

**Viaggio nella libera scelta di  
Maternità e Paternità  
Né destino né obbligo né rinuncia  
2° incontro: Il lavoro  
La Vaccheria, 7 marzo 2023\***

*\* Estratto del convegno Viaggio nella libera scelta di Maternità e Paternità del 7 marzo 2023*

**La registrazione completa è visibile sul canale YouTube del Municipio IX al link  
<https://youtu.be/mzYwNAnXJoA>**

A cura di Chiara Coppeto





## **Viaggio nella libera scelta di Maternità e Paternità Né destino né obbligo né rinuncia**

Con il contributo dell'Istituto Statale Cine-Tv Roberto Rossellini

**2° incontro: Il lavoro  
7 marzo ore 15.30**

**La Vaccheria, via Giovanni l'Eltore 35**

Introduce

**Titti Di Salvo**, Presidente Municipio IX Eur

Intervengono

**Giulia Falcucci**, Responsabile Coordinamento Donne Cisl Roma Capitale Rieti

**Fabrizia Giuliani**, Università Sapienza di Roma, Presidente Osservatorio Nazionale  
violenza contro le donne

**Laura Latini**, Segretaria regionale Uil Roma e Lazio

**Donatella Onofri**, Segretaria generale Camera del Lavoro Roma Centro Ovest e Litoranea

**Claudia Pratelli**, Assessora alla Scuola, Formazione e Lavoro Roma Capitale

**Andrea Segnanini**, Direttore Relazioni Industriali Unindustria

**Cristina Tajani**, Presidente Anpal Servizi

**Paola Vaccari**, Presidente Commissione Pari Opportunità Municipio IX

**A seguire performance teatrale dell'Ass.ne Culturale VerbaVolant**

ROMA



Municipio Roma IX EUR



## Indice

### **Introduzione**

<b>Titti Di Salvo</b> , Presidente Municipio Roma IX Eur.....	5
<b>Giulia Falcucci</b> , Responsabile Coordinamento Donne Cisl Roma Capitale Rieti.....	7
<b>Laura Latini</b> , Segretaria Regionale Uil Roma e Lazio.....	9
<b>Donatella Onofri</b> , Segretaria generale Camera del lavoro Roma centro Ovest e Litoranea.....	11
<b>Andrea Segnanini</b> , Direttore Relazioni Industriali Unindustria.....	13
<b>Paola Vaccari</b> , Presidente Commissione Pari Opportunità Municipio IX.....	14

### **Conclusioni**

<b>Claudia Pratelli</b> , Assessora alla Scuola, Formazione e Lavoro Roma Capitale..	16
--	----



## Introduzione

### **Titti Di Salvo, Presidente Municipio Roma IX Eur**

Buongiorno a tutte e tutti i presenti. Questo è il secondo dei quattro incontri dedicati al “Viaggio nella libera scelta di maternità e paternità”, e oggi in particolare parliamo del rapporto tra lavoro delle donne, maternità e genitorialità. Sono presenti tante persone, sindacati, imprese, Assessora, che conoscono perfettamente quali siano gli ostacoli al lavoro delle donne.

Inizio con questa affermazione perché è evidente, oltre che statisticamente quantificabile e rilevabile il rapporto tra occupazione femminile e andamento demografico. Se le donne lavorano le donne scelgono di fare dei figli. Perché uso il verbo “scelgono”? E qui vengo al titolo di questi incontri.

La maternità non può essere un obbligo per le donne, né la condizione per la loro riconoscibilità sociale. Però è vero che spesso, oggi, siamo di fronte alla realtà della rinuncia alla maternità. Una rinuncia anche questa statisticamente rilevata e rilevabile. Il desiderio di maternità e paternità, dicono gli studi, è esattamente il doppio della realtà. Quindi siamo di fronte ad un desiderio negato. E che cosa c'è in mezzo tra desiderio di maternità e la rinuncia a realizzarlo? C'è il lavoro che manca e la sua precarietà, la qualità e la quantità dei servizi e delle infrastrutture sociali e il loro costo. E ancora il debolissimo sostegno alla genitorialità e anche alla condivisione della cura; la rigidità dell'organizzazione del lavoro delle imprese; la realtà della maternità avvertita come un rischio dalle imprese; gli stereotipi di genere e la percezione da parte dei neo padri che i loro miseri dieci giorni obbligatori possano avere una ripercussione negativa sul percorso lavorativo.

L'insieme delle condizioni reali elencate rende evidente il bivio al quale ci troviamo: se il paese nel suo insieme capisce l'impatto generale negativo della caduta delle nascite deve mettere in azione delle politiche di sistema all'altezza dell'obiettivo. Che è quello dell'aumento dell'occupazione femminile, vera leva di contrasto alla denatalità. A questo obiettivo vanno chiamati tutti i soggetti che a diverso titolo hanno un ruolo: scuola, formazione, istituzioni, imprese, università, ricerca, organizzazioni sindacali, perché ciascuno faccia la propria parte. Aumentare l'assegno unico per i figli non è sufficiente se contemporaneamente non si cambia la struttura dei servizi, l'organizzazione sociale delle città, quella del lavoro. Se non si alimenta e sostiene la condivisione paritaria della cura. E la chiave di tutto per cominciare questo ragionamento è appunto l'aumento dell'occupazione femminile. Quindi servono politiche di sistema.

