

Maternità, capitale umano, solidale e lavorativo

**Nella capacità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro
di Dorina Cocca e Tiziano Argazzi [*]**

Introduzione

The Replacement, letteralmente “La Sostituta”, è una mini serie TV recentemente mandata in onda dalla BBC. Parla di un’architetta di successo che scopre di essere incinta. Seleziona con cura la persona che la dovrà sostituire per i mesi di assenza. La scelta cade su una sua coetanea, brava, efficiente e preparata, ma anche astuta e perfida che dapprima conquista tutti, con il suo entusiasmo e la sua competenza e poi riesce a metterla in cattiva luce, facendola passare per paranoica anche agli occhi del marito. Una fiction incentrata sui problemi veri che una donna dovrà affrontare dopo il parto per conciliare maternità e lavoro. Uno dei tanti casi che capitano anche nella civilissima Inghilterra.

Paola De Carolis, sulle colonne del “Corriere della Sera”, ricorda che Oltremarica il “77 per cento delle mamme che lavorano si sono sentite vittime di trattamenti discriminatori, secondo una ricerca che rileva inoltre che 54.000 donne l’anno perdono il posto come conseguenza della maternità. Solo l’un per cento fa causa”. Per le mamme che conservano il posto di lavoro, si riducono le prospettive di ottenere un aumento di stipendio o una promozione. È difficile promuovere un ricorso giudiziario. L’autorevole quotidiano “The Independent” sottolinea che una denuncia per discriminazione in seguito alla fruizione di un congedo di maternità può costare fino a 1200 sterline (quasi 1400 euro). La problematica non è molto diversa in altri Paesi europei. Solo nel Nord Europa la situazione è decisamente migliore. Nel 2014 il quotidiano “La Repubblica”, nel riportare un’indagine della CNN, titolava “Il Nord Europa, paradiso delle madri che lavorano: l’elogio della Cnn”. Il plauso dell’emittente televisiva derivava dal fatto che in Islanda, ad esempio, lavora l’85 per cento delle madri con figli sotto i 15 anni: il Paese vanta un congedo di maternità di 5 mesi, uno di paternità della stessa lunghezza, e altri due mesi che i genitori possono gestire come preferiscono. Anche in Svezia il congedo di maternità può essere diviso tra madre e padre, e può essere “spalmato” su diversi anni. I Paesi Bassi garantiscono un’alta qualità della vita dal momento che hanno la settimana lavorativa più corta del mondo. Altro dato importante è la flessibilità che tali Paesi garantiscono alle madri ed anche ai padri lavoratori. Con la certezza che maternità e lavoro costituiscono un binomio vincente. C’è anche la consapevolezza che la neomamma, nella cura quotidiana del proprio piccolo, sviluppa una sorta di “super poteri”, capacità e abilità superiori spendibili anche in ambito lavorativo e che potrebbero costituire un “valore aggiunto” per qualsiasi azienda.



Riccarda Zezza, cofondatrice di Maam (Maternity as a Master – La maternità è un master) ha in più occasioni sostenuto che “È ora di considerare la maternità non più come una malattia da curare ma come un elemento di competitività”^[1]. La maternità, o meglio la neogenitorialità, infatti è un vero e costante allenamento al cambiamento che potrebbe costituire una ottima base su cui costruire pratiche di leadership.

Maternità un valore e non un’assenza dal lavoro

È altresì ampiamente risaputo che una delle principali motivazioni che porta alla fuoriuscita delle neomamme dal mercato del lavoro è l’impossibilità di contemperare gli impegni lavorativi con quelli familiari, stante l’assoluta rigidità del modello lavorativo imperniato sull’assioma “otto ore di lavoro ed altrettante di riposo”.

Però le cose stanno, seppur lentamente, cambiando. Una recente ricerca Randstad nell’ambito del Randstad Employer Brand (il riconoscimento assegnato dalla medesima

Società di selezione di personale sulla base di uno studio mondiale di employer branding) ha messo in evidenza che il fattore più importante ricercato dagli italiani nell’ambito lavorativo è il “work life balance”, cioè l’equilibrio tra lavoro e vita privata. Che, in parole povere, significa un modello di lavoro che consenta di contemperare in maniera attiva i tempi di vita e di lavoro^[2]. Poi arrivano l’atmosfera di lavoro piacevole, la sicurezza del posto, la retribuzione, i benefits ed il lavoro stimolante.

