

Marzo 2011 n. 3



**PARI OPPORTUNITA' =
OPPORTUNA PARITA'**



Newsletter a cura di
**Segreteria Nazionale
Uilca - DPPO**
Dipartimento Politiche
Pari Opportunità

Via Lombardia, 30
00187 ROMA

TELEFONO:
06/4203591

FAX:
06/484704

INDIRIZZO E-MAIL:
dpo.uilca@uilca.it

Sito Web:
www.uilca.it

Redazione:
Simona Cambiati

News

Nei patti per il lavoro spazio alla flessibilità

Crescono le misure per la flessibilità nei contratti collettivi: lo prevede l'accordo ministero-sindacati che fa il punto sugli interventi per conciliare l'attività con le esigenze private. > pagina 21

Occupazione. L'accordo ministero-sindacati fa il punto sugli interventi per conciliare l'attività con le esigenze di cura

Nei patti tempi di lavoro flessibili

Dalle parti sociali l'impegno a recepire le misure nei contratti collettivi

LE ESPERIENZE

Nei Ccnl dei metalmeccanici e dei chimici la possibilità di orari con moduli innovativi è collegata a esigenze produttive

OPZIONI

Tra le forme ancora poco utilizzate spiccano il telelavoro e il part time temporaneo limitato ai primi anni di vita dei figli

Giampiero Falasca

REDA L'accordo firmato il 7 marzo tra il **ministero del Lavoro** e le parti sociali può essere una buona base di partenza per avvicinare i tempi del lavoro con le esigenze familiari (si veda «Il Sole 24 Ore» dell'8 marzo). Il problema è molto avvertito, per l'impatto sulla crescita dell'occupazione femminile e sull'organizzazione dei tempi di cura per bambini, anziani e disabili. Così come su un diverso riassetto del tempo libero a disposizione.

La manifestazione più tipica di questa esigenza è rappresentata dalle difficoltà di conciliare l'orario di ingresso al lavoro con quello di asili e scuole, ma gli esempi sono tanti e non riguardano solo la maternità.

Eppure, alcune misure specifiche, anche se non vincolanti, già sono previste o possibili nei contratti di settore.

L'avviso comune, infatti, non contiene misure particolarmente innovative: gli istituti citati, come vedremo, già esistono, nella legge o nei contratti collettivi.

Tuttavia - e qui sta la novità interessante - per la prima volta tutti i soggetti che, a vario titolo, decidono le regole del lavoro si impegnano a potenziare le misure che possono favorire una maggiore conciliazione tra

i tempi di lavoro e le esigenze di vita familiare. Si tratta di un impegno che dovrà essere preso sul serio dalle parti sociali, che nei rinnovi contrattuali e nella contrattazione di secondo livello dovranno dare seguito a questa manifestazione di volontà.

Come detto, i contratti collettivi prevedono già molte forme di flessibilità dell'orario, e misure specifiche per la conciliazione dei tempi; ma spesso sono disorganiche, insufficienti, oppure guardano ad altre esigenze, come i regimi di orario flessibile.

Il riferimento più ampio riguarda la necessità di introdurre regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale, per consentire ai lavoratori di conciliare meglio il lavoro con le esigenze individuali. I regimi di orario cosiddetto "multiperiodale" sono già molto diffusi nella contrattazione collettiva (soprattutto aziendale) anche se spesso servono più che altro ad adeguare l'orario aziendale alle esigenze produttive. Il contratto dei metalmeccanici rinvia espressamente alle esigenze stagionali, così come quello degli edili collega i regimi di orario alle condizioni meteorologiche. Altri contratti (ad esempio, il commercio e il credito) puntano sulla contrattazione aziendale per la disciplina concreta degli orari flessibili. Anche il telelavoro, cui fa riferimento l'avviso comune, è disciplinato diffusamente dalla contrattazione collettiva, che ha dato seguito a un accordo interconfederale del 2004. Nonostante questa regolamentazione, l'istituto ancora non trova grande attuazione.

Altra materia su cui punta l'avviso comune è quella dei permessi spettanti ai genitori per i primi tre anni di vita dei fi-

gli: attualmente, la contrattazione collettiva interviene sul regime dei permessi soprattutto con forme di tutela economica (viene integrato il trattamento riconosciuto dall'Inps), mentre la possibilità di riconoscere periodi aggiuntivi è poco sviluppata e, comunque, è rimessa a valutazioni discrezionali.

L'avviso comune si occupa anche del part time, ipotizzando la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro per il periodo corrispondente ai primi cinque anni di vita del bambino, oppure per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori o altri familiari. Questa misura sarebbe, in effetti, molto importante, in quanto l'esigibilità del part time e della sua successiva riconversione a tempo pieno è un tema irrisolto. Una misura del genere è prevista nel contratto del commercio, che fissa un limite percentuale entro il quale il part time deve essere concesso, per un periodo temporaneo successivo alla maternità.

In generale, tuttavia, i contratti non prevedono forme di automatismo e, sui luoghi di lavoro, il part time è ancora visto come una complicazione organizzativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il quadro attuale

Le misure di sostegno previste, ma non vincolanti, nei contratti di settore, nelle principali categorie

1 TRATTAMENTO PER CONGEDI DI MATERNITÀ 	2 REGIMI FLESSIBILI DI ORARIO 	3 TRATTAMENTO PER CONGEDO PARENTALE 	4 ALTRE MISURE 
COMMERCIO Integrazione del trattamento Inps al 100% (80% per turismo, pulizie, studi professionali)	Possibilità per la contrattazione aziendale di introdurre regimi di orario lavoro flessibile	<ul style="list-style-type: none"> • Trattamento Inps integrato al 30% • Possibilità di congedi retribuiti aggiuntivi, a discrezione del datore di lavoro 	Part time successivo alla maternità, entro il limite del 2%, per aziende con almeno 50 dipendenti
METALMECCANICI Integrazione del trattamento Inps al 100%	Possibilità di articolare l'orario di lavoro in forme diverse, secondo le esigenze di stagionalità	Integrazione del trattamento Inps al 30%	Rinvio alla contrattazione aziendale per l'introduzione di misure di miglior favore
INDUSTRIA CHIMICA Integrazione del trattamento Inps al 100%	Orari modulati in funzione delle figure professionali e delle necessità produttive	Integrazione del trattamento Inps al 30%	Rinvio alla contrattazione aziendale per reinserire i lavoratori che utilizzano congedi maternità e parentali
EDILIZIA Integrazione del trattamento Inps al 100%	<ul style="list-style-type: none"> • Rinvio alla contrattazione di secondo livello • Collegamento con le situazioni meteorologiche 	Integrazione del trattamento Inps al 30%	<ul style="list-style-type: none"> • Intervento della bilateralità per servizi di Welfare • Aspettativa non retribuita per periodi di almeno 4 settimane a discrezione del datore di lavoro • Contrasto al part time anti abusi
AGENZIE PER IL LAVORO Si applica il trattamento previsto dal Ccnl dell'impresa che utilizza il lavoratore somministrato	Si applica il trattamento previsto dal Ccnl dell'impresa che utilizza il lavoratore somministrato	Si applica il trattamento previsto dal Ccnl dell'impresa che utilizza il lavoratore somministrato	Una tantum per chi è in maternità senza trattamento obbligatorio; assegno mensile (80 euro) per asili nido
CREDITO Integrazione del trattamento Inps al 100%	Orari multiperiodali e banca ore, con rinvio ai contratti di secondo livello	Integrazione del trattamento Inps al 30%	Permessi facoltativi per esigenze familiari



Tra uomini e donne un divario del 17,5%

La prima giornata della parità retributiva in Europa

Oggi l'Europa celebra, per la prima volta, la giornata della parità retributiva tra donne e uomini. La data non è casuale: il 5 marzo segna il numero di giorni supplementari, calcolati dal 1 gennaio, che le donne devono lavorare in più per raggiungere la retribuzione degli uomini nel 2010. «In Europa sono 97 milioni le donne, che pur lavorando dal 1 gennaio,

cominciano di fatto a guadagnare solo a partire da questa settimana» ha detto la vicepresidente Viviane Reding, commissaria Ue alla Giustizia. Una donna europea guadagna in media, nell'arco della sua vita, il 17,5% in meno rispetto a un uomo. Secondo gli ultimi dati del 2008, si va da una differenza del 30% in Estonia al 5% dell'Italia, dove però il tasso di

occupazione femminile è il più basso della Ue, ci batte solo Malta. Non solo. Lo scarto salariale tra i sessi implica pensioni più basse per le lavoratrici, che in età avanzata si ritrovano più esposte al rischio di povertà, una minaccia per il 22% di donne oltre i 65 anni, contro il 16% degli uomini.