Infine le proposte. Le imprese vivono spesso la maternità come un rischio. Una mia amica, imprenditrice e scrittrice Riccarda Zezza, dice e scrive che la maternità è un master: una volta che hai fatto la mamma sei diventata una manager. Ma come si incrocia questo con la realtà? Magari,

siccome fare dei figli è un interesse generale, è una libera scelta e non un obbligo, allora la maternità obbligatoria, ora pagata all'80% dalla fiscalità generale e al 20% delle imprese, potrebbe essere pagata al 100% della fiscalità generale. E magari le imprese quel 20% lo potrebbero utilizzare per politiche di sostegno alla genitorialità invece che per pagare la indennità di maternità. Inoltre le piccole imprese hanno molti problemi ad assumere delle donne, soprattutto se sono molto piccole, perché sanno che di fronte alla maternità avranno due problemi da affrontare: la retribuzione della persona in sostituzione e in contemporanea l'anticipo della l'indennità alla lavoratrice in maternità. Allora, poiché si tratta di un anticipo, l'Inps potrebbe pagare direttamente l'indennità, agevolando la liquidità delle piccole imprese.

È la proposta di legge che non sono riuscita a far approvare quando ero in Parlamento e che ha un costo minimo, per l'anticipo di cassa, 5 milioni. E credo si trattasse di una sovrastima precauzionale della Ragioneria. Una proposta che va rilanciata. Così come bisogna lanciare e rilanciare efficaci politiche di sostegno della condivisione della cura e quindi il congedo obbligatorio di maternità e paternità paritario. Unico vero strumento per cambiare gli stereotipi di genere nella cura.

Concludo venendo a noi. A ciò che qui è ora, nella dimensione municipale, possiamo fare. Abbiamo insediato un Osservatorio sul cambiamento del lavoro nel Municipio con tanti soggetti: imprese, Università Roma Tre, sindacati ADAPT, Inps e l'assessora Tranquilli con me coordina il tavolo. Penso che dovremmo accendere un riflettore anche su questo argomento, individuando quindi delle pratiche virtuose da incentivare e promuovere con le imprese attraverso un accordo. Per esempio valorizzandole pubblicamente con un marchio, modello DOM9, che evochi l'impegno concreto nella direzione indicata. Insomma possiamo promuovere la consapevolezza della classe dirigente di questo territorio e politiche virtuose come esito di una scelta collettiva.



## **Giulia Falucci, Responsabile Coordinamento Donne Cisl Roma Capitale Rieti\***

Grazie per questo invito, il tema per me è abbastanza pertinente sicuramente come sindacalista ma anche come neo mamma. Un tema che sicuramente cercherò di mettere in pratica, di cui si parlava anche in apertura, è quello del cambiamento culturale. Perché un concetto che purtroppo oggi mi trovo a condividere con amiche, lavoratori, lavoratrici è che purtroppo tutto ricade solo esclusivamente sul ruolo della donna. Ma non solo il ruolo di madre, ma anche quello di figlia, di moglie, perché ci troviamo in una società che inevitabilmente tende molto ad invecchiare, dove purtroppo non ci sono molti nonni presenti perché ancora sono in attività. Questo è il primo tema che ci dobbiamo mettere in testa come donne ma anche come uomini, perché se all'interno delle nostre famiglie continuiamo a far ripetere questi meccanismi, cioè che tutto deve spettare inevitabilmente solo alla donna, non riusciremo mai a cambiare questo che comunque si va a determinare. E questo cambiamento culturale va affrontato anche nelle bambine e nei bambini fin dall'asilo, fin dalle scuole dell'infanzia altrimenti noi andremo purtroppo a ripetere delle condizioni che inevitabilmente sono quelle che viviamo oggi. Sicuramente le istituzioni, la politica ci possono aiutare perché oggi come mamma, come donna le preoccupazioni che noi viviamo come sindacaliste è la conciliazione dei tempi di vita, di cura, di lavoro. L'hanno detto nel video che abbiamo visto, effettivamente è un problema perché è solo la donna che deve supportare la famiglia nella malattia del bambino. Non tutte le famiglie si possono permettere di stare a casa accanto al bambino che sta male e non essere pagati, fino agli 8 anni è 5 giorni per genitore ma è sempre non pagata. Fermo restando che poi da 8 a 12 anni se si ammala non si sa queste mamme a chi devono lasciare i bambini. Quindi secondo me un punto di partenza sicuramente è la malattia bambino, dovrebbe essere sicuramente messo in campo contrattualmente qualcosa. Sicuramente l'altro tema è il congedo parentale che sono soltanto 180 giorni, è vero che oggi ci sono ulteriori tre mesi per il padre ma se pagati solo al 30%, purtroppo non aiutano. Fortunatamente abbiamo recentemente assistito all'introduzione del mese all'80%, ma solo per coloro i quali hanno un figlio che nasce nel 2023 o comunque laddove si viene ad usufruire del congedo obbligatorio che termina nel 2023 si può prendere quel mese all'80%. Auspichiamo che quello sia un mese che da dare ai genitori papà perché comunque il papà ha solo 10 giorni. Un tema questo che si lega a quello della natalità, che è fortemente sentito e lo è stato anche a causa del covid. Perché io in primis come donna durante il covid avevo le mie preoccupazioni, i miei timori e ho rimandato. Cosa serve, serve l'analisi dei fabbisogni che facciamo quotidianamente, serve sicuramente un supporto anche nel periodo che è quello di chiusura delle scuole, in cui chi non ha nonni deve per forza fare

