

Fondazione Nord Est
Presidente
Andrea Tomat
Direttore scientifico
Daniele Marini

NE
Direttore responsabile
Auro Palomba

Redazione:
Carlo Bergamasco, Davide Girardi,
Daniele Marini, Fabio Marzella, Silvia Oliva,
Giuliano Pasini, Gianluca Toschi

Hanno collaborato:
Elisa Bottignolo, Monica D'Ascenzo,
Mariangela Gritta Grainer, Federica Guidi,
Angela Padrone, Franca Porto
Anno 12 n. 3-2010
periodico bimestrale - Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento
postale - 70% CNS TV

NE

analisi e commenti



Fondazione Nord Est
studi ricerche progetti

**Non più sospese tra
il vivere nel mondo
e il prendersene cura:
imprenditrici che
praticano l'esserci
sempre**

pag. 2

**Perché investire
sulle donne**

pag. 7

**La partecipazione
femminile: alcuni
dati per riflettere**

pag. 9

**Il ruolo delle donne:
qualche considerazione
in prospettiva**

pag. 12

Il paradosso letale

pag. 15

**La questione di genere:
i passi compiuti e quelli
ancora da compiere**

pag. 19

Editoriale

Le ragazze italiane di oggi sono più libere rispetto a quarant'anni fa? Guardandosi intorno appaiono evidenti e non trascurabili i molti passi in avanti fatti dalle donne nel campo dell'acquisizione di diritti. Così come dal punto di vista della loro possibilità di affermarsi in campo economico, sociale, politico e professionale.

Tuttavia, è necessario riconoscere come il traguardo della parità - che non significa annullare la ricchezza delle specifiche diversità - sia ancora un obiettivo da raggiungere. Nella consapevolezza che spesso le prime a porsi dei limiti sono proprio le donne, anche quando accettano che altri decidano al posto loro i traguardi possibili o stabiliscano che siano da considerarsi soddisfacenti i successi acquisiti dal mondo femminile.

E non si tratta solo di riconoscere il positivo effetto che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro può avere nella creazione di ricchezza e di benessere o del diverso e proficuo contributo che le stesse possono dare alle istituzioni o alla politica. Il vero obiettivo è permettere anche alle donne una reale possibilità di scelta. Una scelta che non deve essere vincolata dall'impossibilità di conciliare famiglia e lavoro per mancanza di strutture di cura adeguate o a causa di imprenditori non disponibili ad adottare modelli organizzativi di lavoro flessibili negli orari e nelle modalità. E nemmeno da pregiudizi culturali o da stereotipi femminili, di cui molto spesso le donne sono vittime e di cui faticano a liberarsi, relegandosi in ruoli secondari, rinunciando a priori ad ambizioni più alte, scegliendo solo certi percorsi formativi, o modelli sociali in cui è il corpo della donna e non la sua intelligenza ad essere esibito.

Deve poter essere, invece, una scelta consapevole in cui non esistano più ostacoli culturali o materiali, ma solo le semplici e preziose aspirazioni e la libertà di ciascuna.

Silvia Oliva

In un contesto come quello italiano, che non favorisce un quadro effettivo di conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi della famiglia, non mancano esempi di integrazione positiva tra questi due spazi vitali. Si tratta di esperienze basate sulla capacità soggettiva di sintesi tra percorsi definiti comunque come centrali, senza che ad alcuno di essi sia attribuita una priorità rispetto agli altri. Sono le esperienze di alcune imprenditrici del Nord Est, che della coesistenza tra spazio lavorativo e spazio familiare hanno fatto una necessità.

di Elisa Bottignolo,
dottore di ricerca in
"Sociologia: processi
interculturali e
comunicativi" presso
l'Università degli
Studi di Padova

Non più sospese tra il vivere nel mondo e il prendersene cura: imprenditrici che praticano l'esserci sempre¹ 2