Giuliana Ferraino

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Donne al comando

Quote rosa, Italia ultima in Europa

L'8 marzo il Senato approverà una nuova legge per correggere l'anomalia del nostro Paese

Baroni, Cassi e Paci ALLE PAGINE 14 E 15

Donne al comando? L'Italia delle aziende è ultima in Europa

L'8 marzo il Parlamento approverà finalmente la nuova legge per correggere l'anomalia del nostro Paese nella Ue: e fra un anno la geografia del **potere economico verrà rivoluzionata**

PAOLO BARONI
ROMA

Più si sale in alto e più il «tetto di cristallo» diventa spesso. Più la società è importante e più la quota di consiglieri d'amministrazione «rosa» si diluisce fin quasi a sbiadire. Basta scorrere gli elenchi dei consiglieri dei primi dieci titoli quotati a Piazza Affari per scoprire che su 147 seggiole appena 8 sono occupate da donne. Poco più del 5% del totale. Se si allarga lo sguardo all'intero listino la situazione migliora un poco, ma resta pur sempre imbarazzante nel confronto con altri Paesi: siamo al 7,6%, ovvero 332 consigliere su un totale di 4014. Ventinovesimi in Europa su 33 paesi censiti.

Nei giganti pubblici, all'Eni come all'Enel, su nove posti di consigliere d'amministrazione la presenza femminile è pari a zero. Idem in Telecom (15 posti in cda, 15 uomini), Fiat (15 uomini

ni su 15 nella spa e 9 su 9 in Fiat Industrial), Tenaris (10 su 10). Saipem e Snam Rete Gas concedono appena un posto su nove: l'imprenditrice Anna Maria Artoni nel board della società di impiantistica dell'Eni, e l'ingegnere elettronico Elisabetta Olivieri in quello della società che gestisce la rete nazionale di distribuzione del metano.

Solo quando le società moltiplicano le poltrone si apre qualche misero spazio: nel consiglio di Unicredit su 24 posti, due sono occupati da donne. Si tratta dell'economista Lucrezia Reichlin e dell'avvocato Marianna Li Calzi. Due le donne, ma su 28 posti (tra consiglio di sorveglianza e consiglio di gestione), anche nei board di Intesa San Paolo: il revisore contabile Rosalba Casiraghi e l'econo-

mista Elsa Fornero, che ricopre l'incarico di vicepresidente del Consiglio di sorveglianza. Due donne, in un consiglio di 19, anche alle Assicurazioni Generali: si tratta della spagnola Ana Felicia Botin, presidente di Banesto, e dell'economista Paola Sapienza.

Di qui ad un anno, posto che la legge sulle «quote rosa» verrà approvata a giorni in via definitiva ed avrà effetto 12 mesi dopo, la situazione cambierà radicalmente. Non si passerà di colpo al 30% di donne nei cda, come prevedeva la proposta originale, ma si procederà in maniera graduale: in Commissione finanze del Senato starebbe maturando un accordo per salire al 20% tra un anno (il governo proponeva il 10%) ed al 30% col mandato successivo, tra 4 anni. «Sono fiduciosa - spiega Lella Golfo, presidente della Fondazione Belisario e prima firmataria del disegno di legge che introduce le quote rosa - . Una legge epocale come questa richiede certamente una riflessione approfondita

ma sono convinta che già la prossima settimana si troverà l'accordo definitivo».

Ieri la Golfo ha riunito oltre trenta associazioni femminili, dalle Donne di Bankitalia a quelle di Federmanager, dalle Donne Giuriste alle rappresentanti di Progetto Gemma di Intesa Sanpaolo. «E' il segno che una lobby femminile esiste - dice la Golfo - . Anche in questo caso è bastato un semplice passa-parola e in pochissimi giorni hanno risposto all'appello in tantissime».

Una volta approvata la legge il primo grande gruppo che dovrà adeguarsi sarà Mediobanca, dove oggi le donne sono 2 su 23 e dovranno diventare subito 5 e poi 8, poi toccherà alla miriade di



società controllate dagli enti locali. «Quattromila imprese dove le donne andranno a occupare 1900 posti: una vera rivoluzione» spiega la Golfo. Poi sarà la volta dei grandi gruppi. «Certo che se nelle prossime settimane volessero tutti dare un segnale ed inserire qualche donna senza aspettare la legge, sarebbe bello. Sarei felicissima». Il ministro Tremonti ed i signori della grande finanza sono avvisati.

LE REGOLE

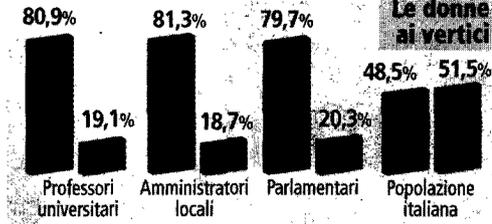
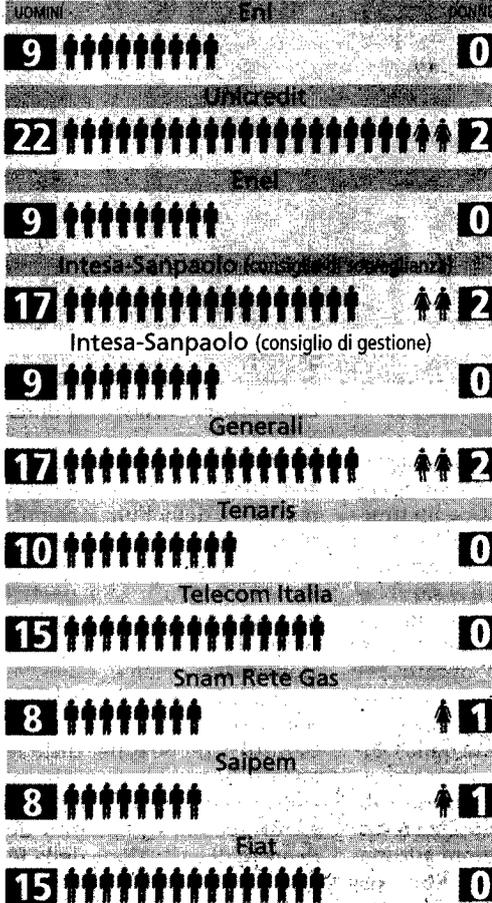
Sarà obbligatoria la presenza del 20% nei vertici

GLI ENTI LOCALI

Per le manager si aprono 1900 posti in 4mila imprese.

Componenti dei Cda

Le prime dieci aziende italiane quotate in Borsa



Fonte: FONDAZIONE HUME Centimetri - LA STAMPA

ANNA MARIA ARTONI, AL VERTICE DI CONFINDUSTRIA EMILIA ROMAGNA

«Meglio più servizi per la famiglia Così partiamo alla pari con gli uomini»

Nuccio Natoli
■ ROMA

«**IL PROBLEMA** esiste, ma imboccando le scorciatoie si rischia solo di frenare la spinta a trovare le soluzioni corrette». Anna Maria Artoni, ex leader dei giovani imprenditori e attuale presidente di Confindustria Emilia Romagna, di posizioni di prestigio ne ha scalate. Da donna sa bene «quanta fatica si faccia».

Presidente, è una fan delle quote rosa?

«In assoluto, no. Credo nelle qualità delle persone, nel merito, nelle capacità. Non accetto che si possano ottenere risultati perché si è donna o uomo, bianco o nero...».

Per le donne è sempre difficile ottenere gli stessi risultati degli uomini?

«Vero, ma è il punto finale. Il problema da risolvere è quello iniziale».

Che sarebbe?

«Mettere le donne nelle stesse condizioni di partenza degli uomini. Il nodo vero è che, oggi, le donne non hanno quei servizi (tipo gli asili nido) che permettono di conciliare il ruolo di madre con quello di lavoratrice».

Il no alle quote è un mezzo sia dato lo stato dei servizi in Ita-

lia?

«La questione è complessa, ma la politica delle scorciatoie non è mai una buona soluzione. L'esempio è quello della Norvegia».

In cui le donne occupano il 44% dei posti di comando...

«Appunto, in Norvegia non hanno quote rosa, ma hanno investito molto sulle donne, sui servizi. È

CAPACITÀ

«Non è spegnendo la spia che il problema si risolve. Deve cambiare la mentalità»

quella strada giusta. Ci sono anche le controprove».

Quali?

«L'Emilia Romagna ha investito sui servizi e infatti il rapporto donne/lavoro è migliore della media nazionale».