riferimento al congedo parentale mettendo poi in difficoltà il contesto lavorativo. E questo porta a far crescere il tasso delle dimissioni di donne, che vengono poi incentivate perché nel primo anno di vita si prende la nspi. Ultima cosa che volevo aggiungere è ricordare una bellissima iniziativa di Roma Capitale che con Farmacap che ha dato la possibilità di dare 40 euro per i figli e un supporto post parto psicologico. Purtroppo è poco pubblicizzata, noi come organizzazione sindacale daremo sicuramente un supporto alla divulgazione.

\* bozza non corretta

## **Laura Latini, Segretaria regionale Uil Lazio**

La popolazione del Lazio sta invecchiando rapidamente. Il calo della natalità ha raggiunto nel 2021 lo zero assoluto in 19 paesi della Regione. È lo specchio di un territorio che ha visto passare l'età media da 42 anni nel 2003 a 46 nel 2022. Il decremento delle nascite è un dato drammatico: tra il 2008 e il 2021 i nuovi nati nel Lazio sono diminuiti del 34,4% (-19.538 unità in termini assoluti), passando da 56.775 a 37.237 unità, flessione più significativa di quella osservata su scala nazionale (-30,6%; -176.410 nuovi nati in valori assoluti).

Il tema della natalità deve essere al centro dell'agenda politica del nuovo governo regionale. La difficoltà di coniugare le esigenze legate al mondo del lavoro e quelle di carattere familiare ha fatto aumentare l'età media delle neomamme dai 31 del 2011 ai 32,7 del 2021.

Le motivazioni? Sicuramente il mancato ricambio generazionale è frutto di politiche poco attente ai giovani e alle famiglie: il welfare di prossimità è latente, basti pensare agli asili nido aziendali che sembrano oasi nel deserto. E poi la disoccupazione, che ha spinto molti nostri ragazzi a costruire il proprio futuro all'estero. Riteniamo di dovere evidenziare quella che è a tutti gli effetti una profonda trasformazione in atto nelle famiglie: un numero crescente di coppie sceglie di non avere figli e questa scelta appare legata a numerosi fattori di diversa natura, tra i quali spiccano da un lato l'inadeguatezza delle risorse finanziarie, conseguenza diretta di un mercato del lavoro instabile e fortemente precarizzato e dall'altro le scarse politiche di sostegno alla famiglia.

Un'attenzione particolare riguarda il tema dei ruoli di genere e quello, strettamente connesso, della conciliazione fra lavoro e famiglia e della forte carenza sul nostro territorio di quegli strumenti di nuovo welfare che sappiano coniugare il soddisfacimento dei bisogni delle famiglie con quello del riconoscimento della dignità del lavoro di una donna nel contesto sociale di riferimento, con l'attenzione peculiare alla mancata risposta del mondo del lavoro nel garantire assenza di discriminazioni da un lato e strumenti concreti di conciliazione con la vita quotidiana.

In tale percorso da tempo invociamo la necessità di creare percorsi educativi alla genitorialità. Riteniamo che tale forma di supporto costituisca un obiettivo centrale delle politiche di sostegno alle responsabilità familiari, che si devono confrontare con l'insieme di bisogni e aspettative di benessere di cui sono portatrici le famiglie e che le politiche pubbliche hanno il dovere di perseguire!

Da sempre fulcro della nostra mission: costruire un "welfare delle persone", che sappia concretamente supportare le famiglie e agevoli la scelta di generare, crescere ed educare i figli, perché questo non rappresenta solo un evento privato della persona ma un fattore decisivo per la crescita sociale, per lo sviluppo economico ed il rinnovamento anche culturale della società nel

suo complesso. Nello specifico, siamo convinti che il percorso verso l'acquisizione di consapevolezza alla genitorialità sia un processo che si costruisce a partire dall'infanzia e attraversa le diverse fasi evolutive coinvolgendo il vissuto familiare nel quale il soggetto è cresciuto, l'educazione ricevuta sia familiare che scolastica, la formazione nell'età evolutiva e puberale. Successivamente subentrano altri fattori - più concreti - quali il reddito, che servono a noi professionisti del sociale a contestualizzare le motivazioni della scelta di non avere figli.