L'imprenditorialità rappresenta un punto di vista ottimale per approfondire alcune tematiche legate alla quotidianità femminile, intesa come intreccio tra una scelta professionale storicamente definita dal contesto sociale come totalizzante, per certi versi estrema e riservata a professionisti di genere maschile ed una molteplicità di altre attività che riguardano contesti familiari, domestici e personali. Comprendere attraverso quali strumenti, modalità e strategie le imprenditrici trasformano i *vincoli* di una scelta lavorativa che richiede il quotidiano confronto con situazioni di rischio, titolarità di agire e responsabilità, in *risorse*, sposta l'attenzione dalla definizione del genere come destino biologico, ad un punto di vista che evidenzia il carattere dinamico ed orientato al cambiamento di questa categoria sociale. I limiti di una definizione del genere inscritta nelle forme del determinismo biologico e i nodi problematici presenti negli approcci che insistono sulle difficoltà e i vincoli delle donne che lavorano mettono in luce l'esigenza di contestualizzare le differenze basate sul sesso a partire da assunti di carattere sociale e di considerare il genere come il *prodotto di relazioni e reciprocità tra maschile e femminile*, come due parti integranti di un'unica sfera di senso.

Attivare e costruire nuove pratiche e riferimenti culturali che siano differenti dai modelli proposti in passato ed orientati alla parità tra i generi a partire da alcune caratteristiche della professione scelta, in questo caso dall'imprenditorialità, significa avvalersi di strumenti quotidiani che consentano di sanare una cesura che è presente in modo particolare nell'esperienza di vita delle donne e che troppo spesso vive di una dolorosa lacerazione tra spazio lavorativo e domestico, tra il *vivere nel mondo e il prendersene cura*.

Alle caratteristiche peculiari di rischio e titolarità di agire del vivere da imprenditrice, infatti, si affianca l'opportunità di gestire autonomamente le proprie decisioni in uno spazio lavorativo di cui l'attrice è la prima proprietaria e manager, la responsabile di una vastità di mansioni organizzative di rilievo da curare in prima persona. I confini spazio-temporali sono altamente porosi e costituiscono una delle maggiori opportunità di costruire un equilibrio tra l'essere leader e l'essere donna, mamma e compagna di vita.

Per quanto riguarda le donne che la praticano, l'imprenditorialità è una "professione sulla lama del rasoio": se da un lato elementi distintivi come l'autonomia e l'indipendenza organizzativa, se appropriatamente plasmati e re-interpretati a partire dalla propria esperienza personale, rappresentano un valido punto di partenza per la creazione di nuove pratiche e stili che non impongano più la scelta tra lo svolgersi di una professione ad alti livelli ed i ruoli domestico-familiari, la probabilità che questo particolare lavoro invada gli altri contesti di vita è altissima e le difficoltà nel gestire tutti i frangenti della propria esperienza professionale sono all'ordine del giorno.

"L'esserci sempre" riassume i come e i quando della vita delle imprenditrici intervistate, considerando l'impiego della flessibilità creativa e della delega domestica come

¹ Questo articolo è frutto di un lavoro di ricerca (tesi di dottorato in Sociologia) condotto nel Nord Est Italia tra il 2007 e il 2009. Sono state coinvolte ed intervistate 50 imprenditrici, utilizzando come strumento una traccia di intervista in profondità. In alcune parti dell'articolo si farà pertanto riferimento al materiale raccolto citando stralci di intervista con l'obiettivo di arricchire il testo, le teorie e le ipotesi, con le voci e le esperienze delle protagoniste, confermando e rafforzando la rilevanza degli argomenti di volta in volta trattati.

strumenti capaci di trasformare i confini spazio-temporali inafferrabili dell'imprenditorialità in modalità quotidiane per vivere lavoro, famiglia e tempo per se stesse con più equilibrio e meno ansia.