Nei consigli d'amministrazione delle società quotate in Borsa, però, le donne sono mosche bianche.

«È la spia di un problema, ma non è spegnendo la spia che il problema si risolve».

Ma anche lasciando la spia accesa il problema non si risolve.

«Qualcosa va fatto, ma non con le

quote. Dobbiamo stare attenti a non creare un'ennesima casta di soggetti che assumono un ruolo solo per il fatto di essere donne».

Come si può fare?

«Impegnandoci per far cambiare la mentalità imperante. Passare dal niente al tutto delle quote rischia di essere un errore clamoroso. Serve la gradualità».

Cambiare la mentalità è quantomeno difficile.

«Ma non impossibile. Si deve battere sul tasto che il criterio base sia la scelta dei migliori, senza distinzione tra uomini e donne».

È un bel problema farlo entrare nella zucca degli uomini.

«Non sarei così pessimista. Se oggi sono donne il presidente di Confindustria e il segretario del maggiore sindacato italiano, significa che la mentalità sta cambiando».

Sta esortando le donne alla riscossa senza aspettare le quote rosa?

«È dimostrato che, di solito, le donne sono più determinate, che riescano meglio negli studi, che spesso sanno emergere malgrado gli handicap di partenza. Insomma, la strada maestra è segnata».

Non è che andrà a finire che dovremo inventare le quote azzurre?

«Quel giorno (*ride, ndr*), mi chiami per un'altra intervista».



IMPEGNO

Anna Maria Artoni ha conquistato posti di prestigio: «Ma quanta fatica si fa»



L'ANALISI UNA SOLA AL COMANDO NON BASTA

Marcella Corsi*

L'ITER parlamentare della proposta di legge per introdurre le quote di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa ha subito un freno; diversi gruppi di interesse — come Confindustria, Abi e Ania — si sono mossi per apportare alcune modifiche e un'applicazione più graduale e progressiva, che potrebbe compromettere la stessa ratio della norma e causare un ritardo nella sua approvazione.

L'ASCESA delle donne alle posizioni di vertice appare ancora lenta nel nostro Paese, lo dimostrano i numeri contenuti nel database «Women in decision making» predisposto dalla Commissione europea, con riferimento alle posizioni di responsabilità nei settori politico, pubblico, giudiziario, sociale ed economico di 34 Paesi europei. Guardando ai dati sulla presenza femminile in Parlamento, l'Italia con il suo 20% non è affatto lontana dalla media europea, sebbene ci siano Paesi come quelli nordici o, in misura però inferiore, la Spagna (35%) e la Germania (32%), che hanno raggiunto livelli di rappresentanza femminile nazionale più soddisfacenti se confrontati con la soglia critica fissata dalla Commissione europea al 25%.

MAGGIORI problemi sorgono ai livelli della rappresentanza regionale, dove la presenza femminile risulta nettamente inferiore. In particolare l'Italia risulta avere un deficit di presenza femminile nelle assemblee regionali (12%), sebbene riprenda quota con riferimento agli esecutivi. La politica non veste la maglia nera, come spesso si dice, rispetto a una società e a un mondo delle professioni

ipoteticamente più avanzati. Nei settori economico-finanziari i dati della Commissione europea sono ben più sconcertanti: guardando all'insieme dei paesi dell'Unione europea, nel 2010, nelle principali aziende quotate in Borsa sono solo il 3% le donne tra i presidenti dei consigli di amministrazione o gli amministratori delegati (stessa percentuale nel nostro Paese). Guardando oltre, il nostro Paese è ventinovesimo (su 33 Paesi censiti) per numero di donne presenti nei consigli d'amministrazione (con il 5% degli amministratori, contro una media Ue del 12%), seguito solo da Malta, Cipro, Lussemburgo e Portogallo.

OGNI POLITICA che vada a colmare un tale vuoto di genere deve essere bene accolta. In particolare, con riferimento alle quote di genere nei consigli d'amministrazione delle società quotate in Borsa, mi preme sottolineare che l'introduzione di quote diluite nel tempo (a partire ad esempio da una quota del 10% da alcuni indicata), vorrebbe dire nella maggiore parte dei casi la presenza nei consigli d'amministrazione di una donna sola circondata da una decina di uomini.

COME molti studi hanno dimostrato nei più diversi campi, dalla politica alla scienza, una donna sola in un mondo maschile finirebbe per svolgere solo la funzione di simbolo, che mette in pace la coscienza dall'accusa di discriminazione ma lascia le cose come stanno. Una donna sola non può costituire quella massa critica che permette di cambiare le regole del gioco, finora fatte dagli uomini e a loro misura, aprendo all'innovazione e a punti di vista diversi di cui abbiamo un gran bisogno.

*professore straordinario di economia politica alla Sapienza di Roma
marcella.corsi@uniroma1.it





Diario sindacale

a cura di Enrico Marro

Bernadette, la prima donna a capo della Ces

Il sindacato europeo ha una nuova guida ma gli italiani, gran pagatori, chiedono più attivismo

Anche il sindacato europeo avrà, per la prima volta, una donna alla guida. Si tratta della francese **Bernadette Segol**, 61 anni, che sarà eletta al prossimo congresso della Ces, il dodicesimo, ad Atene dal 16 al 19 maggio prossimi. Segol, già leader di Uni Europa, la confederazione dei servizi privati (comprese banche e telecomunicazioni), è da 35 anni impegnata nel sindacato europeo.

Prenderà il posto dell'inglese **John Monks**, dal 2003 segretario generale della Confederazione europea dei sindacati, alla quale aderiscono 83 organizzazioni di 36 Paesi. Nella segreteria confederale con sede a Bruxelles ci sarà posto anche per un italiano.

Questa volta tocca alla Uil. Sarà **Luca Visentini**, 42 anni, segretario della Uil del Friuli-Venezia Giulia e dal 2007 con incarichi nella stessa Ces. Prenderà il posto di **Walter Cerfeda** della Cgil, già rientrato a Roma per affiancare **Guglielmo Epifani** al vertice dell'Istituto Bruno Trentin. La designazione della Segol è accompagnata da un grande consenso, anche tra i sindacati italiani che si aspettano però un ruolo più incisivo della Ces, considerando anche gli ingenti contributi versati annualmente da Cgil, Cisl e Uil.

Il bilancio preventivo 2011 della Cgil, per esempio, alla voce Ces-Tuac-Csi, le organizzazioni internazionali del sindacato, prevede contributi per 1.164.000 euro e la maggior parte va proprio alla Ces.

I sindacati italiani, in ragione dei loro iscritti, sono tra i maggiori contribuenti, ma spesso si trovano in minoranza rispetto al blocco dei Paesi del Nord-Europa.

Senza contare che con la divisione tra la Cgil da una parte e Cisl e Uil dall'altra i sindacati italiani non portano più avanti un'unica posizione e la

Ces si è spesso trovata in imbarazzo rispetto allo scontro sindacale in Italia.

Ha rischiato di saltare il primo maggio unitario a Marsala. Giovedì scorso, giorno in cui la Cgil ha annunciato il suo sciopero generale per il 6 maggio, e dopo che il segretario generale **Susanna Camusso** aveva accusato la Cisl e la Uil di «resa incondizionata» al governo, il leader della Cisl, **Raffaele Bonanni**, ha chiamato al telefono la stessa Camusso, minacciando di far saltare le celebrazioni unitarie della Festa del lavoro. Bonanni si è sfogato anche per i continui episodi di intimidazioni e minacce subite da dirigenti locali della Cisl (gli ultimi a Modena), alla quale non sarebbero estranei, secondo lo stesso Bonanni, membri della Fiom. Il clima è tesissimo. Alla fine la manifestazione di Marsala è stata confermata, ma la tregua durerà solo fino al primo maggio.

Non solo la Cgil, ma anche l'Ugl chiede al governo di indire al più presto le elezioni delle Rsu, Rappresentanze sindacali unitarie, nel pubblico impiego, che l'ultima volta si sono tenute nel 2007. Mercoledì l'Ugl manifesterà davanti al ministero della Pubblica amministrazione. Il sindacato guidato da **Giovanni Centrella** sostiene di essere arrivato all'8%, grazie ad accordi con altre sigle. Anche la Cgil è convinta di poter prendere più voti. Il 21 marzo ci sarà un incontro all'Aran per decidere il da farsi.