Da una nostra analisi con l'istituto di ricerca Eures abbiamo notato come i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro – disponibili solo su scala nazionale – mostrino come tra le donne con figli di età compresa tra 0 e 3 anni, la prima causa di dimissioni volontarie sia rappresentata dall'impossibilità di lavorare provvedendo al contempo alla cura dei figli, mentre tra gli uomini solo il 3,5 per cento delle dimissioni rassegnate è ascrivibile a tale motivazione. Il 77,1% dei lavoratori con figli piccoli, al contrario, ha lasciato volontariamente l'occupazione perché assunto da un'altra impresa, risultato che scende ad appena il 18% tra le donne. Dati che confermano come la cura della famiglia rappresenti un ostacolo significativo al perseguimento di risultati e riconoscimenti in ambito lavorativo soprattutto per le donne. Va infine considerata la disparità salariale: la dinamica decennale che abbiamo recentemente analizzato ha evidenziato che per azzerare il gender gap, nel Lazio sono necessari ancora 80 anni.

Si rendono indispensabili investimenti mirati e strutturali e che riguardano sia gli aspetti fiscali che le misure di conciliazione tra vita e lavoro fondate sulla contrattazione collettiva o sugli accordi tra le parti sociali per la promozione di politiche innovative in tal senso, sia a livello nazionale, di settore o più semplicemente aziendale e riguardi tutte le misure che possono essere introdotte, dai servizi per l'infanzia e l'adolescenza, ai servizi a supporto, anche formativo alla futura genitorialità, se si vuole realmente avviare questa inversione di tendenza diretta a una evoluzione delle politiche di welfare integrato che concretamente supporti e incentivi le famiglie alla crescita sana.

Il nodo da sciogliere è sempre lo stesso: i bisogni delle persone da un lato e una mancata programmazione strutturale dall'altro, che noi dobbiamo aiutare a costruire attraverso piattaforme fruibili che sappiano tradurre in proposte i bisogni delle persone. Bisogni che possono essere soddisfatti soltanto garantendo servizi a tutti su tutto il territorio, costruendo migliori politiche di welfare attraverso la necessaria evoluzione dei servizi integrati. Come? Costruendo accordi, protocolli che realizzino un argine sociale preventivo contro l'acuirsi dello scollamento sociale e l'aumento della povertà, perché dove non c'è lavoro, là c'è povertà, là c'è violenza e una conseguente tendenza alla negazione della maternità.

## **Donatella Onofri, Segretaria generale Camera del lavoro Roma centro Ovest e Litoranea\***

Buonasera a tutte e a tutti, inizio ringraziando la Presidente del Municipio IX per queste occasioni particolarmente interessanti e sempre concrete. Il fatto di accompagnare questi incontri anche da proposte dà il senso non soltanto di un'analisi, ma anche di una volontà di provare a cambiare le cose. Il ruolo dei Municipi, il possibile decentramento di risorse, io credo che rimanga uno dei temi fondamentali in una città così complessa come Roma, perché chiaramente si affronta qui quello che si può fare tenendo conto della situazione data e questa è una cosa che ho imparato seguendo le tante iniziative di questo Municipio, cioè provare a muoversi in ciò che è possibile fare.

Le interessanti interviste che sono state mandate sono lo specchio di quello che probabilmente tutti noi viviamo, il tema centrale è che ancora non si è compreso il valore sociale ed economico, dico anche economico, della maternità. Perché è storicamente e anche statisticamente dimostrato, che quando ci sono donne che lavorano c'è un aumento generalizzato del PIL, quel famoso prodotto interno lordo che dovrebbe misurare il benessere di una società, di una comunità, ma anche il benessere personale.

Io credo che questo sia quello che manca, noi viviamo un inverno demografico che è molto pericoloso perché associato non soltanto alle difficoltà e all'assenza di una centralità del ruolo del lavoro, ma anche a una difficoltà di ordine generale e sociale che diventa una solitudine individuale cioè l'incapacità poi di costruirsi.

Ora per trattare il tema su un profilo più sindacale, parto da alcuni dati che noi abbiamo come Centro Studi della CGIL. Dopo la pandemia il 40% delle donne non cerca più lavoro e in particolare la fascia che va dai 24 ai 35 anni, cioè è inattiva una donna su due e quella è la fascia in cui generalmente si decide di poter fare figli. E quindi dal 2019 al 2020 il tasso di occupazione per gli uomini si è contratto all'1%, quello delle donne oltre il doppio con il -2,2%. Questi sono dati che chiaramente ci dicono molto perché la possibilità di fare figli è strettamente legata, e ce lo dicevano anche nelle interviste, alla possibilità di costruirsi un futuro. Quindi cosa serve. Ho ascoltato il Direttore delle Relazioni Industriali di Unindustria, è chiaro che c'è una necessità di lavorare in maniera generale sul tema della maternità. Bisogna innalzare il congedo di paternità obbligatoria a minimo due mesi, bisogna innalzare a 10 mesi al 100% della retribuzione fino ai 12 anni del figlio. Perché è giusto farsi carico anche delle difficoltà che il datore di lavoro può trovare, però è evidente che delle soluzioni possono trovarsi se c'è quella volontà di porre il valore della maternità come valore sociale. E quindi per esempio la possibilità di richiedere il part time