L'impiego dello strumento della *flessibilità creativa* è data dal superamento del vincolo del pendolarismo femminile, dove le donne vengono rappresentate come custodi delle chiavi di due differenti prigioni che si alternano reciprocamente: da un lato ci sono le incombenze domestiche che, alla lunga, soffocano e sviscerano, dall'altra la dimensione lavorativa che se inizialmente rappresenta una via d'uscita quasi liberatoria, ben presto si rivela un ulteriore collante che invischia in acrobazie complicatissime. Il senso di questa esperienza di flessibilità nasce proprio dalla peculiarità di autonomia organizzativa tipica della professione imprenditoriale: una situazione che potrebbe causare disorientamento o preoccupazione, che potrebbe investire e trascinare via in un vortice fatto di attività da svolgere, ruoli da interpretare e responsabilità da sostenere, viene riconsiderata creativamente, attraverso la messa a punto di contesti che, una volta attivati, possano accogliere e sostenere, e non più deformare, le caratteristiche della *flessibilità che diviene modalità organizzativa*. L'imprenditorialità, diversamente dalle occupazioni salariate che hanno ritmi e obblighi imposti dall'alto, facendo coincidere le decisioni relative agli assetti organizzativi con quelli della proprietà dell'azienda, è un lavoro che consente di riflettere sulla flessibilità in termini innovativi, che non siano legati solo alla precarietà o all'instabilità economica e personale, ma all'autonomia organizzativa, alla messa in pratica del pensarsi e dell'essere *free-lance*.

"Io cerco di fare il lavoro pesante, quello veramente grosso la mattina, così al pomeriggio sono leggera e posso anche dedicarmi alla famiglia di sera, uscire qualche ora, insomma dedicarmi anche alla famiglia, tanto il bello del mio lavoro è che mi posso organizzare...lavorando tanto in una parte della giornata poi lo spazio che riesco a ritagliarmi nel pomeriggio è maggiore. Mi organizzo insomma, perché tre figli sono tre figli e io ci voglio essere" (Imprenditrice del settore delle costruzioni, Friuli Venezia Giulia).

Le donne che hanno scelto questa dimensione lavorativa particolare hanno l'opportunità di considerare la messa in pratica della flessibilità non solo come un costo, come un pesante vincolo, ma anche come una *risorsa*, rispondendo creativamente ed attivamente alla situazione di rigidità imposta dalle responsabilità familiari che, per la maggior parte delle lavoratrici dipendenti, mal si accompagna con le richieste del mercato flessibile.

L'accezione del termine flessibilità che in questa sede vogliamo rendere operativa, infatti, è quella che esprime la capacità delle attrici dimostrata nel praticare l'improvvisazione e l'elasticità, facendo i conti con le diverse situazioni e i tempi da spendere a disposizione.

La flessibilità raccontata dalle imprenditrici si manifesta attraverso una gestione creativa delle difficoltà, un fluire quotidiano che si modella con le necessità contingenti, senza per questo permettere all'intensità dello scorrere delle attività di travolgere violentemente o di avere la meglio. Vi è infatti una differenza sostanziale tra lo scegliere di essere flessibili, quindi tra l'utilizzo di questo strumento per costruire pratiche di facilitazione alla gestione della contemporaneità, e l'essere flessibilizzate o piegate da un contesto

che non dà tregua, obbliga a rientrare in alcune forme predefinite e non fornisce alcuna alternativa. Da questo punto di vista la professione imprenditoriale, le cui caratteristiche di autonomia nelle scelte e nella gestione delle attività sono alla base del suo svolgersi, rappresenta un'opportunità nell'organizzazione della flessibilità in termini di strumento da utilizzare a proprio vantaggio.

Le imprenditrici non si fanno affannosamente spazio all'interno di un caos imposto, ma utilizzano il caos, che in parte creano e in parte affrontano, come sostegno per rendere le situazioni più gestibili. Queste attrici hanno imparato a sfruttare la porosità dei confini tra professione e vita familiare/privata facendola diventare strumento per mettere a punto strategie organizzative di conciliazione. La complessità del mutamento repentino nelle attività giornaliere non è interpretato come uno svantaggio, ma come un asso nella manica da giocare di volta in volta nei diversi contesti. Come il lavoro presenta imprevisti che mettono in crisi l'assetto giornaliero e ritardano il rientro a casa, allo stesso modo, una necessità familiare può essere organizzata spostando i tempi del lavoro. Nella maggior parte delle esperienze raccontate, questa re-interpretazione della porosità dei confini lavorativo - domestici si trasforma in modalità organizzative di conciliazione attive, rivolte ad incidere sulla creazione di nuovi contesti di senso e significato e, per questo, innovative.