**Al vertice
Bernadette
Segol,
nuova guida
della Ces**





Donne e famiglia I numeri

Mamme italiane senza aiuti Lavora soltanto una su due

Il Paese in coda all'Ue. In Olanda l'occupazione sale al secondo bimbo

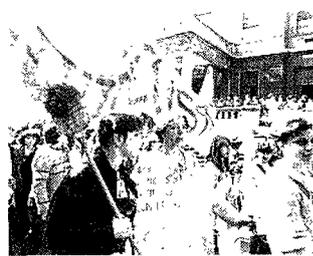
1910



**Il congresso e la data
Nasce l'8 marzo**

Nel 1910, durante il congresso socialista delle lavoratrici di Copenaghen, un centinaio di donne di 17 Paesi decise di creare una giornata mondiale delle donne e scelse la data dell'8 marzo

1960-1970

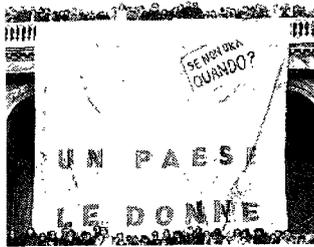


**La tutela dei diritti
e i grandi cortei**

Negli anni '60 i cortei sono rari ma si comincia a parlare di divorzio, aborto e maternità. Tematiche che divampano, negli

anni '70, in cortei tesi che finiscono a volte in scontri con la polizia

2011



**Millioni in piazza
il 13 febbraio**

In Italia, il 13 febbraio, milioni di donne si sono mobilitate e sono scese in piazza per manifestare urlando lo slogan «se non ora, quando?». Lo scopo era quello di chiedere «dignità e rispetto»

Calo generale

In tutta la zona Euro l'occupazione femminile è scesa dello 0,6 per cento tra il 1999 e il 2009

Al contrario

Dati invertiti per gli uomini con famiglia: più cresce il numero dei figli, più sale il tasso di occupazione

DAL NOSTRO CORRISPONDENTE

BRUXELLES — Perfino nell'Europa del 2011, sembra che alla condizione di donna si accompagni un danno oggettivo, un'oggettiva difficoltà di vivere. Questo dicono i dati che l'Eurostat, l'istituto incaricato di tradurre in cifre

la nostra vita, ha scodellato in vista dell'8 marzo, festa mondiale delle donne: in tutti i 27 Paesi dell'Unione Europea, il tasso di occupazione femminile diminuisce con l'aumentare del numero dei figli, mentre per gli uomini accade il contrario.

Il caso Italia

La famiglia con i suoi carichi è dunque un fattore penalizzante per il lavoro femminile, e questo lo si sapeva da sempre. Come si sapeva che la penalizzazione si allevia, quanto più la madre può contare su asili nido o altre strutture pubbliche di assistenza: meno asili a disposizione, meno madri in grado di conservare il loro impiego. Ma è il secondo dato, quello che più colpisce: i due Paesi, su tutti, in cui alle donne fra i 25 e i 54 anni con figli è più difficile lavorare, sono Malta e l'Italia. Per confermarlo, la statistica seziona impietosamente le diverse tipologie familiari. Ecco qualche esempio al volo: donne senza figli, media Ue 75,8 per cento di occupazione; Germania 81,8, Finlandia 83,2, e via via tutti gli altri Paesi; fanalini di coda l'Italia (63,9), e Malta (56,6). Madri con un figlio: media Ue 71,3; Francia 78; Gran Bretagna 75, Grecia 61,3, Italia 59 e Malta 45,7. Madri con 2 figli: media Ue 69,2, Belgio 77,2, Francia 78, Slovenia 89,1, Finlandia 83,3, e così via; ultime in fondo all'elenco: Italia 54,1, e Malta, 37,4. Panorama ribadito dalla colonna dedicata alle madri con 3 figli o più: media Ue 54,7, Belgio 61,7, Olanda 71,3; e l'Italia? Un tuffo all'in giù: in questa categoria, risulta infatti occupato solo il 41,3% delle donne (ancora una volta, superate in peggio soltanto dalle malte-





si: 29,6%).

Se poi si allarga la visione a tutta l'occupazione femminile, il quadro generale è altrettanto grigio: ovunque la donna lavora meno dell'uomo, e in tutta la zona Euro l'occupazione femminile è calata in media dello 0,6% dal 1999 al 2009, ma in Italia è calata ancor di più: -1,2%. Non solo. Esiste anche un'altra statistica, che prende in considerazione il cosiddetto tasso di inattività economica: persone che neppure cercano un'occupazione, gente al di fuori del mercato del lavoro. Nel 2009, nella Ue, erano in questa condizione 8,7 milioni di uomini e 23,4 milioni di donne, rispettivamente l'8,2% e il 22,1% del totale. Ma anche qui, grandi differenze: per le donne, il tasso di inattività era bloccato al 13% in Svezia o in Danimarca, ma balzava al 35,5% in Italia, e al 51,1% a Malta. Un altro piazzamento in coda all'Europa. Frutti avvelenati dei vecchi pregiudizi, «la donna deve pensare ai figli» e via dicendo? Non sembra: in Spagna, uno dei Paesi più tradizionalisti, si è dimezzato in 30 anni il numero di coloro che nei sondaggi ritengono giusta questa affermazione.

Più probabilmente, concordano gli esperti di Bruxelles, la crisi iniziata nel 2008 ha colpito di più le fasce più deboli: piove sul bagnato, insomma.

La tendenza

C'è anche qualche sorpresa, nella fotografia scattata dall'Eurostat: se è vero che la presenza dei figli tira ovunque verso il basso gli indici dell'occupazione femminile, in alcune nazioni — Olanda, Finlandia, Ungheria — la tendenza sembra invertirsi quando al primo figlio ne segue un secondo, o un terzo; l'ipotesi è che la giovane madre, dopo il primo anno di crisi, riesca a riassetarsi forse anche con l'aiuto di nonne o di zie, e superi poi il secondo parto molto più pronta ad affrontare gli stress del ritorno al lavoro. Ma vi sono anche nazioni, come il Belgio o la Slovenia — note per i buoni e numerosi asili nido — dove il tasso di occupazione femminile resta invariato anche con uno o due bambi-

ni in casa, e comincia a calare soltanto dopo il terzo figlio.

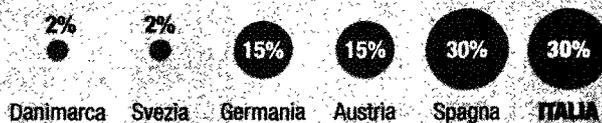
Quanto agli uomini con famiglia, il loro è un percorso esattamente contrario: più sono i figli a carico (almeno fino a due), più cresce il tasso di occupazione. Gli esperti non offrono in questo caso una spiegazione, si limitano ad allineare le cifre: uomo con un figlio, media Ue 87,4% (Italia 88%); uomo con due figli, media Ue 90,6 (Italia 91,1); uomo con tre o più figli, media Ue 85,4 (Italia 87,7). Ancora una volta l'Europa declinata al maschile sembra offrire una vita più facile, o meno faticosa.

Luigi Offeddu
loffeddu@rcs.it

Le donne, la famiglia e il lavoro

L'aiuto dei nonni

Nonni che curano i nipoti quotidianamente (%)



