



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Donne, Innovazione, Crescita

Iniziative per l'occupazione e la qualità del lavoro
femminile nel quadro degli obiettivi europei di Lisbona

Nota Aggiuntiva
al Rapporto sullo stato d'attuazione
del Programma Nazionale di Riforma 2006-2008

Un cambio di passo: innalzare, equiparare, includere

Questa Nota Aggiuntiva integra il secondo Rapporto sullo stato d'attuazione del Piano Nazionale di Riforma che il Governo italiano presenta ogni anno alla Commissione europea, secondo le procedure previste nell'ambito della Strategia di Lisbona.

Uno degli obiettivi più qualificanti della Strategia di Lisbona è certamente quello relativo all'occupazione femminile, che dovrebbe raggiungere il 60 per cento entro il 2010.

L'Italia, il cui tasso nel 2006 si attesta al 46,3 per cento, rispetto alla media dell'Unione del 57,4, si trova largamente al di sotto dell'obiettivo finale ed anche dell'obiettivo intermedio fissato al 57 per cento per il 2005. La scarsa occupazione femminile ha riflessi sul tasso d'occupazione dell'intera popolazione, che nel 2006 è stato del 58,4 per cento, rispetto alla media dell'Unione a 27 del 64,4 per cento.

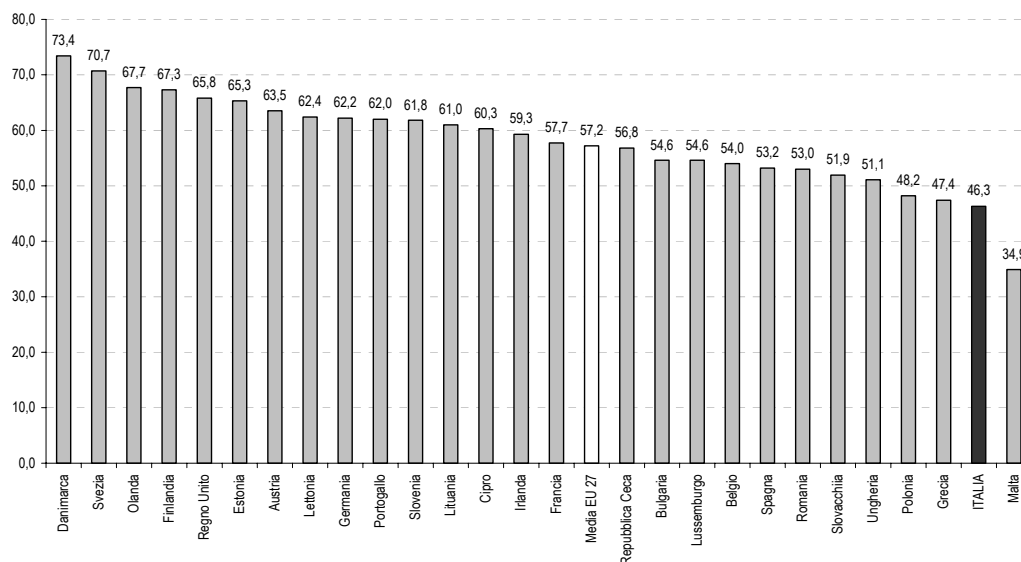
Sulla base di questi dati l'Italia si trova nelle ultime posizioni in Europa.

La situazione è molto differenziata all'interno dell'Italia. Nel Mezzogiorno il tasso d'occupazione femminile è del 31,1 per cento, contro il 56 per cento del Nord-Ovest e il 57 per cento del Nord-Est (dati 2006). Il Sud, peraltro, non si è avvantaggiato della crescita dell'occupazione femminile avvenuta a partire dalla seconda metà degli anni novanta. Dal 1993 al 2006 le occupate sono cresciute di 1.469mila unità nel Centro Nord e solo di 215mila nel Sud. Inoltre, pur diminuendo la disoccupazione nelle regioni meridionali, nel 2004 e nel 2005 sono emersi segnali negativi di aumento dell'inattività femminile che sono proseguiti nel 2006 e anche nel primo semestre 2007 con 110mila inattive in più.

Le donne del Sud, anche le giovani, in molti casi hanno smesso di cercare lavoro.

L'innalzamento del tasso di occupazione femminile è dunque una priorità su cui impegnarsi per elevare il potenziale di crescita e per garantire una più equa ripartizione delle risorse pubbliche.

Il tasso di occupazione femminile in Europa (Eurostat, 2006)



Si impone un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne. E questo cambio di passo significa, sostanzialmente, innalzare l'occupazione femminile, equiparare le condizioni di partenza nella società tra uomini e donne, includere la dimensione femminile in un nuovo patto intergenerazionale.

Il “cambio di passo” s’impone anche per tener conto degli attuali orientamenti della politica europea: l’UE considera di fondamentale importanza l’affermazione e lo sviluppo di politiche di genere e di pari opportunità, quali strumenti essenziali per la crescita, la prosperità e la competitività. Si sottolinea, in particolare, la trasversalità delle azioni ad esse connesse e la necessaria attenzione alla dimensione di genere in ogni fase della programmazione, implementazione e valutazione dei Programmi di Riforma Nazionale.

