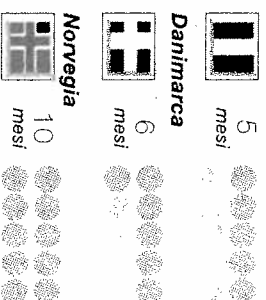


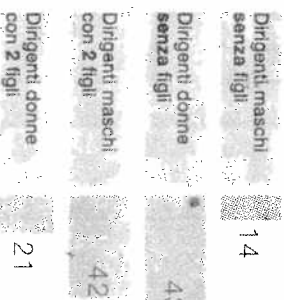
**Lavoro femminile e aumento del Pil**

dati %  
 +7 vantaggi economici di una maggiore occupazione femminile  
 +9,2 vantaggi economici di una maggiore occupazione femminile al 60%

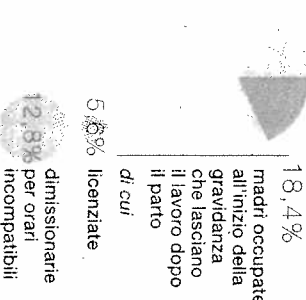
**I congedi parentali al 100% dello stipendio**



**Dirigenti e figli dati in %**



**Dopo la gravidanza**



Fonte: Camera Commercio, Barlettalia

**Il commento**

Ecco perché è miope rinunciare a metà delle risorse disponibili  
**Ma tocca alle aziende essere più lungimiranti**

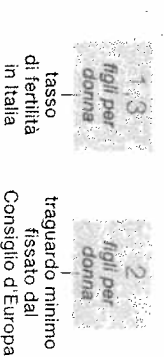
CHIARA SARACENO

(segue dalla copertina)

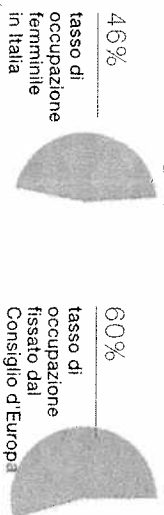
io non avviene solo nelle aziende piccole, con pochi dipendenti, ove un'assenza per maternità può costituire un serio problema organizzativo, anche se non irrisolvibile, stante che ci sono diversi mesi per mettere a punto le soluzioni necessarie. Avviene anche, se non soprattutto, nelle aziende grandi, come sa chiunque si sia occupato di pari opportunità e si è trovato di fronte a datori di lavoro e responsabili del personale che parlano delle assenze per maternità, ma anche dei ritorni dal congedo di maternità, come di eventi imprevedibili, disturbanti, fuori da ogni controllo, quindi da evitare il più possibile. Sono ancoramolto frequenti — nel civile e industrializzato nord — i casi di donne che sono state caldamente incoraggiate a non tornare al lavoro una volta terminato il congedo. Così come continua la pratica delle lettere di dimissioni in bianco.

Maternità e partecipazione al lavoro remunerato continuano nel nostro Paese ad essere percepite come necessariamente in opposizione, l'una ad detrimento dell'altro, e viceversa. Come se questa opposizione non fosse la conseguenza del modo in cui aziende, politiche sociali e padri continuano in larga misura a pensare e ad organizzarsi, senza tener conto delle responsabilità di cura che possono intervenire nel corso della vita dei lavoratori (verso i piccoli, ma sempre più anche verso adulti disabili e anziani fragili). Meglio dando per scontato che queste responsabilità siano a totale carico delle donne, delle madri. Sappiamo quanto al di sotto del bisogno (e spesso costoso) siano i servizi per la primissima infanzia. Anche sul piano dei congedi di maternità e genitori l'Italia ha perso da tempo la posizione di Paese generoso che deteneva ancora negli anni Settanta del secolo scorso. Ormai molti paesi, soprattutto quelli con tassi di occupazione femminile più elevati, offrono congedi genitoriali più lunghi e soprattutto meglio remunerati. Il che tra l'altro costituisce un incentivo, specie se accompagnato dall'esistenza di una quota riservata, per le anche i padri ne prendano