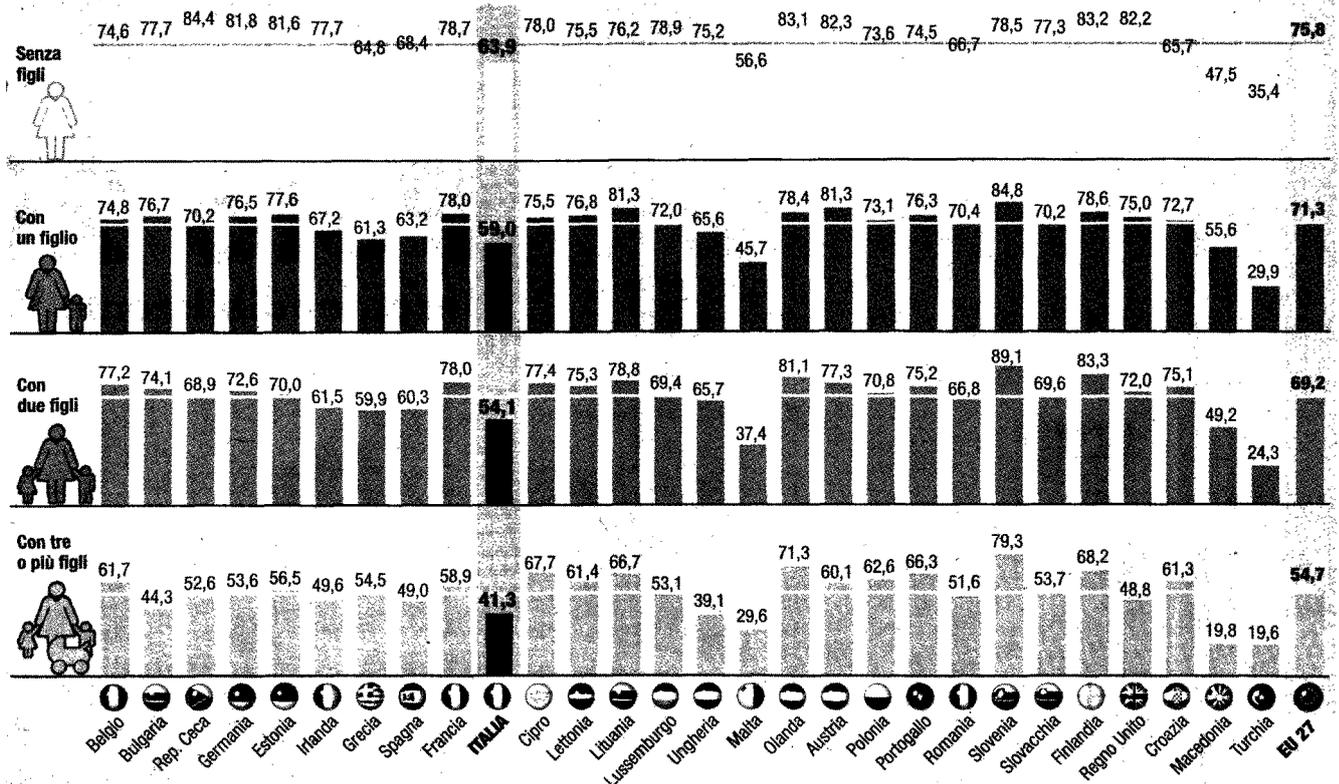
Nonni che curano i nipoti almeno una volta alla settimana



Fonte: Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe



Tasso di occupazione femminile fra 25 e 54 anni per numero di figli, 2009



Fonte: Eurostat. Illustrazione: Corbis - Alberto Ruggieri. CORRIERE DELLA SERA

I ricercatori della Bocconi

Il welfare dei nonni: il 30 per cento cura i nipoti

Le donne sostenute dai genitori hanno il 40% in più di possibilità di conciliare famiglia e ufficio

15

La percentuale
dei bambini italiani sotto i tre anni
che frequentano gli asili nido

MILANO — O le mamme. O le nonne. Mai (o quasi) tutte e due assieme al lavoro. È cortissima la coperta dell'occupazione femminile nel nostro Paese.

L'ennesima dimostrazione viene da un'indagine svolta da tre ricercatori dell'università Bocconi pubblicata a gennaio dall'università britannica di Essex. L'evidenza che colpisce di più: le mamme che possono contare sull'aiuto di una nonna hanno il 40 per cento di possibilità in più di conciliare la famiglia con l'ufficio. La ricerca dal titolo «Tutto in famiglia: cura informale dei bambini e partecipazione delle madri al mercato del lavoro» parte da un'indagine multiscopo che Istat ha condotto nel 2003 e, più in particolare, dalle oltre 3.900 interviste che hanno coinvolto altrettante madri con almeno un bambino al di sotto dei 14 anni. Primo esito, facilmente prevedibile: le donne

cercano il paracadute delle nonne perché l'asilo nido o non c'è o ha un costo non compatibile con il bilancio familiare. Ma a questa ragione se ne affianca un'altra, addirittura di maggiore rilevanza.

«Nel nostro Paese solo il 15 per cento dei piccoli sotto i tre anni va al nido.

E questo in un caso su due avviene perché la mamma non si fida del nido stesso. Punto e basta». E questo indipendentemente dai costi (a Milano, per esempio, si sfiorano i 700 euro al mese) e dalla disponibilità dei posti (pochi, soprattutto al Sud). «Quando si parla di bimbi al nido, inevitabile fare i conti anche con una questione culturale che riguarda prima di tutto le madri», osserva Bruno Arpino che, con Chiara Pronzato e Lara Tavares ha cura-

to la ricerca. In questo intrecciarsi di condizionamenti oggettivi e culturali, i nonni (ma forse bisognerebbe dire le nonne) restano i pivot delle organizzazioni familiari delle giovani madri. Se in Svezia e in Danimarca la percentuale dei nonni che curano quotidianamente i nipoti è pari a un risicato 2 per cento, in Germania si raggiunge il 15. Ma in Italia si tocca addirittura il 30 per cento.

Il massimo della disponibilità è garantito dalle nonne con livelli culturali medio bassi. «Meno hobby e interessi alternativi oltre a uno spiccato spirito di sacrificio le rendono candidate naturali al ruolo di babysitter a tempo pieno», analizza Arpino. Secondo i ricercatori dell'università Bocconi, l'equilibrio basato sui sacrifici delle nonne è insostenibile per il Paese prima ancora che per le signore over60. «Il motivo è semplice —



La festa di domani

Appuntamenti in 50 città

spiegano Pronzato, Arpino e Tavares —. Lo sviluppo dell'Italia ha bisogno sia di una maggiore partecipazione delle mamme al mercato del lavoro, sia di nonne che vanno in pensione dopo aver compiuto i 65 anni. Mentre oggi una cosa esclude l'altra». «Certo, la resistenza delle mamme rispetto all'idea di mandare i figli al nido ci deve interrogare — riflette Francesca Zajczyk, sociologa dell'università Bicocca di Milano —. È evidente che una parte del problema è strettamente culturale. Non a caso l'Italia si distingue in Europa per un modello di famiglia che, oltre a non portare i piccolissimi al nido, trattiene i grandi fino ai trent'anni e oltre». Ma, secondo Zajczyk, sarebbe miope chiudere la questione gettando la croce sull'incontenibile «mammitudine» delle italiane. «Le famiglie hanno bisogno di sicurezze rispetto alla qualità dei servizi dei nidi. Le mamme sanno che i piccoli in fasce non potranno offrire loro nessun riscontro rispetto a quanto succede a scuola. Per questo un serio e trasparente sistema di controlli potrebbe migliorare le cose».

Per finire, una lancia spezzata a favore delle nonne: «Non ci sono livelli culturali che tengano — conclude la sociologa —. Il lavoro delle figlie e delle nuore, quando c'è, è sempre più flessibile. Per far fronte ai mille imprevisti che squassano una famiglia, la disponibilità delle nonne è necessaria anche quando il nipotino va al nido. Generazione dopo generazione la corda è sempre più tesa. E le sessantenni di dopodomani rischiano di trovarsi prigioniere di una trappola infernale».

Rita Querzé

MILANO — L'8 marzo sarà una lunga giornata di appuntamenti in più di 50 città italiane. Da Milano a Napoli, da Torino a Messina. Molte le iniziative a Roma. Al mattino flash mob in «rosa» per le strade, nel pomeriggio, nei metroré di Castro Pretorio, San Giovanni e Repubblica le donne-libro dell'associazione «Donne di carta» citeranno passi di libri sulla specificità dello sguardo delle donne e le proposte del comitato «Se non ora quando?». Nei giardini di Piazza Vittorio performance sul lavoro, sulla danza e sullo sport. Sul palco, operaie tessili, giornaliste, insegnanti, sportive, scrittrici, migranti, studentesse, archeologhe, insieme a Claudia Pandolfi, Valeria Golino, Tosca, Paola Minaccioni, Awa Ly e Carmen Consoli. Alle 21, al teatro Ambra Jovinelli, si assiste a «Libere» di Cristina Comencini con Lunetta Savino e Isabella Ragonese.



Governance Studio di Cerved Group

Quote rosa Solo il 12% delle aziende è in regola

DI MARIA SILVIA SACCHI

Se si introducessero le quote rosa in tutte le società italiane, quasi il 90% non sarebbe in regola. Studio di Cerved per *CorriereEconomia*: le aziende guidate da donne hanno un rischio di fallimento dimezzato.