Con la Nota aggiuntiva si sottolinea l’impegno del Governo a porre tra i suoi obiettivi la valorizzazione del ruolo femminile nel mondo del lavoro. Una vera evoluzione culturale che metta uomini e donne su un piano di effettiva parità lavorativa, ma anche familiare, avrà ricadute positive nel campo dell’economia, delle condizioni di lavoro, delle scelte come genitori.

1. Donne, lavoro e società: una rivoluzione mondiale

Il ruolo delle donne sta cambiando. Accanto ai tradizionali carichi familiari, è cresciuta la loro presenza nel mondo del lavoro ed aumenta il loro peso nei processi decisionali. Questa rivoluzione ha carattere mondiale: raggiunge anche le società più tradizionali, come testimoniano le Nazioni Unite nel loro ultimo rapporto sui *Millennium Development Goals*, gli obiettivi di progresso globale al 2015.

Il cambiamento investe il mercato del lavoro. È lento, ma generalizzato. Come segnala l'ONU, “tra il 1990 e il 2005, la quota delle donne sul totale dei lavoratori nelle attività non agricole è cresciuta dal 36 al 39 per cento nel mondo, dal 44 al 47 per cento nei paesi più sviluppati”.

Aumenta anche la presenza delle donne nei processi decisionali, considerata non solo un obiettivo globale, ma un requisito essenziale per il successo di qualsiasi politica di sviluppo.

Si continua a parlare dei cosiddetti “soffitti di cristallo” che limitano l'assunzione di posizioni di responsabilità per le donne, soprattutto nelle grandi imprese. Si notano però i primi segnali di “successo” che in molte parti del mondo porta le donne al vertice in quasi tutti i settori. È un fenomeno che si riscontra con maggiore intensità nelle amministrazioni pubbliche, nelle organizzazioni senza scopo di lucro e in migliaia di piccole iniziative produttive: un successo che spesso sfugge alle rilevazioni ufficiali. Non elimina il problema, ma è una componente incoraggiante.

Il “cambio di passo” nelle azioni dei governi rappresenta una grande novità di questi ultimi anni. In molti Paesi si è passati da politiche destinate ad un genere considerato più debole e svantaggiato ad azioni considerate essenziali per la crescita economica. Si è diffuso il termine “*womenomics*” per indicare l'attenzione della ricerca economica all'accresciuto ruolo delle donne all'esterno della famiglia nella creazione di benessere, con riflessi positivi sulla situazione demografica, ma anche sul perseguimento degli obiettivi familiari e individuali di qualità della vita.

I paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come l'Italia, sono quelli che otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita del Prodotto interno lordo.

Risulta anche con crescente chiarezza che il lavoro femminile non è più un ostacolo alla natalità. Uno studio dell'Ocse dimostra che oggi nei Paesi ad alto reddito, a differenza di quanto avveniva in passato, dove le donne hanno meno opportunità di occupazione si fanno anche meno figli. Più alti livelli di fecondità emergono invece per quei Paesi che hanno tassi d'occupazione femminile più alti e un maggior investimento in politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di sviluppo dei servizi.

2. L'impegno europeo

L'Unione Europea conferma la diagnosi dell'Ocse e delinea lo scenario per i Paesi europei. I Paesi con i tassi d'occupazione più bassi (ad eccezione del Portogallo) e con un tasso di natalità inferiore sono quelli che hanno una copertura di servizi più bassa, che presentano una minore disponibilità dei padri a prendere congedi parentali, dove le donne hanno un maggior carico di lavoro domestico, dove è più bassa la condivisione del lavoro di cura tra uomini e donne.

L'Unione Europea ha preso coscienza del fatto che tutti questi elementi sono assolutamente correlati tra loro ed escludono una definizione statica e separata dei problemi. L'Europa pone l'obiettivo dell'innalzamento dell'occupazione femminile come motore di sviluppo, ma sottolinea al tempo stesso che gli interventi a favore dell'occupazione si collegano e si qualificano nell'intreccio con quelli per la famiglia, per i servizi sociali, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per una flessibilità "positiva", per una maggiore presenza delle donne ai livelli decisionali. Questi interventi devono essere quindi in grado di tenere insieme piani finora separati.

3. Il ritardo dell'Italia rispetto agli obiettivi di Lisbona

Perché il tasso d'occupazione femminile in Italia è così basso? Per rispondere occorre considerare preliminarmente due fattori, quello territoriale e quello generazionale.

- 1) Il tasso d'occupazione femminile nazionale è basso perché pesa in modo grave la scarsa partecipazione al mercato del lavoro nel Mezzogiorno. I dati Istat 2006 indicano che nella fascia di età 35-44 – quella caratterizzata dai più alti livelli di attività – al Nord lavorano 75 donne su 100, al Centro 68, al Sud solamente 42. Più in generale, le donne del Mezzogiorno fanno registrare nel 2006 tassi di attività e occupazione inferiori di oltre venti punti sia rispetto alle donne del Centro che a quelle del Nord Italia.
- 2) Anche nel Centro Nord, nonostante una situazione generalmente migliore dell'occupazione femminile, si riscontra una forte differenziazione generazionale. In questa parte del Paese, infatti, le donne nella fascia d'età 25-44 hanno tassi di occupazione in media con l'Europa, mentre le donne della fascia d'età più alta fanno registrare una caduta del tasso di occupazione che sfiora i 20 punti percentuali rispetto alla media europea.

