le operaie (37,6% a fronte del 12,9% registrato tra chi ha un ruolo manageriale) e per coloro che lavorano nei settori del commercio e dei servizi.

Donne manager: la maternità non porta all'abbandono del lavoro, ma lo rende più difficile e arresta la carriera

Secondo un'indagine effettuata da Manageritalia nel 2008 la carriera di uomini e donne dirigenti è pressoché identica e lineare sino all'insorgere di un motivo di abbandono dell'attività lavorativa per un periodo di almeno sei mesi. Si viene nominati dirigenti a 36 anni circa sia per gli uomini sia per le donne e il percorso è pressoché identico sino al fatidico momento di interruzione, che guarda caso avviene soprattutto per le donne e coincide con la nascita di un figlio. Ebbene, per la stragrande maggioranza delle mamme manager, la nascita del figlio non comporta l'abbandono del lavoro, ma molto più spesso l'abbandono dei sogni di carriera. In particolare, il 59% dei/delle manager intervistati ha affermato che tali difficoltà sono da imputarsi a "perdita di influenza e di ruolo", il 30% a "difficoltà connesse alla ristrutturazione organizzativa", il 27% a "ristagno nel trattamento economico" e il 23% a mobbing. Situazioni che toccano quasi indifferentemente uomini e donne, ma che incidono quasi solamente sulle seconde, perché sono loro quelle che più spesso e naturalmente si assentano per un periodo di tempo di 6 mesi o più proprio in occasione della maternità. Poi, l'attaccamento delle donne manager al lavoro fa sì che non lo si abbandoni in modo definitivo, ma le possibilità di carriera vengono meno, molte aziende cambiano completamente atteggiamento e comportamento e per le donne c'è molto spesso uno stop nella carriera, se non "l'obbligo" di uscire dalla dirigenza e operare come consulenti, imprenditrici ecc.

Analizzando i percorsi professionali emerge che le manager, sebbene siano in possesso di credenziali educative più qualificate, entrano in azienda in posizioni occupazionali inferiori rispetto ai colleghi, quindi percorrono iter lavorativi simili (in relazione alla mobilità aziendale) e, infine, raggiungono posizioni aziendali meno qualificate e gerarchicamente inferiori rispetto ai colleghi. I fattori che complicano la crescita professionale dei/delle manager sono di natura differente. I dirigenti sono più propensi a identificare gli ostacoli incontrati durante la loro carriera nelle caratteristiche personali ("preparazione/formazione inadeguata", "mancanza di fiducia/motivazione") o nelle "politiche del top management", le colleghe nella difficile conciliazione delle responsabilità professionali con quelle familiari ("responsabilità familiari", "assenza di strutture per l'infanzia") e nelle "forme di discriminazione sessuale". Inutile dire che la maternità da sempre, e forse ancor più oggi in tempi di crisi, risulta anche dai dati in possesso di Manageritalia un motivo di ristagno e blocco della carriera, se non addirittura il motivo per caldeggiare un'uscita dall'azienda.

Maternità e lavoro, una difficile convivenza

Il 45% delle nuove mamme confessa che i primi sei mesi dal parto sono stati più pesanti di quanto potessero immaginare, mentre il 26% li ha trovati pari alle proprie aspettative e il 29% addirittura più leggeri delle aspettative. In ogni caso, iniziare bene, sviluppare un corretto rapporto con il bambino e con il padre, aiuta sin da subito le neomamme ad affrontare prima e meglio le difficoltà insite nel rientro al lavoro. È proprio prima e al momento del rientro in azienda che si può e si deve agire per superare gli indubbi problemi pratici (la cura dei figli, le attività domestiche ecc.) che si aggiungono a quelli determinati dal ritorno a una vita lavorativa attiva, ma anche e soprattutto quelli psicologici. Basti pensare che il 10-15% delle madri soffre di depressione post-partum e troppo spesso si ha ancora paura a parlarne e ad affrontare in modo serio e preventivo il problema.

La depressione maggiore colpisce dal 3,1 al 4,9% delle mamme in gravidanza e dall'1 al 5,9% durante il primo anno di vita del bimbo. Se consideriamo depressione maggiore e minore arriviamo a 8,5%-11% in gravidanza e 6,5-12,9% nel primo anno (Gaynes BN, Gavin N, Meltzer-Brody S, et al. Perinatal depression: prevalence, screening accuracy and screening outcomes. Evidence Report/Technology Assessment No 119. February 2005).

Solo con un'adeguata assistenza prima e durante il rientro al lavoro, soprattutto nei primi mesi di ripresa dell'attività, la mamma può adeguatamente svolgere e bilanciare il suo duplice e pesante ruolo, rendendo al meglio sia in famiglia sia in azienda.

Verso la parità: il progetto Fiocco in Azienda

Proprio per porre rimedio a questa situazione che frena le donne sul lavoro e rende un problema per i singoli, per le famiglie e per le aziende, quello che è uno dei momenti più belli **Manageritalia e La Casa Rosa, con la partnership e il sostegno dell'Assessorato alla salute del Comune di Milano, lanciano l'iniziativa FIOCCO IN AZIENDA**. Un progetto concreto per aiutare genitori ed aziende ad affrontare serenamente la maternità, supportare le mamme per non cadere nella depressione post-partum, valorizzare la genitorialità e creare l'ambiente migliore per il reinserimento al lavoro evitando quanto più possibile situazioni di conflitto o di mobbing tra dipendente e azienda.

Manageritalia www.manageritalia.it – (Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato) **rappresenta dal 1945 a livello contrattuale i dirigenti del terziario privato e dal 2003 associa anche a quadri e professional**. Offre ai manager: rappresentanza istituzionale e contrattuale, valorizzazione e tutela verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale. Promuove e valorizza il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale.

Oggi Manageritalia associa 35.000 manager: 23.000 dirigenti in attività che lavorano in 9.000 aziende, oltre a 7.000 dirigenti pensionati, e 2.000 quadri e 3.000 professional.

La Federazione è presente sul territorio nazionale con 15 Associazioni che offrono una completo sistema di servizi: formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.

Il **gruppo donne manager** nato nel 1997 nell'Associazione lombarda (Manageritalia Milano) opera oggi a livello nazionale con presenze in tutte le Associazioni per favorire la partecipazione delle donne alla vita associativa e lavorativa. Un impegno già denso di risultati che vuole migliorare la vita professionale e privata delle manager e più in generale delle donne lavoratrici italiane.