A PAGINA 9



Confindustria
Emma
Marcegaglia

Pari opportunità e competizione I provvedimenti, gli effetti sull'economia

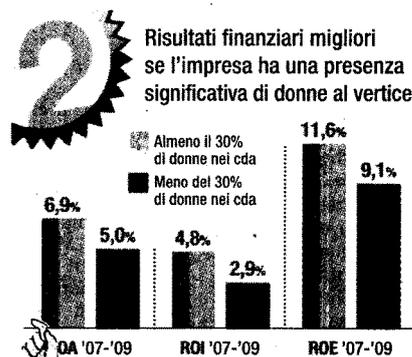
Analisi Studio del Cerved per *CorriereEconomia* sulle 2 mila maggiori realtà italiane alla luce della legge in discussione in Parlamento

Quote rosa Donne al vertice, default dimezzati

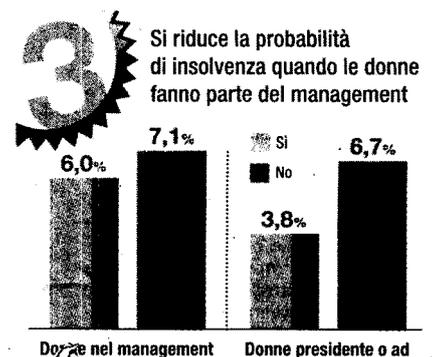
Le aziende falliscono di meno, i risultati sono nettamente migliori. Eppure solo il 12% ha cda femminili al 30%

Fonte: Cerved Group per *CorriereEconomia*

Sandra Avaltroni

Fonte: Cerved Group per *CorriereEconomia*

Sandra Avaltroni

Fonte: Cerved Group per *CorriereEconomia*

Sandra Avaltroni

DI MARIA SILVIA SACCHI

Per fortuna ci pensa la natura. E per fortuna c'è la moda. Perché se non ci fossero nè la natura nè il settore della moda, quanto a donne al vertice saremmo messi ben peggio di quel che si è. I grafici che pubblichiamo in pagina sono illuminanti. Le imprese che hanno almeno il 30% di donne nel consiglio di amministrazione continuano a essere stabili negli anni attorno (sotto) al 12%. In sostanza, quasi il 90% delle società italiane è completamente lontano dagli obiettivi che il Parlamento sta cercando di introdurre per le aziende quotate e gli enti pubblici.

Eppure i dati dimostrano senza possibilità di dubbio che le aziende che raggiungono la soglia del 30% vanno meglio, decisamente meglio delle altre. Addirittura, si dimezzano le probabilità di insolvenza

quando la parola «presidente» e «amministratore delegato» è declinata al femminile.

Se si entra un po' più nel dettaglio e se si guardano le società che si piazzano ai primi posti si vede che sono soprattutto le società a controllo familiare e le aziende della moda e del lusso ad avere una quota importante di donne in consiglio. Sono, insomma, figlie di imprenditori e figlie e manager del tessile-abbigliamento. Anche se non mancano le eccezioni.

in Parlamento

Come si sa è in discussione in Parlamento la legge per introdurre anche in Italia le cosiddette «quote rosa», un tetto del 30% riservato al genere meno rappresentato, che attualmente sono le donne. Dopo un avvio in velocità alla Camera, la legge bipartisan firmata da Lella Golfo (Pdl) e Alessia Mo-

sca (Pd) sta avendo un percorso accidentato in Senato a seguito della richiesta della Confindustria di **Emma Marcegaglia**, dell'Abi di Giuseppe Muscarelli e dell'Ania di Fabio Cerchiai di una sua introduzione «al rallentatore» e con sanzioni decisamente meno efficaci di quelle previste dal testo di legge. Richieste che sono state accolte dal governo tra molte polemiche anche all'interno dello stesso Pdl.

In attesa di conoscere che esito avrà la ricerca della mediazione che è in corso e di cui si saprà questa settimana, abbiamo provato a capire che impatto avrebbe questa legge se dovesse essere estesa a tutte le società, non solo a quelle quotate e a controllo pubblico. E abbiamo cercato di capire quali sono e come vanno le aziende che il 30% già lo rispettano. Come si è detto, quando c'è il 30% è molto spesso «un caso»,



dipende cioè dal numero di figli maschi e figlie femmine che sono nate in una famiglia imprenditoriale (ma non va dimenticato che non troppo tempo fa le figlie venivano liquidate con immobili e in denaro, il fatto che oggi entrino in azienda e gestiscano il gruppo è un bel passo avanti).

Un discorso a parte merita la moda, dove non sono poche le amministratrici delegate e le consigliere di amministrazione: è il caso di Diesel (Daniela Riccardi, ad), di **Unni Italia** (Gabriella Scarpa, ad) e di **Dolce & Gabbana** (Cristiana Ruella, direttore affari generali e consigliera di amministrazione).

Lo studio

L'indagine è stata realizzata dall'ufficio studi di **Cerved** Group su un campione delle 2 mila imprese italiane di maggiori dimensioni, con fatturato oltre i 100 milioni di euro nel 2008 o nel 2009. Sono state escluse le imprese con l'amministratore unico, quelle con valori anomali del Roe (l'indicatore della performance aziendale) e quelle con un bilancio di tipo diverso da «industriale, commerciale e di servizio».

«Siamo partiti senza avere ipotesi e ci siamo limitati a far parlare i numeri — dice Alessandra Romanò, direttore operativo Databank, divisione Cerved Group —. La prima cosa che abbiamo notato è che la percentuale di donne non varia negli anni. A una sensibilità crescente su questo tema non corrisponde un trend di crescita nella presenza.

Ma il vero dato al quale bisogna prestare attenzione — prosegue Romanò — sono i risultati finanziari: i numeri dicono che dove ci sono donne al vertice le performance sono migliori e questo è un dato stabile in tutto il triennio che abbiamo esaminato. Il dato sull'insolvenza, d'altra parte, non dà adito a equivoci». Complessivamente, sulle 2 mila imprese esaminate, il peso delle donne tra gli amministratori tra il 2007 e il 2010 è rimasto stabile attorno al 9% (dal 9,1% del 2007 e 2008

al 9,2% del 2009 e 2010). Anche il numero delle società che hanno almeno una donna nel proprio consiglio di amministrazione non si è modificato nell'ultimo quadriennio: erano il 38,8% nel 2007 ed erano il 38,8% lo scorso anno (con una discesa sotto il 38% nel 2009). I

numeri diventano significativamente più piccoli quando si vanno a cercare le imprese che hanno già il 30% di cda al femminile: meno del 12% nel 2010.

Una vera stranezza se si vanno a valutare i risultati. Tutti gli indici utilizzati (oltre al Roe, il Roi che indica la redditività e l'efficienza economica della gestione caratteristica, e il Roa, ovvero il risultato prima

della gestione finanziaria sul totale dell'attivo) sono migliori per le aziende a maggior presenza femminile. Là dove il cda è al 30% «rosa», nel triennio 2007-2009 il Roe è dell'11,6% rispetto al 9,1% dei cda con meno del 30% di donne; il Roe è rispettivamente 4,8% contro 2,9% e il Roa 6,9% contro 5,0%.

Cerved ha cercato la «prova del 9» valutando le probabilità di insolvenza. Come si vede nel terzo grafico si nota che se vi sono donne nel management il rischio scende dal 7,1% al 6,0%, ma addirittura quasi si dimezza se vi è un presidente o un amministratore delegato donna: 6,7% contro 3,8%. Il confronto è stato fatto a parità di dimensione aziendale, di settore di operatività dell'impresa, di regione e di altre variabili statisticamente significative. Ed è costruito su modelli per i quali sono state impiegate informazioni che coprono un arco temporale di 10 anni e oltre 6 milioni di osservazioni relative a più di 1 milione di imprese.

La conclusione è una: «La presenza di donne al vertice dell'impresa riduce il rischio di default».



Industriali Emma Marcegaglia, presidente di Confindustria



Credito Giuseppe Mussari, presidente Abi, l'associazione delle banche



Compagnie assicurative Fabio Cerchiali, presidente dell'Ania



Illustrazione di Stefano Fabbri


Favorevole/Daniela Montemerlo

«Non sprechiamo i talenti»

In Italia «c'è una tale mole di talenti che parla da sola... Vogliamo deciderci a utilizzarli oppure no?». Daniela Montemerlo, professore associato di Economia aziendale all'Università dell'Insubria e docente alla Sda Bocconi, è esperta di aziende familiari e di leadership femminile e componente di cda (ha collaborato ai lavori sul tema realizzati da *CorriereEconomia*).

Sulle quote rosa è sicura: «C'è una situazione talmente arretrata nel nostro Paese che è necessario dare un'accelerata a un processo che da solo non è capace di evolvere. In generale, lo spirito della legge mi è parso da sempre quello di introdurre un cambiamento che superi i pregiudizi di genere senza contravvenire il principio della meritocrazia, ma anzi consentendo alle imprese di utilizzare risorse qualificate e pochissimo utilizzate come le statistiche dimostrano. Le ricerche sui consigli di amministrazione norvegesi mostrano che la legge sulle quote, lì ben più rigida, non ha abbassato i profili di competenza dei consiglieri». Montemerlo è favorevole a quote temporanee e nel-



la mediazione in discussione in questi giorni al Senato spera che la piena applicazione della legge non superi i 2 mandati di consiglio di amministrazione (le imprese ne hanno proposto 3).