Inoltre come ha ben evidenziato Adele Mapelli, consultant di Wise Growth^[3], per affrontare in modo serio ed incisivo il tema della maternità, occorre inserirlo nel più ampio spettro di riflessioni che riguardano la flessibilità dell'organizzazione del lavoro; flessibilità che dovrebbe dare la possibilità ad ogni attore organizzativo (donna od uomo, sposata/o o single) di gestire in autonomia il proprio tempo di lavoro in base ad obiettivi condivisi ed a processi di delega sostanziali.

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. Ciò significa passare ad un sistema di gestione delle persone meno orientato al controllo ed alla presenza e più agli obiettivi raggiunti ed al merito^[4].

Senza dimenticare che le neomamme 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 ed i contesti organizzativi.

Altre due ricercatrici di Wise Growth, Stefania Baucè (senior consultant e coach) e Lucilla Bottecchia (psicologa, psicoterapeuta e senior consultant) hanno messo "nero su bianco" una serie di cose che una mamma che lavora deve sapere sull'arte di "tenere tutto insieme" cioè famiglia e lavoro^[5].

Fra queste, le due studiose evidenziano che la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro "è una ricetta individuale, dinamica nel tempo", poi è indispensabile "fare pace con il fatto che non si può avere tutto". Per le due ricercatrici è indispensabile porre la massima "attenzione alle scelte fatte di pancia". Infatti si attraverseranno periodi duri "con la tentazione di mollare, ma lasciare il lavoro è una decisione che ha conseguenze durature e difficilmente valutabili al momento. Il costo di un asilo nido e di un eventuale "tata" sono tutto sommato un problema temporaneo, a fronte della possibilità di una carriera e di un guadagno di una vita". Infine non bisogna "avere timore di chiedere al partner, all'azienda, ai nonni". È fondamentale aprire "un canale di comunicazione di confronto aperto e di negoziazione delle rispettive esigenze con tutti gli "attori": chiedi al padre di controllare i compiti, all'azienda di essere coinvolta nelle riunioni importanti, ai figli maggiore autonomia, alle amiche nuove modalità di ritrovarsi; ai nonni: anche di non esserci".



Renato Ciccarelli (It Auction)



Roberto Brazzale con i suoi dipendenti

sta allargando all'intero territorio nazionale. Il progetto contempla un programma concreto per aiutare genitori e aziende ad affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro al lavoro delle neomamme.

Altre società invece hanno messo in atto progetti per facilitare la neomamma, ed il neopapà, anche da un punto di vista "privato", prevedendo ad esempio una maggiore flessibilità in ambito lavorativo, abbinando le ore ed i giorni in cui viene richiesta la presenza in

Una maternità vale quanto un master

In Italia, accanto a situazioni di conflittualità, ci sono molte aziende, in genere quelle più grandi, che hanno posto in essere programmi di attenzione e sostegno al rientro dal congedo per maternità. Nelle imprese più piccole (che costituiscono la stragrande maggioranza del tessuto imprenditoriale italiano) la situazione è più complessa. Infatti per attuare politiche di "people care" servono fondi. Ecco perché è cruciale che vengano introdotte detrazioni fiscali vantaggiose per incoraggiare le imprese medio-piccole a imboccare questa strada.

Comunque sono sempre di più le imprese, anche piccole e medie, che promuovono dinamiche virtuose per la gestione della maternità e per semplificare il rientro in azienda delle neomamme.

Ad esempio nel 2010 ad opera del Gruppo Donne Manager di Manager Italia (la Federazione nazionale dei dirigenti, quadri e professionisti d'azienda) è nato il progetto "Fiocco in Azienda", a cui hanno da subito aderito decine di imprese di Lombardia, Lazio, Piemonte e Toscana e via via si

ufficio con fasi di lavoro da svolgere da casa o presso altri ambienti; oppure servizi di supporto quali asili aziendali o convenzioni per aiutare chi non può permettersi una baby sitter; ed ancora, disbrigo di pratiche burocratiche, servizi legati al benessere psicofisico come le palestre aziendali e supporto per check up medici.