Recenti indagini confermano che le donne in Italia, nonostante gli ottimi risultati scolastici, hanno grandi difficoltà a raggiungere a ruoli direttivi. Anche quando le donne, sfondando il "tetto di cristallo", conquistano posizioni apicali (dirigente/direttivo) i salari sono pari a tre quarti di quelli dei loro colleghi maschi: una dirigente guadagna il 26,3 per cento in meno di un collega maschio. Più in generale, il differenziale retributivo di genere in Italia si attesta al 23,3 per cento: una donna in media percepisce, a parità di posizione professionale, tre quarti dello stipendio di un uomo.

Le differenze retributive sono inoltre più marcate nel settore privato. Paradossalmente i dati mostrano che il differenziale di reddito tra uomini e donne è maggiore nelle

professioni più qualificate e meglio retribuite e nelle aree geografiche dove il reddito medio è più elevato, che sono anche quelle in cui il tasso di attività femminile è già a livello degli obiettivi di Lisbona 2010.

In conclusione non sembra che il mercato del lavoro, sia nel pubblico che nel privato, offra alle donne un ambiente che garantisce criteri meritocratici né un'adeguata motivazione; sicuramente non offre pari opportunità.

Non c'è dunque da stupirsi se molte donne col passare degli anni abbandonano le loro ambizioni.

Le donne nelle posizioni decisionali

Nelle aziende quotate, escluse banche e assicurazioni, si riscontra che nel 63,1 per cento dei casi non figura alcuna donna nel Consiglio di Amministrazione (CdA); considerando il numero totale dei componenti dei CdA, su 2.217 consiglieri, solo 110 sono donne, pari al 5 per cento.

Nelle banche, su un campione di 133 istituti di credito, il 72,2 per cento dei CdA non conta neanche una donna tra i loro componenti. In generale, su un totale di 1.748 componenti presenti nel CdA del campione, ci sono solo 46 donne pari al 2,63 per cento. Anche se le donne rappresentano ormai il 40 per cento dei dipendenti, solo lo 0,36 per cento delle donne ha la qualifica di dirigente contro il 3,11 per cento degli uomini.

Nelle assicurazioni anche se il 45 per cento del personale è costituito da donne, tra i dirigenti solo l'11 per cento sono donne; tra gli uomini 5 su 100 sono dirigenti, mentre tra le donne lo sono solo 0,7 su 100.

Delle aziende sanitarie nazionali il vertice aziendale è costituita da una "triade", formata da Direttore Generale, Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario. È donna l'8 per cento dei DG, il 9 per cento dei direttori amministrativi, mentre la percentuale sale al 20 per cento tra i direttori sanitari. Molto più significativa è la presenza femminile in ruoli di profilo sanitario - non manageriale: infatti è donna il 62 per cento dei responsabili del settore infermieristico.

Nel mondo economico che si esprime attraverso la stampa, i convegni ecc., si discute molto di meritocrazia, ma non si osserva che lo sbilanciamento di genere riscontrato in quasi tutte le aziende italiane, al crescere dei livelli aziendali, possa essere un indicatore di scarsa meritocrazia e di processi di valutazione e promozione poco trasparenti. Un indicatore che meriterebbe di essere approfondito. Analogamente nel dibattito sulla responsabilità sociale d'impresa, che comincia ad animare il mondo economico, il tema delle eguali opportunità in Italia non sembra mai prioritario, nonostante le rilevazioni statistiche denuncino un problema evidente.

Sul lato della domanda del lavoro è dunque richiesto un cambiamento culturale che porti gli attuali decisori all'interno delle organizzazioni sia pubbliche che private a riconoscere, oltre alla palese iniquità dei processi di valutazione e promozione nei confronti delle donne, anche l'inattualità di non ritenere fondamentale all'interno delle organizzazioni la presenza della diversità come catalizzatore di innovazione, visione del mercato, creatività.

È anche necessario considerare la permanenza di una cultura di discriminazione che relega le donne in lavori di servizio "femminili", meno pagati, più precari, e in ogni caso rende più difficile il progredire nelle carriere.

C'è inoltre una generale condizione culturale che accomuna donne di diverse generazioni e di diverse provenienze geografiche. È la specificità dell'Italia e di pochi altri Paesi nel panorama europeo: il lavoro di cura – non solo quello relativo alla maternità – non è riconosciuto, non è sostenuto da politiche efficaci. È quasi interamente sulle spalle delle donne, un loro “affare privato”.

La scarsa condivisione tra uomini e donne del lavoro di cura all'interno della famiglia, che fa sì che la donna italiana, in un giorno medio (che comprende anche la domenica) lavori complessivamente, tra casa e ufficio, ben 7 ore e 26 minuti, un tempo superiore a molti altri paesi europei e che per esempio è maggiore di un'ora e 10 minuti rispetto al tempo di lavoro complessivo della donna tedesca. Inoltre, il 77,7 per cento del lavoro familiare prodotto dalla coppia è ancora appannaggio delle donne.

All'attribuzione asimmetrica delle responsabilità di cura si collega la carenza di misure conciliative, che è necessario risolvere con interventi sia sul terreno dell'offerta pubblica di servizi, dell'organizzazione dei tempi e orari delle città, delle politiche di mobilità, ecc., sia sul terreno dell'organizzazione del lavoro nelle imprese. Un'organizzazione che attualmente penalizza il part-time, resiste a modalità di flessibilità temporale e pone invece l'accento su un tipo di flessibilità contrattuale che crea forme di “stabile precarietà”.

Il sistema per ora regge grazie all'assunzione delle responsabilità familiari da parte delle donne (di diverse generazioni), grazie alle reti familiari e all'apporto determinante delle immigrate. Ma la rete di aiuti informale è entrata in un processo di crisi strutturale. Nell'arco di venti anni è aumentato di poco il numero delle prestatrici di cura, ma è diminuito il numero di famiglie aiutate. In particolare è dimezzato il numero di famiglie di anziani aiutate, perché le donne hanno sempre meno tempo da dedicare agli aiuti informali e hanno a loro volta necessità di essere sostenute quando lavorano. Il calo della fecondità, l'aumento dell'invecchiamento della popolazione, la crescita del lavoro femminile non potranno che accentuare questa criticità: un pilastro del vecchio sistema di welfare è dunque entrato in crisi. O si costruirà un nuovo sistema di welfare o le donne sempre più sovraccariche non riusciranno più a far fronte ai nuovi bisogni emergenti e il risultato sarà il peggioramento della qualità della vita di tutti.

Il progresso delle donne nella società italiana è ricco di contraddizioni. A un picco d'innalzamento della scolarizzazione femminile (a tutti i livelli, anche universitari e postuniversitari), che attualmente supera quella maschile, corrispondono: un penalizzante squilibrio che segrega le donne soprattutto nelle materie umanistiche; una delle più basse presenze nel mondo del lavoro tra i Paesi europei e un'assenza clamorosa dalle posizioni decisionali, nella politica e altrove; una media di figli per donna tra le più basse in Europa e nel mondo; un familismo proclamato e diffuso e contemporaneamente una storica assenza di reali e efficienti politiche di sostegno.

D'altra parte, se si guardano i modelli proposti dai mezzi di comunicazione di massa (televisione, cinema, pubblicità) è frequente la proposta di figure di donne affermate, che occupano posizioni di potere con connotazioni sostanzialmente negative: poco femminili, spesso cattive, quasi sempre sole ed infelici. Al contrario è ricorrente e martellante soprattutto nella pubblicità il modello di una donna attraente, felice, amata e buona, racchiusa nelle pareti domestiche e di ciò soddisfatta o, nel migliore dei casi, con ruoli professionali di scarso potere.

4. Una strategia forte per l'occupazione e la qualità del lavoro femminile

Per affrontare il problema del ruolo delle donne come motore di sviluppo economico e sociale, bisogna da un lato assumere una terapia shock per l'occupazione femminile e dall'altro creare un sistema di welfare adeguato ai nuovi bisogni della società italiana, che veda le donne quali attori fondamentali. Conciliare politiche del lavoro con le responsabilità familiari non è mai diventato il fulcro delle politiche sociali e lavorative. Le responsabilità di cura sono rimaste a carico delle donne e non si è colto finora il fatto che ciò costituiva un grave limite alla crescita e allo sviluppo dell'Italia.

Per potenziare le opportunità offerte alle donne nel mondo del lavoro (in tutte le sue forme: dipendente, autonomo, ma anche sviluppo di proprie imprese e microimprese) è necessario mettere allo studio misure per incrementare l'occupazione femminile. Allo stesso tempo, sarà anche necessario avviare gli strumenti che garantiscono una relazione reciproca tra flessibilità e sicurezza, tra le esigenze dei datori di lavoro e le esigenze delle persone che lavorano, in particolare delle donne.

Sarà fondamentale perseguire con efficacia il rafforzamento dell'iniziativa connessa ai servizi per l'infanzia e agli anziani non autosufficienti come elemento centrale per sostenere le libere scelte delle donne, come previsto anche dal "Protocollo su Previdenza, Lavoro e Competitività per l'Equità e la Crescita Sostenibili", sottoscritto con le parti sociali il 23 luglio 2007.

Una strategia forte, che consenta l'affermazione delle donne nei luoghi decisionali e la conciliazione tra lavoro e famiglia, chiama in causa soggetti e livelli diversi, proprio per la complessità e la trasversalità delle azioni che occorre intraprendere. Si tratta di un profondo cambiamento che il Governo deve promuovere e favorire, pur nel rispetto della pluralità dei valori individuali, con incisive azioni di comunicazione, d'incentivo e d'esempio positivo. È un percorso complesso che mette in discussione la cultura avversa al cambiamento di tanti soggetti che hanno contribuito agli attuali ritardi del mondo del lavoro e delle imprese. Ugualmente, si dovranno avviare comportamenti coerenti e pratiche innovative in tutta l'amministrazione pubblica.

Le iniziative per riequilibrare la presenza delle donne nei ruoli di responsabilità, nelle istituzioni, nelle aziende, ma anche nella politica, sono un elemento portante di questa strategia di innovazione. Perché chi decide determina l'agenda su cui si decide.