Commentando i risultati del Cerved sottolinea come «questi dati siano coerenti con gli studi sulle peculiarità femminili quando c'è maturità di genere». Quanto alle aziende familiari,

«sono contesti nei quali si hanno molte possibilità di apprezzare la diversità e la maturità di genere. Nella loro prospettiva di medio-lungo termine, infatti, le famiglie proprietarie eccellenti sanno valutare le perso-

ne meritocraticamente, sia sui contenuti che sulla capacità di valorizzare le persone, creare relazioni fiduciarie e gestire le relazioni e i conflitti, e sono naturalmente sensibili alle problematiche della conciliazione famiglia-lavoro. Questo apre spazi sia a figlie preparate che ad altri talenti femminili non facenti parte della famiglia».

M. S. S.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Critica/Alessandra Gritti

«Partiamo dai manager»

Culturalmente parlando non ama le quote rosa, e infatti si è sempre espressa in senso contrario. Ma oggi vuole cogliere gli aspetti positivi che il dibattito sul tema ha prodotto. «Come mentalità sono contrarissima — dice Alessandra Gritti, vice presidente e amministratore delegato di ~~Ilambini~~ Investment Partners, società quotata —, ma non posso non notare che nell'ultimo anno e mezzo con la scusa delle quote si fanno iniziative molte belle, per esempio tantissimo *mentoring* a persone che aspirano a crescere professionalmente, una attività nella quale credo molto».

Perché se è vero che anche oggi si può diventare amministratore delegato, è allo stesso tempo vero, secondo Gritti, che l'Italia è assai indietro sul fronte della partecipazione delle donne ai processi decisionali. Ed è da questo punto che parte il suo ragionamento sulla legge in discussione. «Voler passare da 0 al 33% è un errore tecnico. Sono sicura che se avessimo optato quest'anno per il 10%, avremmo ottenuto il 30% alla prossima tornata di nomine. Sulle società quotate bisogna lavorare

con la gradualità tipica di questo tipo di aziende; anche le autorità preposte al loro controllo quando emanano dei provvedimenti di particolare impatto (si veda ad esempio quello attuale relativo alle remunerazioni) concedono un periodo di realizzazione con adeguamenti gradualmente. Non dobbiamo dimenticare — continua — che mentre nel Nord Europa il nodo erano le aziende statali, in

Italia la situazione è capovolta: tolte Eni, Enel e poche altre, abbiamo un capitalismo fatto in prevalenza di medie imprese private. Arrivare a prevedere la decadenza immediata del consiglio è eccessivo».

«Più che ai cda, dobbiamo fare in

modo che le donne facciano carriera nelle aziende: oggi mancano i direttori generali o le donne nel primo livello della gerarchia. Ma se non le facciamo crescere, come possiamo poi trovarle per i consigli di amministrazione? O mettiamo solo le commercialiste e le avvocate? Ecco, se proprio dobbiamo introdurre le quote, facciamole per far crescere le donne nel management».

M. S. S.



Imago Economica



Accordo sulla flessibilità per dipendenti e imprese Così saranno conciliati i tempi lavoro-famiglia

Oggi manifestazioni per la giornata dell'8 marzo

Nuove regole per conciliare lavoro e famiglia da inserire nella contrattazione collettiva. Intesa tra ministero del Lavoro e parti sociali, Cgil compresa. Orari flessibili per agevolare dipendenti e imprese. Donne in piazza per l'8 marzo. A PAGINA 23 Agnese, Arachi, Baccaro

L'8 marzo Tre mesi per stabilire le nuove regole da inserire nei contratti nazionali. Il governo pronto a concedere incentivi

Accordo per conciliare lavoro e famiglia

In ufficio con orario part-time dopo la maternità e telelavoro. Firma anche la Cgil



Sostegno Questa intesa sarà solo la prima; riusciremo a creare una rete di sostegno per le famiglie più completa ed efficace **Mara Carfagna** ministro per le Pari opportunità

ROMA — Un primo passo verso l'individuazione di regole per meglio conciliare il lavoro e la famiglia da inserire nella contrattazione collettiva. È questo il significato della intesa firmata ieri dal ministero del Lavoro e dalle parti sociali, Cgil compresa, che si è riservata una valutazione successiva. Per il ministro del Lavoro, Maurizio Sacconi, «è un passo in avanti nelle nostre relazioni industriali: con l'intesa si punta a conciliare i tempi di lavoro e quelli di famiglia attraverso la modulazione dell'orario».

Più nello specifico le parti sociali si sono date 90 giorni per valutare insieme una griglia di misure, assunte dalle migliori pratiche quotidiane che già oggi vengono episodicamente adottate in alcune aziende. Ciascuna di queste misure dovrà essere tradotta in un sistema di regole da introdurre nella contrattazione collettiva e, in particolare, in quella di secondo livello, in modo da diventare pratica generale. Tra queste, appare innovativa la possibilità di usufruire del congedo parentale in modalità part time, allungandone la durata da 6 a 12 mesi. Ma c'è anche l'incentivazione del telelavoro, la creazione di banche-ore, la possibilità di ottenere una modalità di lavoro più flessibile in caso di cura per grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado. Oppure l'impe-

gno del datore di lavoro di restituire alla lavoratrice, tornata al lavoro dopo la maternità, le stesse mansioni o equivalenti.

Che corrisponde a quel ripristino della legge 188/2007 che vieta le dimissioni in bianco, auspicata dal leader della Cgil, Susanna Camusso.

Se fra tre mesi le parti avranno trovato un'intesa, sarà firmato un avviso comune cui le stesse faranno riferimento nell'ambito della contrattazione. Da parte propria le istituzioni hanno assunto l'impegno di rifinanziare alcune leggi che servono a sostenere il lavoro femminile, introducendone anche di nuove, come l'incentivazione di part time lunghi. Inoltre si è convenuto che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro possono beneficiare della detassazione del 10% del salario di produttività qualora sia previsto in accordi territoriali o aziendali. Infine governo, Regioni ed enti locali sono impegnati a rafforzare le infrastrutture e i servizi pubblici utili alla conciliazione dei tempi, rifinanziando, ad esempio, il piano dei nidi per il 2011.

La Cgil, rappresentata dal segretario confederale Serena Sorrentino, rileva che «ci siamo trovati di fronte a un documento radicalmente diverso da quello presentato la settimana scorsa e questo è merito del fatto che tutte le parti si sono esercitate nella riscrittura dei

principi che devono far parte di un accordo sulla conciliazione».

Secondo Giorgio Santini, segretario generale aggiunto della Cisl, l'intesa «è un passo in avanti importante rispetto al percorso delineato la scorsa settimana: quelle che venivano individuate come generiche linee guida diventeranno per le parti un concreto impegno contrattuale».

Antonella Baccaro





Che cos'è la conciliazione?

È la ricerca (in collaborazione con lo Stato e i datori di lavoro) dell'equilibrio tra tempi familiari e tempi lavorativi, per favorire l'occupazione femminile

Tempi diversi

Le ore e i minuti che gli italiani dedicano ogni giorno al lavoro, dentro e fuori casa

Lavoro retribuito e studio

Uomini **4,26**

Donne **2,06**

Lavoro familiare

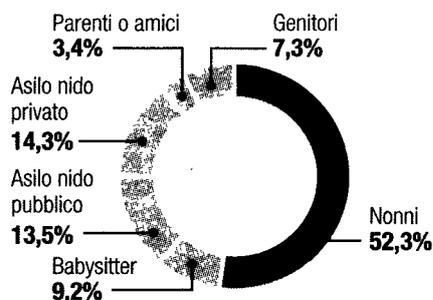
Uomini **1,35**

Donne **5,20**

Fonte: Istat

Chi si occupa dei più piccoli

Le persone o i servizi che si prendono cura dei bimbi fino a due anni quando la madre lavora



Le donne in politica

La presenza femminile alla Camera dei deputati nei vari Paesi

	Seggi	Donne	%
1 Ruanda	80	45	56,3
2 Svezia	349	157	45,0
3 Sud Africa	400	178	44,5
4 Cuba	614	265	43,2
5 Islanda	63	27	42,9
6 Olanda	150	61	40,7
7 Finlandia	200	80	40,0
8 Norvegia	169	67	39,6
9 Belgio	150	59	39,3
10 Mozambico	250	98	39,2
54 Cina	2.987	637	21,3
54 ITALIA	630	134	21,3

Fonte: Inter-parliamentary Union

EMANUELE LAMEDICA

IL FATTORE DONNE E IL PAESE

di BEPPE SEVERGNINI

Quando non riescono ad accettare i cambiamenti, gli uomini — intesi come maschi — offrono complimenti. Quando non sanno imporsi rinunciano, espongono buone intenzioni. La giornata di oggi, 8 marzo, vedrà un turbinio di eventi, iniziative, congratulazioni e riconoscimenti del ruolo della donna. Ma le donne — intese come femmine — ormai l'hanno capito. Basta scostare le mimose, e il panorama retrostante è spoglio.

