

Grado di preparazione scolastica- culturale

In Italia, la percentuale di 30-34enni con un titolo di studio terziario è del 32,5% per le donne rispetto al 19,9% per gli uomini (Istat 2017) e le performance accademiche femminili sono migliori a parità di percorso di studi (AlmaLaurea 2017).

Nonostante questi dati la disparità di genere è un problema anche nel mondo universitario e negli enti di ricerca e lo testimonia il fatto avvenuto il 28 settembre, durante un seminario al CERN: un ricercatore dell'Università di Pisa ha affermato che "la fisica è stata inventata e costruita dagli uomini e che l'ingresso non è su invito", affermando poi che le donne non sono portate per le materie scientifiche e che per questo motivo non c'è da indignarsi rispetto a un'eventuale scelta di tenerle fuori da un consesso tra addetti ai lavori.

Bene quindi ricordare come il primo ottobre il Premio Nobel 2018 per la fisica è stato assegnato allo statunitense Arthur Ashkin, al francese Gerard Mourou e alla canadese Donna Strickland "per le loro invenzioni fondamentali nel campo della fisica dei laser" perché "si stanno aprendo aree di ricerca inesplorate e applicazioni industriali e mediche".

In FVg il 20% dei maschi ha una laurea; maggiore quello delle donne che si attesta al 33%. Anche in FVg la maggioranza delle donne segue percorsi di studi nell'area umanistica, nell'area sociale e nell'area sanitaria.

Gender career gap e gender pay gap

Subito dopo la laurea, il divario tra istruzione e lavoro si ribalta: solo il 59,2% delle donne neolaureate lavora contro il 64,8% per gli uomini (Istat 2017).

Le carriere femminili infatti rimangono in media qualitativamente peggiori: a parità di posizione, guadagnano meno dei colleghi uomini; a parità di curriculum progrediscono più difficilmente e lentamente, rimanendo sottorappresentate nelle posizioni dirigenziali e apicali

Oggi in Italia : donne manager: nelle aziende private si attestano al 22% (la media europea è del 29%) e guadagnano il 3% in meno .

Sempre in Italia, più di 5 donne su 10 sono senza reddito da lavoro e, per quelle che il reddito lo hanno, la retribuzione media pro capite (calcolata tra impiegate e operaie) si ferma sotto i 25mila euro annui, mentre quella di un uomo sfonda il tetto dei 31mila.

Un quadro che non migliora se ci ferma a guardare le donne alla guida di un'azienda. È vero che le imprese a guida femminile sono passate dalle 1.308.566 del 31 marzo 2016 alle 1.316.017 del 31 marzo 2017 ma le donne alla guida di un'azienda è al 21,8%

In Svezia le donne che lavorano sono l'83% e la media-figli sale a 1,9. Se lavorano e decidono di fare un figlio è perché hanno un sistema di welfare che permette loro di conciliare i tempi della famiglia con quelli della professione-

Dando uno sguardo al comparto occupazionale le ultime statistiche mostrano che la quantità di tempo giornaliero che le donne impiegano nel lavoro domestico e nelle cure (senza alcuna retribuzione) è più del doppio di quello maschile.

In FVG gli ultimi dati sull'occupazione femminile attestano una differenza di accesso al mercato del lavoro che varia, dipendentemente dalle fasce d'età dai 4 punti percentuali (15-29 anni) per ridursi a circa 2 punti in fasce d'età più alte. Gli ultimi dati sulla disoccupazione registrano una differenza (sempre nella fascia d'età più bassa) di 3 punti percentuali (disoccupazione femminile 8,1%- disoccupazione maschile 5,6%)

Il rapporto sul mercato del lavoro in Fvg evidenzia dati negativi sul differenziale retributivo di genere e una scarsa capacità di valorizzare i talenti femminili.

Dati sulle retribuzioni (mensilmente presentati agli enti previdenziali):

-solo 12% delle donne ai livelli dirigenziali

-retribuzione media giornaliera per gli uomini 1043 euro; per le donne 85 euro a parità di inquadramento

Il Pay Gap tra donne e uomini riguarda tutti i paesi del mondo. In Europa le differenze di genere si sono notevolmente ridimensionate negli ultimi 20 anni. Da un'analisi effettuata da Irene Wintermayr, Policy Officer dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) di Bruxelles emerge che in Europa la differenza di reddito rispetto al genere, il cosiddetto *gender pay gap*, si attesta ancora intorno al 20%: l'occupazione femminile si concentra sempre più nel settore dei servizi a basso reddito.