reversibile da parte delle lavoratrici e dei lavoratori che ne facciano richiesta. Poi c'è il tema essenziale dei servizi sociali, con questa idea di società che ci spinge a dire che non si conoscono i diritti, cioè che ci sono dei diritti inespressi che vanno in qualche modo posti al centro. E chiaramente va posto al centro un'idea di pubblico, va riformato completamente il servizio sociale, il welfare; penso al ruolo fondamentale dei consultori che erano centrali non soltanto nella fase di maternità ma anche come accompagnamento alle tante difficoltà che poi si incontrano nel post maternità. Ora c'è un arretramento dei servizi pubblici che rende ancora più sole le donne ma anche i genitori nel complesso. Quindi si tratta di ripartire da una capacità di welfare, penso ad aiuti concreti e anche per coloro che oggi hanno il peso del lavoro di cura che sono prevalentemente le donne. Quindi io colgo con molto interesse quello che la Presidente ci proponeva, cioè l'idea di fare di quell'Osservatorio sul lavoro anche un capitolo che possa aiutarci con le imprese, in questo caso del territorio. Come sindacato noi sicuramente ci siamo, con una contrattazione che possa portare un valore aggiunto a chi sceglie di aiutare quel valore. Rimane però un fatto, e credo che questo sia un po' l'elemento sul quale dovremmo tutti provare a ragionare, che abbiamo bisogno che questa dimensione diventi una dimensione cittadina più estesa. Ecco perché mi fa particolarmente piacere la presenza dell'Assessora, provare anche a costruire con lei un'idea, a tracciare con coraggio delle linee di intervento che vadano nella dimensione di un'idea di sviluppo e di intervento sociale e pubblico. Partendo anche da un'esperienza municipale che può essere di buon auspicio, di buona pratica anche per altri. Noi dovremmo avere la capacità con il Comune di Roma di provare a costruire, proprio intorno a queste buone pratiche, un protocollo che diventi estensivo per la città, perché credo che aziende disponibili si trovino qui su questo territorio ma anche al di là del Municipio IX.

Questa è una Giunta che ha scommesso sulla città dei 15 minuti, ecco io credo che bisogna rimettere al centro il valore della persona, il valore del lavoro e quindi anche il valore di una valorizzazione del lavoro stesso, che poi è un modo per consentire alle persone di avere un diritto al futuro. È l'elemento con il quale ci possiamo confrontare, chiaramente noi saremo presenti, siamo disponibili come al solito e vogliamo anche estenderla questa scommessa. Ecco da questo punto di vista mi sembrerebbe un buon esito di una discussione il fatto che parte da un territorio e possa diventare una buona pratica anche fuori di esso.

\* bozza non corretta

## **Andrea Segnanini, Direttore Relazioni Industriali Unindustria**

Innanzitutto quando si parla di genitorialità occorre scindere bene il tema da quello dello smart working o lavoro agile.

Lo smart working va infatti inteso come una modalità di lavoro alternativa al lavoro in presenza a fronte di tutta una serie di condizioni quali la necessità di una migliore conciliazione tra vita e lavoro, nonché la possibilità di espletamento di attività che possono essere remotizzabili.

Diverso è invece tutto ciò che attiene alla normativa sulla genitorialità che va intesa come il rispetto di tutto quello che afferisce non all'organizzazione del lavoro ma a tutto un insieme di diritti e possibilità in termini di permessi che mirano al riconoscimento e alla valorizzazione della figura materna e paterna in egual misura.

Ci siamo quindi posti il problema se tutto quello che attiene agli interventi legislativi in tema di genitorialità possa o meno essere considerato sufficientemente esaustivo o se invece sarebbe necessario ed auspicabile rafforzarlo e renderlo maggiormente tutelante per garantire in modo migliore le madri e i padri che hanno necessità di dedicare tempo ai figli minori (si è pensato ad esempio alla proposta di portare al 100% le indennità di maternità o di evitare l'anticipo lato azienda optando per un pagamento diretto da parte dell'INPS).

Un altro elemento utile per favorire i diritti in ambito della genitorialità può inoltre essere quello degli interventi di natura aziendale nella contrattazione di secondo livello come molte aziende hanno già cominciato a fare in termini di introduzione di facilitazioni e permessi nella contrattazione aziendale.

Infine dal punto di vista dell'impegno delle Istituzioni presenti sul territorio sarebbe naturalmente auspicabile favorire quanto più possibile la creazione e lo sviluppo di strutture idonee a migliorare la possibilità per i genitori di poter avere un supporto per la gestione dei propri figli come ad esempio asili nido, ludoteche.

## **Paola Vaccari, Presidente Commissione Pari opportunità Municipio IX**

Buonasera a tutti, un grazie alla Presidente per questa bella opportunità di parlare di maternità e paternità nei luoghi di lavoro.

Ma questa sera ho voglia di raccontare la mia esperienza di donna, madre di tre figli, quindi tre gravidanze e tre esperienze diverse di maternità.