Il *Corriere* ieri citava la recente indagine Eurostat: siamo in coda tra i Paesi dell'Unione Europea. L'occupazione femminile diminuisce dopo il primo figlio, crolla dopo il secondo. Solo Malta è messa peggio di noi. Lo suggerisce l'osservazione, lo conferma uno studio dell'università Bocconi: senza il reticolo familiare poche nostre connazionali potrebbero lavorare. L'aiuto quotidiano dei nonni è indispensabile per trenta italiane su cento. Le danesi e le svedesi costrette a chiedere aiuto ai genitori per badare ai figli? Due su cento.

Sorpresi? Probabilmente no. Chi non ha sperimentato le carriere che si bloccano alla prima gravidanza (part time e telelavoro sono temi buoni per i convegni) conosce una donna che s'è trovata in quella condizione. La buona notizia? La carovana dei grandi Paesi occidentali s'è rimessa in moto. Cerchiamo di capire dov'è il gancio da traino.

Negli Stati Uniti il presidente Obama approva il Lilly Ledbetter Fair Pay Act contro la discriminazione salariale. In Gran Bretagna il rapporto Davis chiede di portare al 25% la quota di donne nei consigli di amministrazione entro il 2015. La Francia approva una legge che porterà al 40% le donne ai vertici delle società quotate entro il 2017. In Germania, Angela Merkel ha annunciato di voler imporre quote rosa del 40% in tutte le grandi aziende. Nessuno di questi Paesi ha avuto

un caso Ruby che spingesse le donne in piazza. Tutti hanno capito però che, in tempi incerti, bisogna sfruttare le risorse a disposizione. E le donne sono una risorsa immensa.

La legge in discussione in Italia prevede, per i vertici delle società quotate e delle pubbliche partecipate, una quota femminile di un terzo, da introdursi con disarmante gradualità (2021). Ma vedrete: il Paese bradipo dovrà imparare a correre. La realtà ha un'urgenza che nessun sofisma può rallentare e nessuno scandalo può oscurare. I «cuori pensanti» delle donne italiane — per citare il titolo di un libro di Laura Boella — hanno capito che un Paese senza materie prime, con infrastrutture obsolete, un debito pubblico mostruoso, un governo distratto e un'opposizione fatua non può permettersi di rinunciare al contributo delle donne. È una questione di legislazione e di coerenza, di opportunità e di comportamenti, di priorità e di serietà. Soprattutto di serietà.

Quante aziende negano alle donne i diritti che proclamano nelle *conventions*. Quante amministrazioni pubbliche vedono gli asili solo come voci di spesa, invece di considerarli grandi opportunità. Quanti uomini dicono quello che non fanno e fanno quello che non dicono (al momento del colloquio di lavoro, della promozione, della cooptazione). Quante donne, purtroppo, fingono di non vedere. Quanto sono sole Rita Levi Montalcini e Margherita Hack: eppure le nuove italiane chiedono modelli, non di diventare modelle.

Si muove il mondo, muoviamoci anche noi. Una festa che scivolava pericolosamente verso il romanticismo commerciale — l'8 marzo come un 14 febbraio per ritardatari — conosce quest'anno un improvviso risveglio. Cerchiamo di dimostrare che è una nuova stagione anche per noi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



8 MARZO / 1

Quote rosa? Con le ali volano meglio

di **Alberto Alesina**
e **Andrea Ichino**

La legge sulle "quote rosa" nei consigli di amministrazione ha un importante valore simbolico ma non cambierà il fatto che il tasso di occupazione delle donne in Italia è fra i più bassi dei paesi Ocse e ben al di sotto della media europea. L'occupazione femminile non può aumentare con le quote rosa perché la loro rigidità ha costi elevati per le imprese. Avrebbe senso imporre quote rosa in tutte le aziende e a tutti i livelli? Evidentemente no.

Da alcuni anni abbiamo proposto una strada alternativa: una riduzione fiscale a favore delle donne che lavorano. La perdita di gettito per lo Stato sarebbe limitata perché tutte le indagini empiriche dimostrano che l'offerta di lavoro femminile risponde molto più di quella maschile a variazioni del salario netto.

Continua ► pagina 14

Quindi una riduzione delle aliquote sulle donne farebbe crescere l'occupazione femminile aumentando la corrispondente base imponibile.

La limitata perdita di gettito potrebbe essere compensata con riduzioni di spesa che molti comunque auspicano. Ma anche a spesa pubblica invariata, le aliquote sul lavoro maschile dovrebbero essere aumentate di poco per mantenere la parità di gettito.

Il "miracolo" sta nel fatto che basterebbe aumentarle molto meno di quanto sarebbero diminuite quelle femminili, perché l'offerta di lavoro maschile è rigida, ovvero gli uomini continuerebbero a lavorare anche con aliquote più alte e quindi la loro base imponibile non si ridurrebbe. In questo modo i redditi familiari delle coppie aumenterebbero al netto delle tasse perché diminuirebbe la pressione fiscale media per la coppia. E nelle coppie diventerebbe meno scontato che il ruolo di bread winner debba essere sempre affidato al maschio.

Esattamente opposto sarebbe l'effetto di una riforma della tassazione dei redditi familiari basata sul metodo del quoziente familiare, che occasio-

Aliquote rosa meglio delle quote

Assunzioni e carriere incentivate se il lavoro delle donne costa meno

nalmente viene menzionata tra gli obiettivi futuri del governo. Il cumulo dei redditi dei conviventi che questo metodo implica farebbe automaticamente aumentare l'aliquota marginale sul reddito di chi guadagna meno in famiglia, ossia, generalmente, le donne, che verrebbero ancor più allontanate dal mercato del lavoro.

Agire con la leva fiscale invece che con le quote rosa lascia al datore di lavoro la flessibilità di scelta su chi assumere, cambiando però gli incentivi. Se il lavoro femminile costa meno (al lordo delle imposte) il datore di lavoro troverà conveniente assumere più donne, e più donne saranno disponibili a lavorare. Si tratta, in altre parole, di una riduzione del cuneo fiscale che, se concentrata sul lavoro femminile, avrebbe effetti espansivi notevolmente maggiori. L'imposizione di quote rosa invece è troppo rigida perché non consente al mercato di assestarsi al punto il cui il valore della produttività del lavoro femminile è uguale al suo costo (ridotto appunto dallo sgravio fiscale). La superiorità di incentivi che agiscono sui prezzi (in questo caso il salario delle donne) rispetto a quote rigide sono ben noti nell'ambito della teoria economica.

Il problema però non è solo quello di far salire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma è anche quello dei "soffitti di vetro" ovvero la discriminazione contro le donne al momento delle promozioni ai livelli più alti. La tassazione differenziata consentirebbe di affrontare anche questo problema modulando opportunamente la differenziazione delle aliquote in modo che generi gli effetti desiderati proprio ai livelli di carriera dove più sono necessari.

Quando avanzammo questa proposta, vi fu un'alzata di scudi che sosteneva l'incostituzionalità di una differenziazione delle tasse in base al sesso. Col tempo la proposta è stata accolta in due diversi progetti di legge i cui primi firmatari sono la senatrice Maria Ida Germontani (Fli) e il senatore Enrico Morando (Pd). Recentemente, con una maggioranza bipartisan, il Parlamento ha approvato la legge sugli incentivi al rientro dei cervelli (prima firmataria l'onorevole Alesia Mosca del Pd). Questa legge introduce aliquote fiscali diverse a seconda del sesso dei ricercatori che voglio-

no rientrare: più alte per gli uomini e più basse per le donne. Evidentemente l'incostituzionalità non sussiste perché nessuno ha obiettato. Superato questo scoglio, quindi, perché non affiancare alle quote rosa nei consigli di amministrazione le "aliquote rosa" per tutte le lavoratrici?

aalesina@harvard.edu

andrea.ichino@unibo.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA