

GIOVANI E NATALITÀ ²

CONTINUA LA NOSTRA SERIE SUGLI OSTACOLI A METTERE SU FAMIGLIA. PARLA STEFANIA BRANCACCIO, MANAGER ATTENTA ALLE PARI OPPORTUNITÀ

«LAVORO E FIGLI, UN'IMPRESA POSSIBILE»

«LE DONNE PER PRIME NON DEVONO AVERE PAURA DELLA MATERNITÀ. ALLE DIPENDENTI DICO, INFATTI, CHE È IL MIGLIOR MASTER IN GESTIONE AZIENDALE. IO CERCO DI FARE PER LORO QUELLO CHE LO STATO DOVREBBE FARE E NON FA»

di Chiara Pelizzoni
foto di Giuseppe Carotenuto

LA FORZA ROSA IN AZIENDA

Alcune delle donne che lavorano in Coelmo ad Acerra (Napoli). Da sinistra, Roberta Coluccia, 44 anni, Stefania D'Urso, 30, la vicepresidente di Coelmo, **Stefania Brancaccio**, 73, Ines Ben Salha, 40, e Nunzia Maione, 41.

Serie a cura di Orsola Vetri.
La prossima puntata **Giovani e natalità** sul numero 13



E la temperanza intesa come equilibrio, nel lavoro e nella vita privata, la virtù decisiva per **Stefania Brancaccio**, imprenditrice e vicepresidente di Coelmo, azienda che produce gruppi elettrogeni industriali e marini ad Acerra, in provincia di Napoli, e li esporta in tutto il mondo. «È la qualità per eccellenza di un materiale che se è temperato sopporta il caldo e il freddo o di un carattere che sa accogliere ed essere paziente. **L'equilibrio è ciò che dovrebbe connotare particolarmente la vita delle donne chiamate a essere lavoratrici e madri**, due aspetti fondamentali della nostra esistenza che devono poter convivere». **Cavaliere del lavoro** dal 2009 per aver favorito le pari opportunità per le donne in azienda, cattolica fervente illuminata dalla dottrina sociale della Chiesa, da sempre si batte per questi temi; **«più che per le quote rosa, per le aliquote rosa**. Può lo Stato prelevare il 35% dello stipendio delle dipendenti e non dare i nidi gratis?». Brancaccio è molto lucida: «Io ho tre figli e guido una realtà di 146 dipendenti. Ma non posso essere un modello per le giovani lavoratrici perché sono entrata qui nel '73 con una laurea in Filosofia come «la moglie del padrone». Quando la incontriamo, infatti, ha chiesto alle sue dipendenti di essere presenti: **«Sono loro le vere eroine**. Chiamate a lavorare in un

**IL
43%**

degli under 35 ha una retribuzione mensile inferiore a 1.000 euro, il 33% riceve una retribuzione tra 1.000 e 1.500 euro, solo il 24% supera i 1.500. (Eurostat)

A lato, Ines mostra le foto dei figli appese alla sua postazione; più a destra, il contesto industriale in cui è inserita la Coelmo; in basso, la manager Brancaccio con il capo elettricista Giuseppe Di Maio, 65; sotto, sette delle dieci (su 146) dipendenti donne di Coelmo.



➔ ambiente maschile come quello metalmeccanico, in una zona industriale alle porte di Napoli dalle 8.30 alle 17 senza nessun collegamento alla città che non sia l'automobile, senza nessun servizio (qui intorno non c'è nemmeno un supermercato) e con i figli piccoli a casa. Io avevo il privilegio più grande, la libertà. Ecco perché alle mamme-lavoratrici di oggi dico che va fatto il dono per eccellenza: il tempo».