Nel 1990 nasce il mio primogenito, lavorando non come dipendente pubblica, ma come dipendente/autonoma nell'autofficina di mio padre. Con l'affermazione di dipendente/autonoma intendo che in quanto donna, discriminata, non potei essere iscritta come coadiuvante, a differenza di mio fratello, nell'attività artigiana proprio perché essendo donna avrei dovuto passare un esame per dimostrare che potevo gestire un'officina meccanica. Quindi, con il consulente del lavoro decidemmo per un'assunzione a tempo indeterminato, ma pur essendo una dipendente, come spesso accade alle donne che lavorano in una attività autonoma propria, il 24 ottobre partii direttamente dall'officina per il ricovero nella clinica dove 2 giorni dopo nacque mio figlio. Il mio periodo di aspettativa finì il 1 gennaio del 1991, poiché la nostra attività non mi ha permesso un periodo più lungo e di conseguenza mi trovai costretta a lasciare mio figlio alle cure di una baby sitter.

Nel 1994 vinsi il concorso presso un Ente Pubblico non economico e fui assunta presso quest'ultimo alla fine di dicembre, ma il mio secondo genito nacque il 31.01.1995 quindi un mese dopo. Ho avuto quattro mesi di aspettativa obbligatoria, ma mi fu chiesto di tornare subito al lavoro per concedermi successivamente i 6 mesi di maternità facoltativa dal mese di giugno, quindi fui costretta per prendere servizio, a lasciare il piccolino ad un nido privato a soli 4 mesi di vita nell'orario di lavoro.

Infine la mia ultima gravidanza mi concesse nel 2001 di lavorare fino all'ottavo mese ed essendo, lavorativamente parlando, più tranquilla, riuscii ad usufruire di tutta l'aspettativa facoltativa, ma tornata in servizio non trovai più il mio posto in ufficio e con mia grande sorpresa fui chiamata dall'allora Presidente che con molta tranquillità mi disse che, per essere stata l'unica dipendente ad usufruire di tutta l'assenza per maternità, per punizione il Consiglio di Amministrazione aveva preso la decisione di impiegarmi allo sportello dell'ente, io senza battere ciglio lo ringraziai. Un anno dopo chiesi la piena responsabilità del settore, ottenendola, e contemporaneamente feci domanda di trasferimento per mobilità "interenti" presso l'INPS.

Questo è ciò che spesso accade a noi donne quando decidiamo di essere madri.

Grazie al mio attuale lavoro all'INPS ho potuto effettuare delle ricerche e ho trovato questi dati:



Tre donne su quattro lasciano il lavoro per la famiglia nel 202, per il 75% si tratta della difficoltà nel gestire contemporaneamente il carico familiare e gli impegni lavorativi. Ho notato, inoltre che sussistono delle differenze territoriali: al Sud il 93% delle uscite dal mondo del lavoro è attribuito a lavoratrici con figli, al centro il dato scende all'83%, mentre al nord è pari al 72%. La media nazionale, poi, non lascia dubbi: chi abbandona l'impiego è nel 77,4% donna, nel 22,6% uomo.

Le donne che lavorano, inoltre, rimangono troppo poche e al di sotto della media europea, ma ancor meno sono le madri. I problemi delle donne e madri lavoratrici riguardano anche i posti di lavoro, perché spesso gli ostacoli si trovano anche in azienda.

Da quando in Italia è stato modificato il congedo di maternità con la possibilità di lavorare fino al nono mese di gravidanza, si parla molto dei benefici di questa opportunità, che non da tutti è ritenuta tale. Non pochi, infatti, pensano che l'attesa e la nascita di un figlio siano momenti da vivere "a pieno", con i giusti tempi e negli spazi adeguati e che in genere non sono l'ufficio o il posto di lavoro ad esserlo. Molte sono poi le future madri che semplicemente non hanno la possibilità di restare a casa, perché vittime di ricatti più o meno espliciti da parte dei datori di lavoro. Il rischio, raccontato sottotraccia ma presente, è di perdere l'impiego se rimangono per troppi mesi lontane dall'azienda e che spesso è vista dai datori di lavoro come un "problema" economico e di produttività.

Sul fronte dei padri lavoratori le ultime novità, entrate in vigore la scorsa estate, prevedono per i neopapà di beneficiare di 10 giorni obbligatori di congedo per la nascita del proprio figlio, retribuiti al 100%. A stabilirlo è il Decreto Legislativo n.105 del 30 giugno (in Gazzetta ufficiale il 29 luglio 2022) che ha così recepito la direttiva europea del 2019 sul bilanciamento della vita familiare e lavorativa, il limite che si riscontra nel decreto è che riguarda i lavoratori dipendenti.

La tempistica citata nel decreto è però ancora troppo breve e bisognerebbe auspicare ad aumentarla di almeno cinque settimane, se non di uno o due mesi come nel nord Europa.