Oltre a questi progetti “nazionali”, sono sempre di più le aziende che considerano la maternità un valore e non un costo, con la consapevolezza che la maternità è accompagnata da crescita intellettuale, esplosione di energie, empatia ed aumento delle capacità relazionali. Sono effetti permanenti che la natura scatena per la sopravvivenza della specie: l'essere umano che accudisce diventa così più forte e veloce: tutte competenze tipiche del leader. Inoltre una lavoratrice che possa contemperare gli impegni lavorativi con quelli familiari è sicuramente soddisfatta e potrebbe fornire un valore aggiunto sul posto di lavoro.

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: cosa prevede la legislazione italiana

Parlare di conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro significa in primo luogo parlare di donne. È questo uno dei nodi più delicati del capitolo “rosa” e ha a che fare con la possibilità concreta di trovare e mantenere un'occupazione, soprattutto dopo la nascita dei figli. Gli impegni familiari si concentrano infatti sulle spalle di donne e mamme, costrette a rocambolesche imprese per incastrare tutti gli impegni della giornata: il lavoro, la casa, i figli. Una gestione invece che dovrebbe essere condivisa all'interno del nucleo familiare^[6].

Appare da ciò evidente che il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è un tassello della generale questione delle pari opportunità ed ha come obiettivo finale la riduzione del “gap” di genere che investe, o meglio arriva al cuore, dell'organizzazione aziendale. È peraltro assodato che un'azienda family-friendly ha una marcia in più, in quanto si crea spontaneamente “una situazione win to win”, cioè io vinco e tu vinci, che porta ad un vantaggio per tutte le parti in causa.

In Italia la normativa di riferimento in materia di tutela di maternità e paternità è il D.Lgs. 26.03.2001 n. 151, più volte modificato ed aggiornato per ampliare e qualificare il regime delle tutele.

Nel 2012 (con la legge 92/2012) con lo scopo di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, sono state introdotte delle novità normative sulla genitorialità in generale e sul lavoro delle donne, prevedendo in via sperimentale il congedo obbligatorio e facoltativo anche per il padre, oltre a contributi economici alla madre per favorirne il rientro nel mondo del lavoro. Successivamente il legislatore, con la legge 11.12.2016 n. 232, ha stabilito che il congedo obbligatorio per il padre lavoratore, inizialmente previsto in via sperimentale per il triennio 2013 – 2015 e successivamente prorogato per il 2016 (con legge n. 208/2015) fosse ulteriormente prorogato per il biennio 2017 e 2018. L'ultimo intervento normativo, in ordine di tempo, è quello posto in essere con il D.Lgs. n. 80 del 2015 dove sono state ulteriormente ampliate le tutele per i genitori. L'obiettivo è quello di arrivare ad una universalizzazione delle tutele - senza distinzione tra lavoratori dipendenti e non - e favorire, in tal modo, la diffusione di forme di flessibilità nelle aziende.

It Auction e Brazzale Spa due aziende “mamme - virtuose”

Fra le tante imprese che considerano la maternità un valore da incentivare, ne abbiamo scelte due, una in Veneto e l'altra in Emilia Romagna. In quest'ultima regione ha sede la It Auction, un network di aste on-line con una settantina di dipendenti concentrati principalmente nella sede sociale di Faenza in provincia di Ravenna e la Brazzale S.p.A., la più antica realtà lattiero casearia italiana attiva ininterrottamente, da otto generazioni, dall'ultimo decennio del XVIII secolo, con sede aziendale a Zanè, in provincia di Vicenza ed altri stabilimenti nella Repubblica Ceca, Cina e Brasile. Una azienda solida con oltre 700 dipendenti concentrati in massima parte in Italia (250) e Repubblica Ceca (350).

I due responsabili, Riccardo Ciccarelli della It Auction e Roberto Brazzale della Brazzale S.p.A hanno ribadito che per loro la maternità è un valore sociale ed aziendale che deve essere riconosciuto e valorizzato.

“Per la mia azienda la maternità è un valore – dice Renato Ciccarelli – e la cosa più importante è fare in modo che le stesse lavoratrici sul posto di lavoro, prima della maternità e poi al rientro dopo il parto, si sentano come a casa”.