I racconti in cui la doppia presenza viene agevolata dalla capacità di re-inventare le situazioni a proprio vantaggio e dall'applicazione dello strumento della flessibilità creativa sono infatti numerose:

"Avevo un importante appuntamento a Brescia, da uno dei miei più grossi clienti e la mattina quando mi sono svegliata con l'idea di portare mia figlia piccola che aveva tre anni all'asilo e il grande che ne aveva sette dai nonni, la piccola aveva la febbre alta. A quel punto io non sapevo che fare e dovevo fare una scelta: rinunciare ad andare dal cliente dopo che era un mese che aspettavo quell'appuntamento, per me non era nemmeno pensabile. E così, siccome in quel periodo avevo un camper, ho preso il camper, l'ho riscaldato, ci ho messo dentro la bambina quando era caldo con la febbre e ho tenuto a casa il più grande perché badasse a lei, sono andata dal cliente, ho parcheggiato davanti all'azienda e quando sono uscita con l'ordine fatto, ho preso i bambini e sono tornata a casa" (Imprenditrice del settore del commercio, Veneto).

Questi strumenti personali sono preziosi nella misura in cui vengono investiti nella creazione di modalità organizzative a cui dare un senso, un valore condiviso, non restando marginali, casuali o immobili all'interno della frammentazione delle situazioni vissute.

Come la flessibilità creativa, anche l'applicazione della *delega* vive di una competenza che le attrici creano e sviluppano nel tempo a partire da una delle particolarità della professione imprenditoriale. L'attuazione della delega rappresenta la capacità delle imprenditrici di individuare dei collaboratori, di formarli e di creare un'équipe sia domestica che aziendale che funzioni come un orologio, per evitare che la dicotomia tra lavoro e famiglia si manifesti o, nel caso peggiore, diventi così insopportabile da favorire la morte di uno dei contesti, definiti entrambi come vitali dalle attrici.

La formazione di *un'équipe domestica* alla quale delegare determinate attività, consiste nello spostamento dalla messa in pratica del lavoro di casa (riassettare la casa, stirare, preparare il pranzo, prendersi cura dei figli per molte ore al giorno) al reperimento e all'or-

ganizzazione sistematica di alcuni attori, solitamente attrici, che svolgono queste mansioni in cambio di uno stipendio e alle quali sono delegati i lavori domestici e la cura dei figli durante alcune ore della giornata. L'opportunità di poter disporre di questo strumento è vincolata ad una maggiore flessibilità nella concezione dei ruoli domestici, presente in nuclei familiari in cui le donne lavorano per molte ore fuori casa e, soprattutto, nel momento in cui questo lavoro diventa una fonte di reddito cospicua.

La presenza di un determinato reddito dà l'opportunità di "avere una mano in casa", come la definiscono le intervistate, ma non toglie alla donna la *responsabilità organizzativa* dello strumento della delega, come possiamo vedere dallo stralcio di intervista che segue.

"Ho organizzato tutto bene, molto bene. Al dettaglio proprio direi. Appena rimasta incinta ho iniziato a fare colloqui. La prima cosa che ho fatto è stata cercare una persona che fosse affidabile e seria, capace e preparata con la quale collaborare nella crescita dei miei figli, perché non ho potuto avere l'appoggio di nessuno, nessuno. Mia madre non mi ha dato una mano, mia suocera nemmeno quindi io ho dovuto contare sulle mie forze solamente" (Imprenditrice del settore manifatturiero, Friuli Venezia Giulia).

Per la maggior parte delle imprenditrici, parte del lavoro di cura della casa e dei figli diventa lavoro organizzativo, diventa lavoro di reperimento di un'équipe.

Le imprenditrici sottolineano come l'operazione di scelta e di delega debba essere curata ed attenta e come sia, dal loro punto di vista, preferibile rispetto al lavoro di servizio in quanto tale, anche facendo riferimento a *skills personali*, ad abilità proprie e a capacità organizzative che migliorano di giorno in giorno anche grazie alla professione di imprenditrice.