## Conclusioni

### **Claudia Pratelli, Assessora alla Scuola, Formazione e Lavoro Roma Capitale\***

Grazie per l'accoglienza in questo posto splendido e per questa bella iniziativa. Ritengo che sia particolarmente prezioso e importante il fatto che in questo luogo il Municipio IX abbia pensato di organizzare un ciclo di iniziative, di momenti di riflessione dove al centro ci sia il tema della natalità, della genitorialità come libera scelta. Ecco, a me già questa sembra una cosa molto importante perché ci abbiamo messo decenni ad arrivare a questa consapevolezza cioè che da una parte non è un obbligo perché pure nella nostra denuncia di un problema cocente che interroga la nostra città e le nostre società cioè la denatalità, contemporaneamente nessuna né nessuno di noi vorrebbe tornare indietro all'idea che il destino di una donna non poteva che essere quello di diventare madre. Altrimenti si era meno donne. Quindi questa consapevolezza insieme però all'altra consapevolezza, cioè se maternità e paternità devono e possono essere una scelta lo devono essere a 360 gradi. Non deve essere un'impresa eroica quella di scegliere di diventare mamme o di diventare papà, e invece spesso la difficoltà è straordinaria. A proposito di dati ne avete portati in questa nostra riflessione perché è sempre molto prezioso, io penso, partire dai numeri oggettivi e concreti per provare a dipanare un ragionamento.

In questo anno di mandato, in particolare, rispetto al lavoro enorme che stiamo facendo vi voglio parlare dei nidi. Mi sono confrontata con i dati relativi alla natalità a Roma, perché naturalmente quando si parla di nidi e quindi di offerta 0-3 anni, bisogna capire che capacità di copertura ha il proprio servizio educativo rispetto alla popolazione, alla platea di riferimento. Ecco per darvi un'idea nel 2013, dati annuario statistico di Roma Capitale quindi dati ufficiali, la popolazione romana in età 0-2 era di 75.854 bambini e bambine. Quest'anno, dati 2022 invece abbiamo 53.129 bambini e bambine. Cioè in dieci anni noi abbiamo perso il 30% di bambini e bambine. Ve lo voglio dire ripetendo una questione che avete già nominato in tantissimi, non è che aggiungo qualcosa di nuovo però ve lo voglio dire con i numeri, perché quando li ho visti francamente mi sono spaventata, mi ha personalmente molto impressionata l'enormità del fenomeno. Davanti a questa denatalità molto importante che noi sappiamo interessare tutta l'Italia, ma non tutta allo stesso modo, che noi sappiamo interessare tutta l'Europa, ma non tutta allo stesso modo, esistono dei processi socio economici culturali che attraversano almeno l'Occidente del mondo. Ma esiste anche la possibilità di fare delle politiche e degli interventi normativi che possano orientare questi processi e questi fenomeni. Noi abbiamo di fronte un problema culturale che però si aggancia a

dei problemi e a delle deficienze normative. Perché la cultura si fa anche con le norme. Le consuetudini si cambiano anche con gli interventi normativi che vuol dire servizi, vuol dire leggi, vuol dire regole. Nell'occidente del mondo, in Europa, moltissimo nel nostro è successo che l'età di ingresso nella vita adulta si è spostata molto in avanti. Ma è successo anche che l'età di ingresso nella vita adulta non è più, come era per i miei genitori data una volta per sempre. Perché non è vero come succedeva in passato che c'è un periodo della vita in cui si studia poi si entra nel mondo del lavoro poi si mette su una famiglia poi si fanno dei figli cioè i cosiddetti marcatori di passaggio nella transizione tra età giovanile età adulta. Questi quattro marcatori di passaggio non solo si sono tutti spostati più avanti, perché si studia molto di più perché si trova un lavoro molto più tardi perché più tardi si fanno i figli. Ma soprattutto non sono più irreversibili. Quante volte succede che un ragazzo o una ragazza escano dalla casa dei genitori ma poi finito un contratto precario, finita una relazione si ritorni a casa dei genitori. E il lavoro che nella vita dei miei genitori era tendenzialmente una prospettiva di lungo periodo, stabile, tendenzialmente per sempre, invece ordinariamente per le generazioni più giovani non è così. L'eccezione semmai è trovare un lavoro che ti rimane tutta la vita. Bauman parla non solo della società liquida ma anche dell'amore liquido, di come cambiano le relazioni. Perché il processo di trasformazione che ha interessato le nostre vite, la dinamica sociale, il lavoro, le relazioni familiari e sociali ha interessato anche quelle affettive. Quindi non solo si entra nell'età adulta più tardi ma questo processo diventa quasi reversibile, come se un giorno lo fossi ma il giorno dopo non lo sono più perché quel contratto mi è scaduto, non mi è stato rinnovato. Questo mi pare essere una significativa dinamica macro dentro la quale ci muoviamo. E' un fattore ineluttabile a cui siamo condannati? Io direi di no, non necessariamente, non almeno completamente. Il tema della precarietà del lavoro che è stato un po' il convitato di pietra della nostra discussione di oggi, però, a me continua a sembrare uno degli aspetti centrali. Se noi non limitiamo il lavoro precario e a termine, noi molto difficilmente riusciremo ad invertire la tendenza alla denatalità. Perché è vero, io sono molto d'accordo sul fatto che poi fare un figlio alla fine è un fatto di incoscienza perché se si sta a pensare a tutto è una sfida gigante. Però un po' come i bambini e le bambine in età dello sviluppo che sono più autonomi e liberi quanto più si sentono sicuri, ecco se io mi sento tremare la terra sotto i piedi perché non ho una famiglia che mi può dare una mano, perché non ho un minimo di risparmio e di patrimonio alle spalle a cui mi posso aggrappare in caso di difficoltà, è un po' più difficile che sia propensa o propenso a fare quell'atto di meravigliosa incoscienza che è decidere di intraprendere un percorso di genitorialità. Primo tema quindi contrasto alla precarietà del lavoro. Tra l'altro tutti i dati ci dicono che la precarietà nel nostro paese è donna. Ecco dare qualità e valore al lavoro delle donne significa, io penso, innescare una spirale positiva e virtuosa anche dal punto di vista economico

