

Milano. Ikea licenzia mamma separata con bimbo disabile: non rispetta il turno delle 7

La donna, da 17 anni in azienda, ha accettato uno spostamento di ufficio ma i nuovi orari non erano compatibili con le sue necessità: due figli, il più piccolo è disabile.

Ikea licenzia una lavoratrice, madre separata con due figli di cui uno disabile, perché non può cominciare a lavorare alle 7 del mattino. In solidarietà con la donna, **Marica Ricutti, 39 anni**, i colleghi di Corsico hanno scioperato oggi per due ore e al termine di un'assemblea hanno deciso per il 5 dicembre un presidio davanti al luogo di lavoro.

La donna, che lavora in azienda dal 17 anni, aveva accettato il cambiamento di reparto nel punto vendita alle porte di Milano, chiedendo che il gruppo svedese le andasse incontro per gli orari. All'inizio Ikea avrebbe dato l'assenso ma poi l'atteggiamento sarebbe cambiato. A Marica è stato contestato l'orario che faceva prima (con inizio alle 9 di mattina) e che aveva adottato nel nuovo reparto. La settimana scorsa è arrivato il licenziamento in tronco essendo venuto meno il rapporto di fiducia con la lavoratrice (che ha l'articolo 18) in due occasioni nella quali la donna si è presentata al lavoro in orari diversi da quello previsto.

Il caso ha suscitato una vasta eco: il **viceministro allo Sviluppo economico Teresa Bellanova** in un post su Twitter ha chiesto all'azienda di mobili svedese di ripensarci. **Titti Di Salvo, vicepresidente dei deputati del Partito democratico**, ha fatto sapere di aver depositato una interrogazione parlamentare "per chiarire le motivazioni che hanno spinto Ikea a licenziare" la donna.

"Esprimiamo tutta la nostra solidarietà a Marica, la lavoratrice di Ikea licenziata a Corsico. È un fatto molto grave, inaccettabile, che ripropone nel nostro paese quanto sia difficile per le donne conciliare il lavoro con la cura della famiglia". Lo sottolinea la **segretaria generale della Cisl, Annamaria Furlan**. È una vicenda che mortifica tutte le donne madri. Ikea deve tornare sui propri passi e rispettare le norme che tutelano le lavoratrici madri. Con la contrattazione si possono affrontare le questioni che riguardano la tutela della maternità, ma occorre buon senso e corrette relazioni sindacali. Il rispetto per le donne passa anche attraverso il riconoscimento del lavoro di cura e di assistenza ai propri familiari, soprattutto quando si tratta di persone deboli e non autosufficienti".

Avvenire.it, 28 novembre 2017