"Avere delle possibilità economiche elevate, che comunque derivano da ore e ore di lavoro e da un carico notevole di responsabilità, vuol dire anche poter dire ora mi faccio dare una mano, perlomeno per la casa. Poi, rispetto a certe mansioni domestiche che dovrei fare se facessi un lavoro meno totalizzante e meno economicamente remunerativo, come per esempio sistemare la casa, pulire, io preferisco organizzare una signora che lo faccia al posto mio. Il costo c'è comunque, in termini economici perché la paghi e la paghi bene perché è quella signora che vuoi tu, che ti permette che tutto fili liscio e non una a caso, l'hai scelta, ti sei organizzata per farla venire in certe ore" (Imprenditrice del settore meccanico, Veneto).

Alcuni elementi dello stile organizzativo e di leadership praticati quotidianamente in azienda, quali strutturare le attività durante l'arco della giornata tenendo conto del tempo a disposizione e degli obiettivi preposti e delegare alcune mansioni ad attori qualificati, ritornano anche nella gestione domestica. Mettendo in pratica lo strumento della delega nella dimensione domestica, l'imprenditrice porta l'azienda a casa: attraverso l'acquisizione e il miglioramento quotidiano di pratiche lavorative che si manifestano anche sotto forma di capacità ed abilità che crescono nel tempo, la gestione della casa e del lavoro domestico risultano più conciliabili. Le imprenditrici impiegano dei tratti di leadership aziendale nell'organizzare i tempi e le attività della casa e riservandosi, comunque, delle *attività preferite* all'interno del lavoro di servizio. Utilizzare una delega, infatti, non si-



gnifica "mettere totalmente nelle mani di qualcun altro la gestione" della casa, dei figli o dell'azienda, significa, prima di ogni altra cosa, assumersi la responsabilità di scegliere la persona adeguata e di predisporre gli strumenti adeguati affinché questa possa lavorare al meglio e, cosa altrettanto significativa, vuol dire avere l'opportunità di scegliere di quali attività occuparsi durante il tempo dedicato alla famiglia o all'azienda. **6**

"Tu devi scegliere a partire da te, solo così puoi fare del tuo meglio su tutti i fronti. Non vivrò mai la vita che qualcun altro ha scelto per me perché sono donna" (Imprenditrice del settore manifatturiero, Veneto).

Per non essere più sospese tra il vivere nel mondo e il prendersene cura, dando corpo agli strumenti della flessibilità creativa e della delega, è necessario prima di ogni altra cosa partire da sé, riconoscendo la professione praticata e la famiglia come due contesti vitali ed indispensabili, come universi che si alimentano interagendo tra loro: l'uno non avrebbe senso senza l'altro.

Le evidenze dei tanti studi effettuati testimoniano come la presenza femminile nelle più importanti strutture economico-sociali sia un valore aggiunto incontestabile. A fronte di ciò, l'Italia continua a non garantire alle donne possibilità effettive di partecipazione a tutti i livelli e ad essere in ciò a grande distanza rispetto alle più avanzate esperienze europee. Segnali molto concreti di un'inversione di tendenza sono presenti, ma devono diventare più regola di quanto siano oggi.

*di Monica D'Ascenzo,
giornalista de
"Il Sole 24 Ore"*

Perché investire sulle donne

7

Le donne fanno bene all'economia. Il concetto non potrebbe essere semplificato più di così, eppure nonostante tutti gli studi e le ricerche che portano, a supporto di questa affermazione, dati e numeri oggettivi, in Italia si continua a faticare a prendere anche solo in considerazione l'argomento. Quando si parla di donne troppo spesso si parla di veline, di apparenza, di chirurgia plastica anche nei reportage che la stampa straniera fa sul nostro Paese. Eppure, per quanto guadagnino più facilmente le prime pagine dei giornali, certi aspetti sono marginali. In realtà sempre più le donne in Italia stanno emergendo anche a livelli manageriali, tanto che la nuova "rivoluzione rosa" non può più essere minimizzata.