per il nostro paese. Parlare di occupazione delle donne però chiama in causa anche noi come istituzioni di prossimità, il Municipio e il Comune. Penso che questa sia proprio una sfida che noi dobbiamo ingaggiare a viso aperto e noi abbiamo cominciato a farlo con dei dati che io sono molto orgogliosa di condividere con voi perché noi siamo molto abituati a parlare dei problemi della nostra città, delle carenze della nostra città che pure esistono e sono palpabili. Siamo molto meno abituati, e questo mi dispiace, a ricordarci e raccontarci alcuni risultati straordinari. Come le iscrizioni ai nidi che avevano sostanzialmente un decremento storico da sette anni hanno avuto un balzo e un boom di iscrizioni incredibile, più 1100 iscrizioni ai nidi. Che vuol dire più 10% rispetto a 10 anni fa.

Questo perché abbiamo fatto delle scelte di allocazione delle risorse, abbiamo scelto di fare un investimento straordinario per abbattere le rette dei nidi. Abbiamo scelto di fare una sperimentazione molto estesa, 59 nidi in tutta Roma per l'allungamento degli orari. Stiamo provando a fare un percorso, i dispositivi politici e amministrativi non sono mai neutri ma sono sempre situati dal punto di vista storico geografico e culturale. E allora se voi andate a vedere come funzionano alcuni dispositivi amministrativi troverete degli stereotipi, delle convinzioni, dell'impostazione socio culturale del tempo che li ha prodotti. Questo spesso va detrimento delle donne. Noi abbiamo rintracciato che il meccanismo di attribuzione dei punteggi nei bandi per l'iscrizione dei bimbi e le bimbe penalizzava potentemente quelle famiglie in cui un genitore non lavorava. E quali sono le famiglie in cui un genitore non lavora? Sono le famiglie in cui una donna, perché nella stragrande maggioranza dei casi è una donna, rinuncia a lavorare. Un sistema di attribuzione dei punteggi per l'iscrizione del figlio o della figlia al nido in cui si penalizza così tanto una famiglia nella quale la mamma non lavora è un meccanismo che innesca una specie di trappola della cura, è un meccanismo in cui sarà molto difficile per quella donna emanciparsi dal ruolo di genitrice, di madre che si prende cura dei figli, sarà molto difficile individuare un'altra traiettoria e rientrare nel mondo del lavoro. Questa cosa noi l'abbiamo cambiata e da quest'anno per iscriversi ai nidi e alle scuole dell'infanzia quel differenziale di punteggio sarà molto molto ridotto. Perché pensiamo che le politiche pubbliche sia quelle più evidenti ma anche i meccanismi amministrativi devono adottare delle scelte di promozione dell'autonomia delle donne. Questo significa promuovere una più equa ripartizione dei carichi di cura dentro le famiglie ma significa dal punto di vista delle amministrazioni pubbliche supportare la genitorialità e i servizi educativi. Insieme all'intervento sugli asili nido abbiamo fatto un'altra scelta in questo anno di mandato ed è quella di promuovere il progetto Roma scuola aperta cioè di promuovere l'apertura delle scuole oltre l'orario ordinario di apertura. Ciò ha prodotto che quest'anno a Roma ci sono 114

scuole che stanno aperte oltre l'orario ordinario facendo minimo 5 ore di apertura extra orario a settimana. Questo ci dice che le scuole possono e devono essere avamposto contro la povertà educativa e la dispersione scolastica. Ecco avere la scuola che svolge questo ruolo è uno straordinario strumento di eguaglianza per tutti e per tutte ma è anche un modo per supportare le famiglie.

Voglio chiudere su quello che è ancora un gigantesco problema culturale rispetto ai ruoli di genere, ai pregiudizi, agli stereotipi che accompagnano la vita di una donna e di un uomo, di una madre e di un padre. Una questione culturale che va combattuta con tante armi. Con quelle della cultura e con quelle delle norme. Come il tema del congedo paritario di maternità e paternità che noi dobbiamo porre, perché è incredibile che noi abbiamo 10 giorni di congedo di paternità per i padri. Noi dobbiamo iniziare a praticare una differenza, i padri devono praticare la cura fin dall'inizio se no è evidente che continueranno ad andare più al lavoro, a fare più straordinari e quindi fare più carriera. Perché il nostro meccanismo del lavoro è basato sulla premialità, sullo stare, quanto più stai quanto più sei a disposizione tanto più vieni retribuito. Ecco questo tema del congedo di paternità obbligatoria dei congedi paritari Io penso che noi lo dobbiamo porre in modo molto netto e molto determinato perché è inaccettabile che nel 2023 nel nostro paese noi ancora di fatto, per legge, non consentiamo ai genitori padri di prendersi cura dei loro figli.

\* bozza non corretta