L'Italia sembra essere messa meglio di molti altri Paesi europei su questo indicatore, con una percentuale tra il 5 e il 7%, ma l'attenzione deve rimanere alta in quanto il ricorso delle lavoratrici a modalità lavorative flessibili in cerca di una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, può far crescere la percentuale indicata.

Da tener presente che l'indicatore utilizzato misura il pay-gap esclusivamente sulla paga oraria senza considerare il fatto che molte donne hanno un part time involontario, che in alcuni ambiti come quello pubblico la discrepanza è più sotto controllo (il gender pay gap è pari al 3,7% nel pubblico e al 19,6% nel privato), e infine non considera la disoccupazione - l'Italia è uno dei Paesi europei con il più basso tasso di occupazione femminile. Se si inseriscono questi tre fattori, si ha quello che l'Eurostat definisce il gender pay-gap "aggiustato", e l'Italia guadagna l'ottava posizione in Europa, con un divario del 44% tra le retribuzioni degli uomini e quelle delle donne.

Pur se è vero che in Italia il numero di donne presenti nelle sedi politiche istituzionali – nazionali e locali - e nelle società quotate in borsa è in aumento, resta comunque il fatto che questo numero "rosa" resta troppo basso, visto che si tratta di un terzo nel Parlamento nazionale e nelle società quotate in borsa, un quinto nei consigli regionali e meno di un quinto negli organi decisionali (Autorità garante della privacy, Agcom, Autorità della concorrenza e del mercato, Corte Costituzionale, Consiglio Superiore della Magistratura, Ambasciatori, Consob ...

(Una curiosità: secondo Istat Lavorano più le donne degli uomini: 57 ore contro 51)

Il divario salariale di genere ha un grosso problema: generalizza. Si pensa riguardi le donne in quanto tali, e si va cercando la discriminazione cui sono soggette. Mentre ormai tutte le ricerche puntano il dito in una direzione molto chiara: non si tratta di un pay-gap di genere, ma di un "pay-gap di maternità". Il rallentamento nel reddito femminile, il crollo nei tassi di occupazione, la difficoltà nell'arrivare in posizioni decisionali: tutto questo avviene dopo la maternità.

Donne madri e lavoro

Premessa

La madre di oggi è una donna cresciuta nella certezza che il lavoro sia necessario e faccia parte della sua vita. Va quindi superata l'asimmetria consolidata nei secoli tra la donna -madre e la donna- lavoratrice. I passaggi che farò tendono a sottolineare le difficoltà che ci sono soprattutto in Italia per superare la scissione tra valore della famiglia e cultura del lavoro

- **Cosa accade nel mondo**

Save the Children ha diffuso 16° rapporto sullo Stato delle Madri del Mondo, la pubblicazione contenente l'Indice delle Madri, cioè una classifica del benessere materno-infantile relativa a 179 paesi[che nel 2017 ha visto in testa alla classifica la Norvegia, il paese più a misura di madri e bambini e che presenta i valori migliori in tutti gli indicatori utilizzati. Seguono: Finlandia, Islanda, Danimarca, Svezia, Paesi Bassi, Spagna, Germania, Australia, Belgio. Italia al 12esimo posto.

- **Legislazione italiana**

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'art.37 della Costituzione della Repubblica Italiana che recita:

“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

Tuttavia, nonostante il principio sia stato stabilito sin dal 1948, la legislazione sulla materia sino all'inizio del terzo millennio è stata condensata in pochissimi passaggi a notevole distanza temporale gli uni dagli altri.

La legge 30 dicembre 1971 n° 1204 ed il relativo regolamento di attuazione DPR n.1026 del 25/11/76 costituiscono il fondamento giuridico per la tutela della lavoratrice madre, ma nonostante il principio della parità uomo/donna sia stato

introdotto nel 1977 con la l. 903 sono stati necessari quasi trent'anni per ampliare la normativa sulla maternità estendo le tutele anche al padre lavoratore con la legge quadro n. 53/2000, denominata “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città”. Successivamente, il 26/03/2001, è stato deliberato il D. Lgs. n. 151 denominato “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità” che tutela la donna durante la maternità e garantisce il diritto del bambino ad un'adeguata assistenza da parte di entrambi i genitori.

Il T.U., fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi e da ogni altra disposizione rappresenta ancora oggi il testo legislativo di riferimento sulla materia avendo mantenuto la sua attualità nel tempo grazie a successivi interventi legislativi di riforma ed all'emanazione di disposizioni e circolari applicative.

Dal 2008 il trattamento dei genitori adottivi o affidatari è stato sostanzialmente equiparato a quello dei genitori naturali in materia di congedi di maternità, paternità e parentali, cambiano solo le decorrenze, riferite alla data d'ingresso in famiglia ed i limiti di età dl minore.

La Legge Fornero 92/2012, contenuta nel Jobs Act (l.18/2014) ha previsto lo sgravio contributivo riconosciuto ai datori di lavoro privati che favoriscono misure di conciliazione Con il D.Lgs. n. 80/2015, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, sono state introdotte alcune modifiche importanti all'art. 32 del T.U. in tema di congedi. Le modifiche inizialmente a carattere sperimentale, sono divenute strutturali con il successivo D.Lgs. 148/2015.(congedi parentali ad ore)

.Ultime in ordine temporale, le misure de l ‘Pacchetto famiglia” contenuto nella legge di bilancio 2017

In Friuli Venezia Giulia la legge regionale 23/19901 istituisce la commissione Pari Opportunità e sono state introdotte altre misure quali: Misura attiva del sostegno al reddito- Carta Famiglia- Carta Acquisti- Abbattimento rette- Mantenimento dei minori in caso di separazione-Affido familiare- Programma Si con Te (assistenza familiare)

- **Situazione delle madri lavoratrici in Italia rispetto ad altri paesi**

Nei paesi scandinavi (ma anche in Francia, Germania, Olanda) avere figli e lavorare è prassi consolidata grazie a:

- politiche di conciliazione robuste, fatte di sussidi consistenti anche per famiglie che in Italia vengono considerate “ricche” e non degne di aiuti (famiglie del ceto medio, magari con due stipendi e un mutuo);
- di lunghi congedi di maternità e paternità, spesso obbligatori,
- della diffusione (anche tra gli uomini) del lavoro part time, che in alcuni paesi è la regola (Olanda);
- dell’apertura delle scuole fino alle sei
- di vacanze e attività sportive per tutti a basso costo

In Italia non è così: la comunicazione della gravidanza crea ansia e timore, quando si torna al lavoro, magari con la voglia di rimettersi a lavorare su grandi progetti, magari con l’intenzione di continuare in quella carriera che faticosamente si era fatta fino a quel momento può riservare la sorpresa che il proprio ruolo non c’è più.

La donna al rientro dal congedo per maternità viene considerata come una persona rientrata dopo una malattia, talvolta inabile a fare ciò che faceva prima: deve quindi ricominciare da zero, nonostante non sia più giovanissima. Una mamma con uno o più figli avrà dei limiti, delle emergenze e dovrà occuparsi di tutto, tra lavoro, casa e figli e quindi si troverà di fronte chi di questi problemi non ne sa nulla e non potrà appunto competere con una donna che non ha figli. Le donne si trovano di frequente di fronte al dilemma tra fare un figlio o continuare a lavorare. E’ preoccupante il fatto che ci si sta assuefacendo a questa idea a causa della crisi, della carriera, della mancanza di servizi, della conciliazione impossibile tra casa e lavoro. La società non si è adattata alle madri lavoratrici né dentro le famiglie, né dentro il mercato del lavoro, e uno dei risultati è, appunto, una bassissima fecondità.