**Gli esempi**



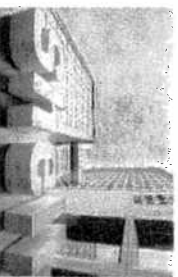
**La fertilità delle donne italiane**



**Tasso di occupazione delle donne**



**SAN PELLEGRINO-NESTLÉ**  
 Come per raccogliere le esigenze delle donne e un orario flessibile con cui è possibile recuperare su base mensile le otto ore quotidiane, pur lavorando solo cinque

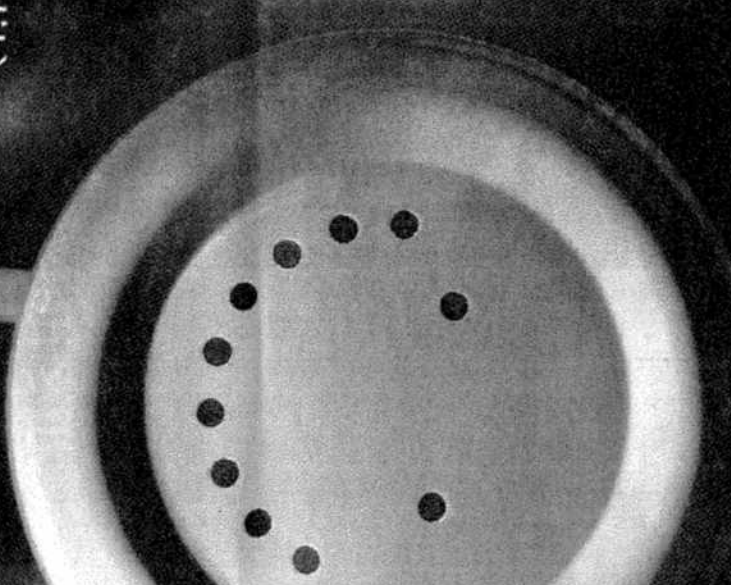


**SHELL ITALIA**  
 Da maggio 2008 c'è il progetto Parental link che concede alle neomamme un *baby bonus* dopo l'assenza, 5 permessi retribuiti in più, l'accesso al *flexible work* per 3 anni



**KRAFT FOODS ITALIA**  
 Un accordo sindacale prevede che la neomamma, per alleviarne i carichi di lavoro, al suo rientro venga affiancata da uno stagista per sei mesi

**Concilia, e il mondo ti sorride.**



**La rapidità** della conciliazione è sotto gli occhi di tutti. Grazie a una semplice procedura e con l'aiuto di un conciliatore esperto e preparato è possibile risolvere una lite tra due imprese o tra un'impresa e un consumatore in poco tempo, trovando una soluzione amichevole, soddisfacente e condivisa. Scoprirai così che la conciliazione non è solo il modo più veloce, ma anche il più semplice ed economico per risolvere le tue controversie. Chiedi alla Camera di commercio della tua provincia.

La Conciliazione sarà gratuita dal 19 al 24 ottobre in tutte le Camere di commercio.

www.conciliazione.camcom.it

**Eppure sono poche le realtà in cui si incoraggia il ritorno delle madri in tempi rapidi**

una parte, condividendo i paterci e le responsabilità di cura. L'insieme di questi fattori spiega perché l'Italia sia uno dei Paesi europei in cui il divario tra l'impatto positivo dell'avere un figlio piccolo sulla partecipazione al lavoro degli uomini e quello negativo sulla partecipazione al lavoro delle donne è tra i più ampi. Spiega anche perché, nonostante il tasso di occupazione femminile non sia certo tra i più elevati nei Paesi sviluppati, quello di fecondità è viceversa tra i più bassi.

Non ci perdono solo le donne, ma anche la società nel suo complesso. Perché non valorizza appieno le risorse di intelligenza e competenza della metà della popolazione, nonostante oggi le giovani donne siano mediamente più istruite dei coetanei maschi (e con ciò spreca anche gran parte dell'investimento fatto per la loro formazione). Perché (proprio per questo) fa fatica a riprodursi. Ci perdono, benché non ne sembrino consapevoli, anche le aziende, che si stringono a valorizzare solo una parte delle risorse umane disponibili, sprestando opportunità e investimenti in nome di stime non solo miope, ma sbagliate, sui costi. Anche per questo quella italiana è una società bloccata, che fa fatica a innovare e innovarsi.