È però necessario ribadire che il "cambio di passo" investe tutta la società. La sfida riguarda anche i comportamenti di vita delle donne e degli uomini.

Si tratta di un cambiamento dei comportamenti di vita anche quotidiana: richiede agli uomini una maggior condivisione dei carichi di cura; alle donne una maggiore consapevolezza della possibilità e dell'opportunità di valorizzare il loro ruolo nella realtà produttiva del paese; alle aziende una maggiore sensibilità per il valore della diversità di genere.

Il cambiamento potrà essere stimolato da campagne di comunicazione, come è avvenuto in altri Paesi europei, così da uniformarsi all'indicazione dell'Ue che auspica "azioni di sensibilizzazione per incoraggiare gli uomini a condividere le responsabilità in materia di custodia dei figli e delle altre persone dipendenti". La comunicazione, da svilupparsi attraverso il servizio pubblico radiotelevisivo e la sensibilizzazione nelle scuole, dovrà

anche proporre modelli di donne affermate professionalmente al fine di smontare stereotipi obsoleti e perdenti.

Realizzare il “cambio di passo” in Italia non è facile, ma non si parte da zero. Alcuni interventi sono già in fase d'attuazione, mentre altri richiedono approfondimenti, confronti, iniziative da avviare al più presto.

5. Politiche per aumentare la presenza delle donne nel mondo del lavoro e valorizzarne il ruolo

5.1 Misure di sostegno all'occupazione femminile

Il sostegno all'occupazione femminile è uno degli obiettivi più importanti che il Governo si pone, considerando la distanza che separa l'Italia – e in particolare alcune regioni del centro-sud – dai traguardi di Lisbona. Politiche di sostegno diretto alla domanda di lavoro femminile, politiche e servizi per la conciliazione del lavoro di cura e del lavoro esterno alla famiglia, politiche di incentivazione all'imprenditoria femminile sono tutte forme di intervento che concorrono, trasversalmente, all'obiettivo di una maggiore e migliore occupazione delle donne. Anche le azioni positive contro la discriminazione e le altre forme di intervento per l'affermazione delle pari opportunità hanno un impatto sull'occupazione femminile.

Per quanto riguarda, nello specifico, il sostegno diretto all'occupazione femminile, è in fase di discussione un “Piano d'azione straordinario per l'occupazione femminile”, che intende proporre un approccio strategico attraverso la definizione di breve e di lungo periodo. Il Piano, secondo gli impegni programmatici contenuti nel DPEF 2008-2011, assume la metodologia del mainstreaming a tutti i livelli decisionali e in tutte le aree d'intervento, finalizzata alla convergenza verso l'obiettivo di migliorare la quantità e la qualità dell'occupazione femminile; a sostenere i percorsi di carriera; a rafforzare la presenza delle donne in posizione di vertice; ad accrescere la conciliabilità tra lavoro e vita extra lavorativa in una ottica di parità di genere.

Un punto fondamentale del Piano è costituito dalle politiche fiscali di incentivo all'occupazione femminile, sia sul versante delle imprese che assumono donne, sia attraverso riduzioni fiscali sull'offerta di lavoro da parte delle lavoratrici. Sul lato della domanda di lavoro, si tratta di potenziare le misure, già introdotte nella finanziaria per il 2007 e approvate in sede europea, con le quali si riduce il carico fiscale sulle imprese che assumono donne nelle aree svantaggiate. Sul lato dell'offerta occorre introdurre misure che riducano il peso fiscale sul reddito percepito dalle donne che lavorano, in modo da incentivare le stesse alla permanenza al lavoro.

È in corso la revisione e il rilancio della strategia complessiva di sostegno alle iniziative imprenditoriali delle donne, con l'introduzione di forme alternative e innovative quali il Fondo pubblico di garanzia per il sostegno al credito delle piccole e medie imprese femminili e l'accesso al microcredito. Lo strumento nazionale specifico per l'incentivazione all'imprenditoria femminile, la legge 215 del 1992, è infatti oggetto di una revisione sostanziale per superare il sistema delle agevolazioni e passare a forme di sostegno al credito.

A questo proposito un contributo fondamentale, complementare e non sostitutivo, può essere svolto dai Fondi Strutturali e dalle risorse stanziare per il Mezzogiorno dal Fondo per le Aree Sottoutilizzate (FAS).

In un'ottica che sottolinea il valore sociale e inclusivo dell'iniziativa imprenditoriale è necessario anche promuovere interventi per l'imprenditorialità femminile delle donne immigrate.

5.2 Azioni di orientamento e formazione per una migliore qualificazione dell'offerta di lavoro femminile

Nel campo dell'istruzione, partendo da una situazione di totale svantaggio, le donne sono arrivate a superare gli uomini in tutti gli ordini di studio. Il cambiamento è stato così marcato che oggi la maggioranza delle donne tra 30 e 34 anni sono diplomate o laureate.

Le donne stanno recuperando anche lo svantaggio formativo nel settore delle nuove tecnologie, terreno tradizionalmente maschile, ma la loro presenza nelle facoltà scientifiche – su 100 matricole meno di 25 sono donne e nelle facoltà di ingegneria ci sono 18,4 donne immatricolate su 100 – è ancora così limitata da rendere difficile alle imprese più avanzate l'assunzione di un numero adeguato di donne ingegnere, tecnologhe o scienziate. In molte strutture produttive permangono stereotipi maschilisti per gli impieghi di carattere tecnico e scientifico.