È indubbio che il nostro Paese resti il fanalino di coda e non solo in ambito europeo. L'occupazione femminile è ferma al 47,2% contro una media europea del 58%, senza contare poi che gli obiettivi europei di Lisbona indicavano per il 2010 il raggiungimento di una percentuale del 60%. Obiettivo mancato e lontano ancora da raggiungere per l'Italia, che lo scorso anno è anche scivolata al 72esimo posto nella classifica del Global Gender Gap del World Economic Forum: siamo dietro a Vietnam, Romania e Paraguay e giusto prima della Tanzania. La classifica non tiene conto solo delle possibilità di accesso all'occupazione, ma anche del divario salariale tra uomini e donne: secondo i dati del World Economic Forum in Italia la busta paga di una donna è pari in media alla metà di quella di un uomo.

Molta strada è ancora da fare, quindi, soprattutto se si guarda al modello americano in cui per la prima volta nella storia a inizio 2010 la partecipazione femminile alla forza lavoro è arrivata ad equiparare quella maschile: 50-50. Un traguardo che da noi è molto in là da venire. Eppure i segnali del cambiamento sono già misurabili. Il punto di partenza rimane il livello di istruzione: tra i laureati il 58% sono ragazze e i loro voti sono mediamente più alti di quelli dei compagni. Questo non garantisce poi un successo nel mondo del lavoro, certo. Ma resta comunque un buon inizio e lo dimostrano le professioni alle quali si accede per concorso o per esame di stato. Ad oggi nell'avvocatura il 65% dei praticanti è donna, come oltre il 50% di coloro che superano l'esame di Stato. Questo vuol dire che nel prossimo futuro ci saranno più donne che uomini avvocato. Stesso trend nella magistratura.

I problemi arrivano dopo: i dati della Commissione pari opportunità dell'ordine degli avvocati indicano un alto livello di "mortalità professionale" per le donne avvocato nei primi cinque anni di carriera. È l'età in cui arrivano i figli e la conciliazione lavoro-famiglia mette a dura prova la tenacia e l'ambizione professionale delle donne, tanto che in Italia in media il 25% delle neomamme dopo il primo figlio rinuncia alla realizzazione professionale ed esce dal mercato del lavoro, con il rischio di non riuscire a rientrarci mai più. È ormai parere condiviso che sarebbe necessario in Italia puntare sulle strutture e i servizi che possano permettere alle donne di restare nel mondo del lavoro, come asili nidi e assistenza agli anziani e ai disabili, sull'esempio di altri paesi europei, ma la svolta in questo senso non è ancora arrivata nonostante i diversi disegni di legge presentati sia alla Camera sia al Senato da entrambi gli schieramenti politici.

E sempre alla Commissione finanze del Parlamento è fermo il disegno di legge sull'introduzione delle quote di genere (non rosa, per carità) nei consigli di amministrazione. Quattro le proposte sia della maggioranza sia dell'opposizione eppure al momento conti-

nuano le audizioni senza che si muova qualcosa di concreto. "Give me results, not reasons" dicono gli americani. E risultati positivi della presenza femminile nei cda ci sono sia a livello di bilancio sia di performance in Borsa. Non perché le donne sappiano fare di meglio, ma piuttosto perché portano diverse competenze e un diverso approccio al business. Gli studi dimostrano come anche un board completamente al femminile non sarebbe "efficiente" quanto un cda misto, perché è lì che si mischiano le specificità dei due generi. E in questo hanno ragione Avivah Wittenberg-Cox e Alison Maitland che in Rivoluzione Womenomics parlano di bilinguismo di genere. Se quando si è puntato sulla globalizzazione per dare una spinta allo sviluppo economico si sono imparate le lingue e le culture degli altri paesi, ora è giunto il momento per le aziende di imparare "la cultura femminile" perché saranno le donne il prossimo propulsore della crescita economica.

L'Italia è all'ultimo posto in Europa anche per la presenza di donne ai vertici delle aziende. Uno studio di Société Générale del febbraio scorso dimostra come il nostro Paese sia l'ultimo in Europa per presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quotate: solo il 2,1%, lontano anni luce dal 44% della Norvegia dove da un paio di anni è stata introdotta la legge delle quote di genere del 40% in tutte le aziende, pena lo scioglimento della società. Una sanzione simile in Italia è certamente impensabile, ma il fatto che non si faccia neanche un blando cenno all'argomento nella revisione del codice di autodisciplina delle società quotate messa a punto in marzo da Borsa Italiana con le maggiori associazioni e istituzioni del settore, fa capire quanto il tema non sia neppure all'ordine del giorno nell'agenda ancora tutta maschile della finanza nostrana.