“Fino ad oggi – continua l'imprenditore marchigiano fondatore della IT Auction – abbiamo avuto sei maternità. Il personale è giovane (l'età media è di 28 anni) e quindi ce ne aspettiamo ancora tante. A tutte ho detto di vivere questo importante momento della loro vita con serenità e che l'azienda era loro vicina. Quindi di starsene a casa tranquille. Mi piace rilevare che le lavoratrici sono state al lavoro fino all'ottavo mese e poi sono rientrate subito dopo il congedo obbligatorio. Ed anche quando erano a casa hanno comunque fatto sentire la loro presenza. Questo sta a significare che se nel posto di lavoro stai bene, se quello che fai ti piace e ci tieni, se senti che l'azienda è dalla tua parte e ti sorregge, tutto cambia in meglio”.

Per fortuna tutto il contrario di quello che, secondo notizie di stampa, farebbero alcune aziende statunitensi della Silicon Valley che, per invogliare le loro dipendenti ad investire tutto nella professione, offrirebbero come benefits la possibilità di usufruire di tecnologie per il congelamento degli ovuli e rinviare in tal modo la maternità^[7].

Infatti la donna, per alcuni imprenditori, sembrerebbe avere in testa solo il desiderio di diventare madre e molti di loro si aspettano comunque una maternità che prima o poi arriverà e questo potrebbe causare problemi all'azienda. Uno scenario preoccupante che ricorda il romanzo distopico “Il Racconto dell'Ancella” di Margaret Atwood, dove Difred, la protagonista, una donna fragile e sottomessa è

considerata solo ai fini della procreazione.

Invece l'esempio positivo della IT Auction fa ben sperare per il futuro. Oggi su 75 dipendenti della società (65 nella sede principale di Faenza in provincia di Ravenna, 4 a Milano, 2 a Vicenza e 4 a Cerreto d'Esi nelle Marche), quasi tutti a tempo indeterminato, la stragrande maggioranza sono donne.

“Il segreto dell'azienda – continua Ciccarelli – è quello di gestire in modo attivo la maternità durante tutto il periodo che va dal pre al post partum, dando anche modo alla madre lavoratrice di programmare le sue assenze. Una siffatta pianificazione garantisce entrambe le parti, liberando da un lato la lavoratrice da timori ingiustificati di perdere il lavoro o di essere sostituita nell'attività che svolgeva e, dall'altro, l'azienda che grazie al “clima” positivo, riesce a fare fronte ad ogni problematica, anche la più complessa”.

Ed infatti l'atmosfera che si respira alla IT Auction è permeata di “benessere” ed i risultati sono lusinghieri. Infatti i dipendenti che si sentono gratificati sono più coinvolti nella *mission* aziendale ed in tal modo contribuiscono maggiormente allo sviluppo dell'organizzazione ed al raggiungimento degli obiettivi.

“Le nostre dipendenti – sono sempre parole di Ciccarelli - quando rimangono incinte non sono lasciate sole. Ciò con la consapevolezza che il loro benessere rappresenta anche un valore aggiunto per l'azienda. Mantenere il contatto umano favorisce la voglia di rientrare al lavoro. Infatti le mamme dopo il periodo di astensione obbligatoria sono precise, affidabili ed efficaci ed hanno voglia di reinserirsi il prima possibile nel loro gruppo di lavoro”.

La policy aziendale è improntata alla “fiducia” che viaggia di pari passo con “soddisfazione” e “solidarietà”; con la consapevolezza che se in un ambiente di lavoro ci si mette un pò di vita tutto viene vissuto con maggiore disponibilità. Non ci sono orologi marcatempo ed ai dipendenti viene garantita massima flessibilità, in entrata ed in uscita. Nell'angolo snack oltre alla macchina per le bevande si può trovare anche frutta fresca di stagione, che arriva tutte le mattine. Questo è un modo per fare sentire tutti come a “casa”, benvenuti ed importanti.

Le parole dell'imprenditore marchigiano sono confermate dalle mamme di IT Auction. Ad esempio Jessica, matricola n.1 e mamma di una bambina di due anni e mezzo, dice che “ho vissuto la maternità con grande tranquillità perché sentivo che avevo l'azienda vicina. La chiave di tutto è la flessibilità. In tal modo sono sempre riuscita a contemperare gli impegni familiari con quelli lavorativi. Infatti se ho bisogno di ore per seguire la bambina o per accompagnarla all'asilo posso farlo tranquillamente senza alcun problema”. Non solo. In caso di bisogno le dipendenti hanno la possibilità di portarsi al lavoro i figli.

Anche Giulia, che è rimasta incinta appena assunta, dopo gli iniziali comprensibili timori di perdere il lavoro appena “conquistato” si è resa conto che l'azienda ed i colleghi le erano vicini ed ha capito di essere “entrata in un circolo virtuoso che mi protegge e pertanto adesso mi sento tranquilla e serena”.

Una flessibilità che però spesso è ancora assente dagli ambienti di lavoro. “Non nego – conclude Ciccarelli – che la legislazione italiana di tutela della maternità è molto rigida. La lavoratrice rimane a casa dal lavoro “per legge” uno o due mesi prima del parto e può ritornare al lavoro non prima di tre mesi dopo la nascita del figlio. Sarebbe auspicabile che le norme prevedessero la possibilità per una neomamma di rientrare in azienda anche solo per poche ore settimanali. Questo a mio avviso contribuirebbe a risolvere molte delle situazioni che oggi, in ragione della rigidità normativa, vengono vissute come irrisolvibili, con tutte le conseguenze del caso. Voglio comunque rimarcare a conclusione che il lavoro è una parte consistente della nostra vita e non deve essere visto solo come uno scambio fra lavoro e retribuzione e soprattutto tutti sono importanti al di là del ruolo rivestito”.

Altra città ed altro scenario. Diverse le esigenze organizzative e lavorative ma identico è il rispetto per la donna in dolce attesa. Si sta parlando della Brazzale SpA. che da varie generazioni produce burro e formaggi, oggi con i marchi Gran Moravia, Alpilatte, Burro delle Alpi e Zogi per citarne solo alcuni.

“La maternità non deve rappresentare un problema – ricorda il presidente Roberto Brazzale - ma un evento che rende felici e che deve fare parte anche della vita dell'azienda. Al centro di tutto ci deve essere la maternità”. Ed a testimonianza di questo impegno la Brazzale SpA ha deciso di erogare 1.500 euro lordi ad ogni neomamma ed anche ad ogni neopapà. La somma spetta anche in caso di adozione. È evidente che racchiuso in questa cifra vi è un messaggio simbolico: mettere a proprio agio la coppia che dovrà affrontare nell'immediato nuove spese legate al lieto evento.

“Oltre a questa cifra che rappresenta un fatto concreto – dice Brazzale con orgoglio - abbiamo deciso di mettere sul piedistallo le mamme e la maternità. Si è pertanto deciso di fare festa per ogni nuovo fiocco azzurro o rosa e di condividere il lieto evento con tutti i dipendenti, con messaggi e foto tramite i social media. Queste scelte aziendali hanno contribuito a migliorare il clima complessivo. Sarebbe bello che questa nostra iniziativa facesse da volano per altre iniziative simili. Che schiere sempre più ampie di imprenditori



Uffici It Auction

mettessero in atto iniziative per conciliare il lavoro e la cura della famiglia”.

“L’idea mi è venuta – continua l’imprenditore vicentino – guardando quello che succede in Repubblica Ceca, dove abbiamo uno stabilimento da 18 anni. Il calo della natalità è stato affrontato con misure intelligenti e concrete. Innanzi tutto viene concesso un periodo di congedo parentale fino a tre anni alla mamma o al papà. Poi è stato previsto un indennizzo, fino a 10 mila euro, rapportato al periodo di astensione. Oltre a questo, sono state create le condizioni per consentire la permanenza della mamma vicino al bambino nei suoi primi tre anni di vita. Posso testimoniare che questa scelta funziona bene. Infatti una mia stretta collaboratrice è stata assente dal lavoro per cinque anni. Ha cresciuto due bambini ed ora, che è tornata in azienda, è felice e realizzata e più concentrata sul lavoro, ottenendo maggiori risultati. Non solo, la persona che l’ha sostituita si è fatta apprezzare ed è stata confermata al lavoro. Voglio anche riportare un altro fatto. In Repubblica Ceca oltre all’impianto caseario abbiamo aperto una catena di negozi, ad oggi 20, con il marchio ‘La Formaggeria Gran Moravia’ che propone tutti prodotti italiani. Ebbene la maggioranza dei 140 dipendenti (commessi, responsabili, direttori di negozio) sono donne, tutte giovani ed in età fertile. Quando la lavoratrice si assenta per maternità, è possibile assumere un altro lavoratore con un contratto particolare che la legislazione ceca prevede”.