La crescita della capacità d'innovazione del Paese richiede dunque, da un lato, un aumento del numero delle donne laureate in materie tecnico-scientifiche, dall'altro interventi di promozione della domanda per facilitarne l'accoglienza soprattutto nelle piccole e medie imprese.

Strettamente connessi alle misure di sostegno all'occupazione devono essere considerati gli interventi mirati alla formazione di capitale umano, visti sempre in collegamento a strategie di sviluppo locale ed innovazione, come condizione per un'adeguata partecipazione femminile. È necessario sostenere una maggiore diversificazione delle scelte formative condotte dalle donne nell'ambito dei percorsi d'istruzione e di formazione superiore, soprattutto verso i settori scientifico-tecnologici e legati all'innovazione.

Un primo livello d'incentivi (a esempio con borse di studio) dovrà essere destinato all'acquisizione di titoli di studio in materie tecnologiche, affiancato da iniziative di orientamento e comunicazione nelle scuole. Sarà anche necessario trovare forme d'incentivi pubblici per le Università che promuovono la crescita della partecipazione femminile nei settori tecnico-scientifici: nei corsi di laurea, nei master, nei corsi di perfezionamento, nei corsi per l'insegnamento.

Adeguate forme di premialità e incentivo, infine, dovranno essere previste per affermare una maggiore presenza delle donne nelle istituzioni di ricerca pubbliche e private, in particolare nei ruoli dirigenziali.

5.3 Modifiche dell'organizzazione per facilitare l'accesso delle donne al lavoro nelle imprese e nelle istituzioni

I carichi di lavoro familiari, che pesano quasi esclusivamente sulle donne, rappresentano ancora una barriera all'accesso al lavoro e al suo mantenimento. La necessità di sostenere il lavoro di cura è la ragione principale per cui le donne interrompono il lavoro più frequentemente degli uomini e hanno carriere più discontinue e meno gratificanti.

Per affrontare questa situazione occorre promuovere la flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro, con il concorso del mondo delle imprese e delle associazioni di categoria. Un'organizzazione più flessibile dei tempi e dei luoghi di lavoro è essenziale per favorire l'occupazione femminile, ma è anche connaturata alla moderna organizzazione aziendale. Ci sono molte attività che non richiedono orari rigidi, anche se esiste una resistenza diffusa a cambiare le modalità tradizionali del rapporto di lavoro. È necessario offrire ai lavoratori, uomini e donne, per quanto possibile, l'opportunità di gestire diversamente il rapporto di lavoro anche attraverso part-time e telelavoro, così da facilitare la conciliazione con le esigenze di vita familiare. Al tempo stesso queste opzioni non devono risultare marginalizzanti o penalizzanti nello sviluppo di carriera; si deve guardare più al merito e ai risultati che non al numero di ore o al luogo in cui si esercita l'attività lavorativa.

5.4 Interventi per la valorizzazione professionale delle donne e per il contrasto a stereotipi culturali segreganti

Occorre valorizzare il comportamento etico riferito al genere nell'ambito della Corporate Social Responsibility (CSR), con particolare attenzione ai processi di valutazione e gestione delle carriere. In questo ambito va inserita la promozione delle forme di certificazione della qualità di genere delle imprese (il cd. "Bollino Rosa"), al centro di recenti iniziative da parte del Ministero del lavoro e del Dipartimento pari opportunità.

È necessario che venga effettivamente realizzato (già esiste l'obbligo secondo l'art. 9 della legge 125/91) e adeguatamente valorizzato un sistema di monitoraggio periodico che renda di pubblico dominio i dati sulla presenza delle donne nei luoghi decisionali, nelle posizioni apicali e di responsabilità, a cominciare dal settore pubblico.

Servono, in generale, programmi di sensibilizzazione e comunicazione, in collaborazione con le Associazioni delle imprese, professionali e di categoria, per valorizzare i comportamenti positivi e per stigmatizzare quelli discriminatori, nel mondo del lavoro pubblico, privato e delle professioni.

5.5 Riforme nei trattamenti previdenziali per tener conto delle esigenze specifiche delle lavoratrici

È necessario far sì che le donne siano meno penalizzate dalle interruzioni per esigenze familiari nella loro attività lavorativa. Il miglioramento nella consistenza dei trattamenti previdenziali percepiti deve accompagnare la graduale equiparazione dell'età di pensionamento che l'Italia dovrà realizzare, in linea con gli altri paesi europei, anche a seguito della procedura d'infrazione UE già in corso.

Le tappe di questo processo dovranno essere definite insieme con gli interventi per affrontare la discontinuità delle carriere lavorative delle donne, con riguardo alle forme di contribuzione figurativa e al riconoscimento del lavoro di cura, che si ripercuote sulle possibilità di accesso ai trattamenti previdenziali e sulla loro congruità.

6. Politiche di conciliazione vita-lavoro

Se si vuole sciogliere il nodo della scarsa partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, le problematiche della conciliazione tra famiglia e lavoro devono essere affrontate a tre livelli.