L’Istat ha calcolato che in Italia il tasso di fecondità totale, cioè il numero medio di figli per donna, è 1,37, viziato dalle nascite nelle coppie con almeno uno dei partner straniero. Le cause del calo delle nascite vanno così individuate : crisi economica, il percorso ad ostacoli per l’integrazione nel mondo del lavoro dopo la nascita ,_Rigidità della nostra società, Il sistema di protezione sociale in Italia non sostiene le lavoratrici madri,né con contributi adeguati, né con i servizi per l’infanzia

In FVG Le nascite tra i residenti sono ai livelli minimi degli ultimi 20 anni

Nel corso del 2016 tra i residenti in regione sono state registrate 8.476 nascite (99 in meno rispetto al 2015, -1,2%) e 14.091 decessi (716 in meno rispetto al precedente anno). Pertanto il saldo naturale, dato dalla differenza tra nati e morti, è risultato negativo per -5.615 unità (contro le -6.232 del 2015)

Particolare allarme desta l'incidenza delle dimissioni volontarie da parte di lavoratrici come si rileva dalla "Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri (anno 2016) dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro". Secondo gli ultimi dati, il 78% del totale delle dimissioni riguarda lavoratrici madri e che ben il 40% di loro ha dichiarato di averlo fatto per le difficoltà riscontrate nel conciliare la vita professionale con il lavoro di cura.

È evidente, allora, che questo modello sociale con questa divisione dei ruoli fa comodo a troppi e per ragioni diverse. Finché le donne saranno considerate un costo aziendale e non una risorsa per le imprese, finché nelle priorità della politica il loro lavoro resterà al margine e non al centro, fintantoché a troppi questa situazione culturale, prima che sociale, farà comodo non vedremo invertita questa tendenza. Nel 2016 sono il 44% in + le dimissioni delle lavoratrici madri, sono il 40% le dimissioni motivate dalle difficoltà nella cura dei figli e rispetto al 2015 sono + 44%

- **Mobbing per maternità**

Il mobbing per maternità è un problema davvero dilagante, più di quanto si possa credere. In Italia, ogni anno, circa mezzo milione di donne è vittima di questa situazione. La conferma arriva direttamente dai sindacati e dalle associazioni di categoria, che ogni giorno ricevono sempre più segnalazioni di donne lavoratrici palesemente vittime di mobbing da parte dei loro datori di lavoro. Intraprendere una battaglia legale quando si è vittime di mobbing è tutt'altro che semplice. Anzi, il più delle volte le lavoratrici si arrendono subito, ancor prima di incominciare

In Italia, il mondo del lavoro per le donne non è mai stato semplice, anche per le scarse tutele previste dalla legge nei casi di mobbing per maternità. La legge 151/2001 che avrebbe dovuto salvaguardare le donne da situazioni di questo genere, si è dimostrata inefficace. Lo dimostra l'aumento del 30% di casi di mobbing da maternità che si è registrato in Italia negli ultimi cinque anni. La situazione più complicata è quella che si registra nelle metropoli, dove i fatti di questo tipo sono in costante aumento. Di solito le aziende non si sporcano le mani e non licenziano le donne (che la legge protegge): fanno in modo che siano loro, dopo una lunga ed estenuante pressione psicologica, a inoltrare le dimissioni, alcuni datori le fanno persino firmare in bianco a inizio lavoro.

Tra tutte le lavoratrici vittime di questo tipo di discriminazione, sono poche quelle che decidono di lottare e non arrendersi. Il problema è che questo reato non è semplice da dimostrare. Difficilmente si lasciano tracce evidenti come messaggi di posta elettronica o SMS. Si tentano altre vie come la richiesta di trasferimento o il demansionamento.

Alla fine la lavoratrice cede. Il consiglio che arriva dagli avvocati che si occupano di situazioni di questo tipo è quello di non smettere di lottare. Se si arriva in tribunale e si vince, bisogna tornare a lavorare per non darla vinta alle aziende che hanno praticato il mobbing per maternità.

Le situazioni più complicate sono quelle delle lavoratrici autonome che lavorano a partita IVA. Meno tutele e più rischi sotto tutti i punti di vista. Gli addetti ai lavori spiegano come nelle piccole aziende dove avvengono casi di mobbing sia tutto più difficile e le battaglie spesso non cominciano neppure a causa della paura e della sfiducia delle vittime. Al contrario, nelle grandi holding, si attiva un iter burocratico che, il più delle volte, grazie all'intervento di avvocati specializzati in questo tipo di cause, si risolve con un accordo economicamente vantaggioso per la dipendente.