“Per tali motivi – sono sempre parole dell’avv. Brazzale – sarebbe utile introdurre anche in Italia una legislazione per mettere al centro la maternità e che prevedesse contratti ad hoc per la sostituzione delle lavoratrici assenti per gravidanza e puerperio. Sono convinto che questo contribuirebbe a ‘smussare gli angoli’ ed a migliorare l’atteggiamento di molti datori di lavoro nei confronti della maternità”.

Bisogna infatti tenere sempre presente che le donne al lavoro non sono alla ricerca di punti deboli nei quali “infilarsi”, sono invece abituate ad accettare le sfide e dimostrare, con determinazione, il proprio valore.

Le donne inoltre data la continua incertezza lavorativa e normativa hanno imparato “a camminare sulle sabbie mobili”, come avrebbe detto il sociologo Zygmunt Bauman da poco scomparso.

Una capacità adattativa tutta femminile. Sono determinate e questo le rende più resistenti e più reattive e la maternità accresce queste potenzialità. Essere donna è già un mestiere difficile. Sempre più spesso però si parla di “sostegno alla genitorialità” anziché di “sostegno alla maternità” che sembrava lasciare da sola la donna nella gestione di questa fondamentale funzione sociale.

Nel 1919 un giornale americano, il Weekly dello Smith College, si chiedeva: “Noi non possiamo credere che sia nella natura delle cose che una donna debba scegliere tra la casa e il lavoro, quando invece un uomo può averli entrambi. Deve esserci una via di uscita e trovarla è il problema della nostra generazione”.

Da allora sono trascorsi 98 anni e la via d’uscita stenta a trovarsi. E l’ingiustizia rimane. Proprio perché non bisogna abituarsi alle ingiustizie è oggi più che mai opportuno trovare una via d’uscita, che contemperi le esigenze della lavoratrice e del datore di lavoro. Non è un sogno, ma un obiettivo concreto. Un traguardo verso cui tendere e raggiungere il più in fretta possibile anche perché la maternità ha da sempre avuto un ruolo sociale importante ed anche al lavoro deve diventare un fondamentale valore aggiunto. ■



Vista esterna dello stabilimento Brazzale SpA - Gran Moravia in Repubblica Ceca

Note

[1] Maternità.it. Maam: maternità e lavoro, un binomio vincente;

[2] Cristina Casadei: Per i lavoratori italiani niente è così importante come il work life balance. Il Sole 24 Ore del 13.04.2017;

[3] Wise Growth è un’azienda lombarda attiva da molti anni nel campo dell’individuazione e dello sviluppo di strategie interne per la valorizzazione delle diversità e del management plurale. Letteralmente il nome significa “crescita saggia” ed in concreto aiuta le donne a farsi valere in ambito lavorativo;

[4] <http://valoremamma.com>: Maternità e lavoro, Intervista a Adele Mapelli di Sandra Di Vito;

[5] www.pmi.it: Il decalogo per conciliare tempi di vita e lavoro di Annalisa Valsasina (Matrioska Group), per lavorare meglio senza sacrificare se stessi;

[6] www.cliclavoro.gov.it;

[7] Il Giornale.it: “Se anche l’ovulo congelato diventa un benefit aziendale” del 16.10.2014 e La Repubblica.it: “Ovociti congelati gratis” il benefit della Silicon Valley fa scoppiare la polemica del 16.10.2014.

[*] Dorina Cocca e Tiziano Argazzi in servizio presso la sede di Rovigo dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ferrara Rovigo.

Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale degli Autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.