6.1 Politiche di conciliazione e strategie familiari

È necessario intervenire con strumenti legislativi innovativi nella direzione aperta dalla legge 53/2000 sui congedi parentali. Avrebbe carattere fortemente innovativo e non comporterebbe pesanti aggravii per le imprese l'introduzione del congedo di paternità, rivolto esclusivamente ai padri, limitato a pochi giorni successivi alla nascita del figlio, con carattere sperimentale e facoltativo, per favorire, come avviene in altri paesi, la condivisione della cura neonatale.

6.2 Tempi di vita e di lavoro

Occorre intervenire attraverso il rafforzamento delle opzioni di flessibilità sull'orario di lavoro, a esempio con l'introduzione di forme concertate di part time per la cura dei figli minori. Andrà anche a vantaggio delle donne il rafforzamento degli ammortizzatori sociali per sostenere la discontinuità lavorativa al fine di ridurre i costi della precarietà e il diritto di partecipazione a corsi di formazione e concorsi pubblici nel corso del congedo parentale, compatibilmente con le esigenze del minore.

6.3 Servizi socio-educativi

Gli interventi proposti si basano sul Piano straordinario per lo sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia, in particolare dei nidi per i bambini fino a 3 anni. La direzione da prendere è quella di trasformare i nidi da diritti selettivi a diritti esigibili, come le scuole dell'infanzia. Oltre naturalmente a predisporre azioni concrete – contenute nel “piano straordinario” – per aumentare e diversificare l'offerta (sostenendo anche i nidi privati convenzionati e monitorati dal sistema pubblico, strutture territoriali cofinanziate da soggetti privati, ad es. le imprese, e i nidi aziendali) di fronte a una domanda sempre crescente, è necessario contrastare la sedimentazione storica (spesso ancora presente nei decisori politici) che è sottesa alla mancanza di strutture per l'infanzia, basata sulla convinzione che il benessere dei piccoli sia direttamente legato alla presenza continua della madre (e, se non della madre, delle nonne e dei nonni).

È necessario che il forte impegno per l'aumento e la qualificazione dei servizi socio-educativi sul territorio tenga conto dei seguenti punti:

- a) l'importanza della valutazione e monitoraggio sull'avanzamento del Piano straordinario;
- b) la necessità di affrontare anche il problema della flessibilità oraria diversificata a seconda delle esigenze dei genitori e del bambino/a;
- c) l'enorme differenza dell'offerta dal punto di vista territoriale, che impone precise priorità per l'implementazione del Piano.

6.4 Servizi per le persone non autosufficienti

Le persone non autosufficienti in Italia (per handicap e per età) sono pari a 2.800.000. È in corso la stesura di una legge delega al Governo per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali da assicurare nel nostro Paese alle persone non autosufficienti.

6.5 Voucher

In Italia il lavoro sommerso nel campo del lavoro di cura è stimato per oltre 1 milione di operatrici/ori. Siamo di fronte ad un fenomeno che investe tutte le realtà territoriali con operatrici/ori in parte straniere e in parte italiane (nelle fasce d'età 45 – 55 anni).

Nell'ultimo anno si assiste per altro ad un crescita dell'offerta di lavoro in tal senso delle donne italiane .

Nell'ambito dei servizi socio-educativi e per le persone non autosufficienti sarà opportuno anche valutare l'efficacia di alcune misure già sperimentate con successo in alcune aree del Paese, quale la previsione di *voucher* per agevolare il pagamento di detti servizi nonché per avviare l'emersione del lavoro sommerso nel campo delle attività di cura.

7. Azioni specifiche sul territorio, in particolare nel Mezzogiorno

Per le ragioni già esposte in precedenza, la battaglia per l'aumento dell'occupazione femminile in condizioni di qualità si gioca innanzitutto e soprattutto nel Mezzogiorno. In aggiunta alle misure d'incentivazione all'assunzione di donne, già varate con la finanziaria del 2007 e confermate anche per il 2008, lo Stato dovrà sollecitare la collaborazione dei soggetti territorialmente competenti dando vita a un momento di confronto specifico sull'occupazione femminile in tutte le Regioni e in particolare in quelle meridionali.

Allegato: I provvedimenti attualmente all'esame del Parlamento

Con la Legge finanziaria del 2008 vengono introdotti alcuni provvedimenti con un significativo impatto di genere, a cui si devono aggiungere le importanti disposizioni contenute nel disegno di legge che traduce il Protocollo su previdenza lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili, siglato da Governo e Parti sociali il 23 luglio 2007.

Le politiche di genere nel Protocollo

Il Protocollo s'ispira e fa propria la filosofia della strategia di Lisbona, più volte espressamente richiamata, e a tal fine prevede una serie di misure rivolte ad una reale promozione dell'occupazione femminile nel rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità, secondo una modalità integrata di interventi, che investe i campi della previdenza, del mercato del lavoro, della competitività e dell'inclusione sociale.