Proposte

- **come colmare il divario**

Per valorizzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, è quindi necessario colmare i due divari tra grado di istruzione ed occupazione: da un lato generano effetti cumulativi durante la carriera in quanto le donne ricevono meno chance di essere promosse e pertanto di maturare quell'esperienza e quel network necessari a proseguire negli scatti successivi di carriera; dall'altro lato questi divari hanno un effetto deterrente sia sulle scelte scolastiche/accademiche, sia sulle scelte lavorative iniziali.

Numerose ricerche hanno evidenziato come le donne al vertice, grazie al loro stile manageriale (definito “*transformational style*” dalla psicologa americana Alice Eagly) possano portare risultati positivi in aziende di molti settori. Un recente rapporto di McKinsey (2017), per esempio, ha mostrato che la diversificazione di genere in posizioni manageriali sia associata a migliori performance delle imprese. Infine, il divario salariale, insieme alla mancata partecipazione femminile al mercato del lavoro, rappresenta un'enorme perdita di ricchezza per i paesi, che in Europa si attesta intorno ai 50 trilioni (World Bank 2018).

Possibili vie:

- Il cambiamento tecnologico e la digitalizzazione nel mercato del lavoro possono contribuire alla chiusura di questi divari tra uomini e donne. Da un lato, infatti, l'introduzione sempre più diffusa di tecnologia sia nel settore produttivo sia nel terziario favorisce la creazione di nuove figure professionali ed opportunità lavorative, a cui hanno potenzialmente accesso anche le lavoratrici .
- La trasformazione digitale nelle aziende può contribuire alla diffusione di soluzioni lavorative flessibili, in termini di orari e di impegno, che permettano una redistribuzione del tempo all'interno delle coppie e una migliore conciliazione - per le lavoratrici soprattutto - non solo tra lavoro e famiglia, ma anche tra carriera e famiglia.
- Se la digitalizzazione venisse applicata anche ai processi di selezione del personale, questi potrebbero diventare più oggettivi sia per le aziende sia per laureate in cerca di lavoro, riducendo il rischio di discriminazione e incentivando le donne a candidarsi.
- “*smart working*” sono soluzioni di job sharing (condivisione del posto di lavoro), il telelavoro, il part-time e la possibilità di concordare orari flessibili individuali. In Italia i “lavoratori agili” sono cresciuti del 14% tra 2016 e 2017, e le grandi imprese con progetti strutturati di *smart working* sono circa il 36% (Osservatorio Smart Working 2017).
- Cambiamento nella cultura del lavoro, soprattutto in quella maschile, perché si dia più peso alla redistribuzione del tempo tra lavoro e famiglia, più alla produttività individuale e meno alle ore passate fisicamente sul luogo di lavoro. A questo proposito, un recente studio dell'economista statunitense Claudia Goldin (2014) ha stimato che la disparità di genere sarebbe notevolmente ridotta se le aziende non avessero incentivi così forti a valorizzare in maniera sproporzionata i lavoratori che lavorano più a lungo e oltre l'orario ordinario-

Per colmare i divari di genere è cruciale ripensare la strategia comunicativa: non basta parlare di e alle donne. Bisogna coinvolgere attivamente anche gli uomini, promuovendo un cambiamento nel loro

- Importanza di un welfare che supporti la maternità

La risposta a questo tema di grande rilievo economico e sociale non può che essere l'incremento dei servizi per la prima infanzia, per il supporto alle lavoratrici madri ed, in generale alla famiglia. Lo stesso vale per il regime dei permessi che deve poter garantire la necessaria flessibilità a chi si occupa del lavoro di cura dei figli o degli anziani. Ancora oggi la donna

italiana combatte per ottenere tempo per il proprio figlio, per avere un posto all'asilo e per godere di strutture assistenziali. La burocrazia impone liste di attesa, pagamenti e difficoltà tali che fanno sì che la donna spesso rinunci al lavoro, certamente alla carriera per adempiere il compito di madre. La dimostrazione di questo è che la natalità tende a diminuire e che sempre più avanzata sia l'età delle donne che mettono al mondo figli.

- La maternità: una grande risorsa per la crescita ,lo sviluppo della società

La maternità è un valore, non un'assenza a lavoro

Essere madri significa rivestirsi di un ruolo pesante, ma anche dare il valore alla vita umana con la consapevolezza che contribuire a creare una nuova generazione significa aiutare il mondo a crescere..