Lo sa bene **Roberta, 44 anni**, impiegata e mamma di tre figli; «le giornate per noi madri durano 24 ore. Il giorno prima programmi fino alla sera dopo perché non puoi permetterti di non sapere cosa mangeranno i tuoi figli a cena o chi li accompagnerà a calcetto». Lei è in Coelmo dal 2003, una vita: «Qui mi sono sposata e ho avuto i miei figli. Non nego di aver avuto paura di annunciare la prima gravidanza, la seconda e non vi dico la terza... nonostante l'ambiente ac-

cogliente e l'attenzione che ci viene data. Quello che conta in Coelmo non è la quantità di tempo che dedichi al tuo lavoro, ma la qualità. Mettici poi che noi donne riusciamo a fare più cose insieme... eppure io torno a casa affaticata e arrivo qui affaticata. La conciliazione non è facile».

**IL
47,2%**
delle donne
lavoratrici hanno
contratti non
standard (a tempo
determinato,
part-time,
formazione,
a progetto,
collaborazione
occasionale),
il 34,4% sono
uomini. (Eurostat)

Melania, 36 anni, nemmeno ci prova: «Sono stata mollata troppo tempo alle baby-sitter da bambina per decidere di fare un figlio». **Nunzia, 40**, esce da due relazioni di dieci anni l'una: «Oggi sono single, ma anche da fidanzata ho sempre pensato prima ad assestarci e poi al progetto di famiglia. Certo c'è chi, come mio fratello e mia cognata, sceglie di fare una follia: loro hanno avuto una figlia nonostante lei non lavori». Poi c'è **Ines, mamma di due bambini di 7 anni e 18 mesi**, musulmana: «Sono in azienda da 18 anni, qui c'è il massimo rispetto di mamma, ma anche dei miei precetti re-

ligiosi». Infine, **Stefania**, trentenne che sta finendo i due anni di prova: «E io ho anche la fortuna di avere un compagno con un bel lavoro. Ma alla mia età ti senti ancora giovane e immatura; quel che ti circonda sembra dirti che non hai fatto abbastanza per meritare una famiglia».

Follia, paura, merito: per Brancaccio sono parole inaccettabili riferite alla maternità; «ecco perché dico che più del welfare, dei voucher, dei nidi gratuiti, degli assegni familiari, una manna dal cielo per carità, le donne hanno bisogno di libertà, di poter gestire gli impegni familiari di concerto con quelli lavorativi e non in opposizione. Di poter andare anche dal par-rucchiere e dall'estetista, perché no. Qui in azienda questo atteggiamento di cura nei confronti del benessere delle persone lo abbiamo ribattezzato *We.care* come *Welfare Cantiere da Realizzare* per un'azienda amica delle persone che ci lavorano. In cui conciliare vita e lavoro, con un'attenzione psicofisica alle persone; creando spazi dedicati all'ascolto».

Ed ecco perché Brancaccio non può tollerare le neonate certificazio-



08865

08865

**Pietro Galvani
e Alessandra
Zurita, entrambi
29 anni, nella
loro casa di
Brescia.**



LA COPPIA • IL COSTO DELLA VITA PER PIETRO E KASSANDRA

«LE USCITE SONO TANTE E NON POSSIAMO PENSARE A UN MUTUO»

ni: «La 125 per esempio; ma può una certificazione assolvere al benessere integrale di una donna? Sarà meglio ripartire dall'educazione e dalla formazione perché i colleghi uomini per primi quando una collega si allontana dal posto di lavoro o arriva un po' dopo imparino a non alzare gli occhi al cielo? Se non ce lo facciamo con l'educazione allora io questo percorso lo faccio con la formazione *on job*, creo dei tavoli di confronto e lavoro sulle pari opportunità in azienda».

A gestire le risorse umane in Coelmo c'è la nuora, **Federica Marzullo**. Avvocato di professione che a sua volta per conciliare la famiglia, tre figli e il lavoro ha scelto di entrare in azienda: «Qui cerchiamo di fare il possibile per le dipendenti. Una vicinanza e una disponibilità che nascono dalla condivisione delle stesse esigenze». Merito dell'impostazione che ha dato Brancaccio che fa, per quel che può, quel che non fa lo Stato: «Se il figlio piange lascio uscire senza strisciare il cartellino», afferma l'imprenditrice; «può quella donna restare qui in azienda? Sarebbe giusto penalizzarla facendole perdere ore di lavoro».

La situazione di **Pietro e Alessandra** è emblematica dello scenario attuale in cui si muovono i giovani, tra desiderio di famiglia e fatiche economiche per realizzare quel sogno. **Pietro** ha una laurea triennale in Ingegneria gestionale e sta completando la magistrale; **Alessandra** è laureata in Scienze dell'educazione. Lui, subito dopo la laurea, ha trovato un bel posto, adeguato al titolo di studio, in un'azienda bresciana; lei fa l'educatrice a tempo indeterminato in una cooperativa sociale della città. E hanno la fortuna di vivere in un bilocale di proprietà del padre di Pietro, anche la macchina è di proprietà. Eppure... «**Non facciamo la bella vita, perché guadagniamo poco e la vita costa molto**». E la loro non è un'impressione o un'ambizione dettata dal desiderio di mantenere il tenore di vita delle famiglie di origine: «È la somma delle uscite che ogni mese sosteniamo. Vivere in condominio costa, la spesa costa e siamo solo in due. Le tasse universitarie costano. E ancora non ci è mai capitato un imprevisto; si è rotta solo la lavatrice che abbiamo comprato a rate. E non usciamo a cena da settembre, non abbiamo mai fatto un viaggio fuori dall'Europa e l'ultima volta che siamo andati a sciare l'abbiamo fatto con i punti del supermercato». Ecco

perché trovano impensabile al momento progettare una famiglia: «Già solo se dovessimo comprare una casa più grande con i tassi dei mutui di oggi ci condanneremmo, non tanto a non arrivare a fine mese ma a non vivere proprio per trent'anni». La matematica, in effetti, non è un'opinione: Alessandra guadagna tra gli 800 e i 1.200 euro al mese, «perché se non c'è l'utente non guadagno, se la scuola è chiusa idem. Soldi che arrotondo facendo la baby-sitter»; Pietro dal canto suo ne guadagna 1.600, «un ottimo stipendio, con l'unico problema che resta sempre uguale mentre il costo della vita aumenta esponenzialmente. Mettici altri 600-700 euro di mutuo per "allargare" casa e capisci che non ce la puoi fare». Allora insieme stanno ragionando su un piano B; Alessandra ha deciso di raddoppiare la laurea, questa volta in Economia. Pietro studia e lavora per completare il percorso di studi. Insomma, tanti sacrifici ma non demordono: «**Continuiamo a sognare una famiglia e la vorremmo numerosa**. Tutti gli sforzi che fai hanno senso se destinati ai figli». Certo, con un po' di amarezza: «Siamo cresciuti nella convinzione che avremmo avuto sempre di più e, invece, più sforzi facciamo e meno otteniamo». **C.PEL.**



o stipendio? Lo Stato è il primo nemico della famiglia, delle mamme. Smettiamo di dire che sono le donne ad avere paura e aiutiamole a vivere la maternità nel miglior modo possibile. Occuparsi dei figli e realizzarsi sul lavoro non sono strade inconciliabili. Certo le realtà familiari e lavorative hanno logiche che sembrano opposte; **dovremmo allora lavorare per riuscire a ottenere profonde trasformazioni sociali in Italia.** Per far capire che la maternità è un valore aggiunto; è una palestra dove ci si allena per sviluppare competenze ed energie. È il miglior master in gestione aziendale».

Provocata, infine, sulla piaga degli stipendi bassi ai giovani, risponde senza esitazioni: «Qui da noi vengono assunti con il contratto nazionale del lavoro. Entrano al livello giusto per il titolo di studio». Di tutte le altre “furfanterie” non vuol parlare: «Noi siamo ancora legati a una contrattazione nazionale di livello, discutibile per certi versi a sua volta perché dovrebbe andare nella direzione della premialità. Ma l’essere blindati dai Cnl dà sicurezza, definisce una soglia di legge sotto la quale non si può andare. Le trattative “private” offendono talvolta la dignità del lavoro e avviliscono le prospettive future dei nostri ragazzi».