Uno dei problemi affrontati è quello della discontinuità lavorativa, non solo per attenuarne i riflessi negativi comuni alle altre categorie di lavoratori che ne sono interessate, ma anche per promuovere l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Per contrastare questo fenomeno l'occupazione femminile viene considerata come una priorità nell'ambito del riordino degli incentivi, per poter destinare risorse alla promozione delle assunzioni di donne e alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. A ciò si aggiunga la prosecuzione degli interventi già avviati con la Legge finanziaria per il 2007, con una maggiore riduzione del cuneo fiscale per l'assunzione a tempo indeterminato di donne nelle aziende del Mezzogiorno. La priorità delle politiche di genere è confermata anche in altre parti del Protocollo che prevedono utilizzazione di risorse economiche per i lavoratori come, ad esempio, nel caso del Fondo per il microcredito.

Alcune misure sono dedicate a limitare gli effetti negativi della discontinuità lavorativa sul versante previdenziale, come la riforma del sistema di totalizzazione dei contributi previdenziali, le migliori condizioni per il riscatto della laurea, la copertura figurativa dei periodi di non lavoro per i dipendenti con contratti a termine, l'aumento graduale dell'aliquota dei parasubordinati. Più in generale, nell'ambito della riforma degli ammortizzatori sociali la prima fase di applicazione sarà concentrata soprattutto dove si collocano i giovani e le donne.

Nella consapevolezza che "L'aumento dell'occupazione femminile è legato ovviamente alle prospettive di sviluppo, ma è altrettanto forte il legame con gli assetti collettivi e culturali della società e con gli assetti del welfare e dei servizi", il Protocollo qualifica l'intervento di potenziamento e di ammodernamento del welfare per le donne come una condizione necessaria per raggiungere gli obiettivi di una società con un livello di occupazione adeguato alle sfide demografiche ed economiche del futuro.

Un'apposita menzione meritano gli interventi relativi al part-time. La nuova regolamentazione di questo istituto proposta nel Protocollo cerca di contemperare le esigenze organizzative con quelle di conciliazione dei tempi di vita, tenendo in debito conto proprio la sua rilevanza quale strumento occupazionale per le donne; a tal fine nell'attribuire ai contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi la facoltà di introdurre clausole elastiche e flessibili e di disporre la

relativa disciplina, prevede comunque la necessità dell'accordo individuale per il lavoratore o la lavoratrice che abbiano concluso contratti a tempo parziale motivati da comprovati compiti di cura. Inoltre viene previsto un diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti e l'introduzione di incentivi per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale avvenute su richiesta di lavoratrici o lavoratori e giustificate da comprovati compiti di cura.

Da ultimo si segnala l'attenzione dedicata ai sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati in grado di fare emergere e rendere misurabili le discriminazioni di genere, anche di tipo retributivo, poiché solo una loro conoscenza esatta e analitica può contribuire all'elaborazione e alla conseguente attuazione di misure antidiscriminatorie.

Nel testo del Protocollo, dunque, è possibile scorgere primi passi significativi nella direzione di molte delle politiche auspicate in precedenza.

Le politiche di genere nella Finanziaria 2008

La tabella sintetizza il contenuto degli articoli del Disegno di Legge finanziaria per il 2008 dedicati a vario titolo a obiettivi di genere.

Interventi con ricadute di genere nel Ddl finanziaria per il 2008

Articolo	Titolo	Contenuto
Articolo 32	Sostegno all'imprenditoria femminile	L'articolo modifica la disciplina del Fondo per la finanza d'impresa istituito dalla legge finanziaria 2007 (legge 296/2006) in modo da estenderne l'applicazione prioritaria alla creazione di nuove imprese femminili ed al consolidamento aziendale di piccole e medie imprese femminili.
Articolo 53	Stanziamenti per la diffusione della cultura e delle politiche di responsabilità sociale d'impresa	Viene istituito il "Fondo sociale per la diffusione della cultura e delle politiche di responsabilità sociale delle imprese", con una dotazione pari a 1,25 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008, 2009 e 2010. L'articolo in esame dispone che con le risorse di detto Fondo sia finanziata la "Fondazione per la diffusione della responsabilità sociale delle imprese", istituita con la Legge Finanziaria per il 2005.
Articolo 54	Congedo di maternità e parentale nei casi di adozione e affidamento	La norma introduce la sostanziale equiparazione dei casi di adozione e affidamento alla maternità e paternità biologiche, estendendo i criteri di applicazione dei congedi di maternità e dei congedi parentali per i figli adottivi e per i minori in affidamento.
Articolo 55	Sviluppo di un Piano contro la violenza alle donne	Viene istituito un fondo destinato ad un Piano contro la violenza alle donne, con uno stanziamento di 20 milioni di euro per l'anno 2008.
Articolo 61	Interpretazione autentica degli articoli 25 e 35 d.lgs. 151/2001 e dell'articolo 6, l. 140/1985	L'articolo chiarisce l'ambito di applicazione delle norme concernenti i profili pensionistici dei periodi, rispettivamente, di congedo di maternità e di congedo parentale dei lavoratori dipendenti, migliorando i parametri di calcolo della contribuzione figurativa.
Articolo 92	Contenimento degli incarichi, del lavoro flessibile e straordinario nelle pp.aa.	Il comma 5 della norma, al fine di ridurre il ricorso al lavoro straordinario, favorisce il telelavoro e la riorganizzazione dei tempi di lavoro per le dipendenti e i dipendenti della pubblica amministrazione.