Le mamme sono un prezioso capitale umano e sociale, un valore economico ancora non del tutto riconosciuto; la loro visione è sempre più necessaria e richiesta per cambiare in meglio il mondo del lavoro e i contesti organizzativi.

- valore professionale più alto nelle donne madri

-predisposizione all'accoglienza, all'ascolto empatico, alla cura, al lavoro multitasking, alla comunicazione e al senso critico, creando valore nell'ambito familiare, sociale e professionale.

- La sfida per le aziende è quella di lavorare nell'ottica di un modello di conciliazione che non rischi di essere sinonimo di emarginazione, ma che sia invece un'opportunità di equilibrio tra esigenze legate al cambiamento e all'innovazione organizzativa ed esigenze individuali di donne e uomini, a partire da una riorganizzazione complessiva che, destrutturando tempi e luoghi di erogazione della prestazione lavorativa, destrutturi anche la cultura della presenza a favore della cultura della responsabilizzazione. La sfida è quella di passare ad un sistema di gestione delle persone meno orientato al controllo ed alla presenza e più al merito.
- Le donne possono contribuire in modo formidabile ad un nuovo modello di società più umanizzata dove contano le relazioni e dove si potrà cambiare la cultura organizzativa del lavoro
- La maternità è un master (Andrea Vitullo Riccarda Zezza)

1 Prendere decisioni La mamma decide tutto, per tutti (anche se non vorrebbe). Il numero di decisioni da prendere al volo (piccole e grandi!) aumenta a dismisura, lei sa selezionarle. E impara a non disperarsi quando sbaglia...

2 Ascoltare con attenzione La mamma impara in fretta che un ascolto attento ripaga con risposte più veloci e su misura, accorciando il tempo di arrivo alla soluzione. Una maggiore attenzione, che inizialmente sembra allungare i tempi, aumenta così l'efficienza e migliora il risultato. e a non disperarsi quando sbaglia...

3 Intuire ed essere capaci di empatia I segnali che mandano i figli sono tanti e diversi: quando non parlano bisogna saper leggere gesti e impressioni, ma anche quando parlano è raro che si esprimano con chiarezza (e in italiano). Un ottimo allenamento per l'intuito, capire il messaggio subliminale di un figlio (ammesso che ci si riesca).

4 Gestire le crisi Sin dal primo giorno di vita del bambino, il numero di grandi e piccole crisi che una mamma deve affrontare sale alle stelle. Un allenamento che aiuta a ridimensionare le situazioni, a reagire velocemente, e a coordinare più persone alla rapida ricerca di una soluzione.

5 Dare priorità Con la maternità tutto diventa più difficile e complesso. Eppure si riesce a non annegare: si stabiliscono nuovi equilibri e ci si abitua a riconoscere subito, tra le molte cose che succedono, qual è urgente e importante e quale ciccia.

6 Motivare Convincere un bambino a mangiare la verdura o caricare la lavapiatti è una missione impossibile: se una madre ce la fa, e per di più con le buone, giusto che le vengano affidati compiti professionali di pari responsabilità. Vuol dire che sa prendere le persone per il verso giusto, e motivarle al meglio.

7 Ottimizzare il tempo, andare al sodo Multitasking? Di più. Il numero di cose da fare in famiglia si moltiplica in modo esponenziale. Paradossalmente questo risolve un piccolo problema di perfezionismo che spesso le donne hanno: rendendole più brave a gestire il tempo, lasciano perdere i dettagli. E quando tornano al lavoro, basta chiacchiere in riunioni inutili.

8 Delegare Di necessità virtù: una mamma deve imparare a delegare per sopravvivere, senno' soccombe. La fiducia è una cosa seria.

9 Essere creativa Il bambino riporta la mamma a una dimensione del gioco e della fantasia che, se usate sul lavoro, possono fornire soluzioni inaspettate e innovative, risolvendo anche situazioni molto difficili. Un disegno aiuta più di una planimetria.

10 Avere una visione Pur nei grandi e piccoli cambiamenti quotidiani, la mamma “vede” la strada che sta tracciando per il proprio figlio. In questa sua capacità di stare nel presente, ma al tempo stesso avere una rotta verso il futuro, c'è tutta la forza di una “natural born leader”.

Magda Gruarin UIL FVG