Sempre più donne manager, preparate e non figlie della classe imprenditoriale italiana, stanno conquistando posizioni importanti e questo è comunque un segnale di cambiamento che fa ben sperare. Non perché finalmente le donne stiano arrivando a posizioni di potere, ma perché le donne in posizioni apicali possono fare la differenza nella direzione che prenderà l'economia nel nostro Paese. Più donne ai vertici spesso significano più donne nella forza lavoro delle singole imprese. Sarebbe lo stesso se le donne riuscissero a conquistare posizioni decisionali anche in politica, perché potrebbero portare all'attenzione delle istituzioni temi che solitamente sono stati sempre messi in secondo piano dalla classe politica prevalentemente maschile italiana. Anche questo aspetto è destinato a cambiare perché sembra tramontato il periodo della scarsa complicità femminile. Le donne stanno imparando a fare squadra e le associazioni che sono nate negli ultimi anni nel Paese lo dimostrano, da Valore D a Professional Women Association, da Pari o Dispare a Donne di Banca d'Italia, per non parlare dell'ormai storica Fondazione Bellisario. Tramontato il periodo degli individualismi anche le donne hanno scoperto che l'unione fa la forza.

Le donne non hanno ancora sviluppato tutte le loro potenzialità: confrontare i dati sui livelli di partecipazione femminile nel nostro Paese con quelli degli altri paesi europei attesta il percorso ancora lungo da fare per giungere a livelli che si possano definire come soddisfacenti. I condizionamenti storici, culturali e politici non possono dirsi ancora eliminati, va perseguito quindi un forte investimento sulle risorse inespresse che possono essere utilmente attivate dalle donne per il benessere complessivo della società italiana.

*di Mariangela Gritta
Grainer, coordinamento
Retecamere Imprenditoria
femminile e Pari
Opportunità*

La partecipazione femminile: alcuni dati per riflettere

9

Il forte processo di scolarizzazione femminile che ha caratterizzato gli ultimi decenni, con evidenti migliori successi delle donne rispetto agli uomini (quantità, durata degli studi, punteggi), la pressione straordinaria delle donne sul mercato del lavoro, la crescita delle lavoratrici autonome, delle professioniste e delle imprenditrici, non hanno eliminato i condizionamenti storici, culturali e politici che ancora non consentono alla risorsa femminile di sviluppare tutte le proprie potenzialità. In Italia viviamo una sorta di doppio paradosso. Il tasso di occupazione femminile è il più basso in Europa, dopo Malta: 46,9% mentre la media europea supera il 58% anche dopo l'allargamento a 27 paesi. Ci sono grandi differenze territoriali: per esempio il Veneto è al 54,5%, il sud del paese al 31%, (Sicilia, Calabria e Puglia sotto il 30, la Campania al 25)². Il tasso di fecondità è il più basso nel mondo, 1,3% (l'Istat ha informato che nel 2008 la popolazione italiana ha superato i 60 milioni di abitanti e che sono nati circa 12 mila bambini in più dell'anno scorso; ancora effetto immigrazione, probabilmente). Il tasso di fecondità è più alto in quei paesi dove pure è più alto il tasso di occupazione femminile come l'Irlanda, la Svezia, la Finlandia. Ma questo è vero anche in Italia se confrontiamo territori del Nord e del Sud. E dunque non è vero che se le donne lavorano fanno meno figli, anzi è vero il contrario. Se indagiamo il tasso di occupazione anche per classi di età, emerge con evidenza che per gli uomini il fatto di vivere da single, in coppia senza figli, in coppia con figli è indifferente rispetto al lavoro e alla carriera. Per le donne, invece, fa grande differenza. Considerando, ad esempio, la fascia di età 25-34 anni il passaggio da single a "in coppia" produce un -2% nel tasso di occupazione femminile che diventa un -27% quando ci sono figli. Per quanto riguarda la fascia 35-44 anni si aggrava nel primo caso con un -10% e conferma il -27% nel secondo. Sono fasce di età in cui, in generale, ci si afferma nel lavoro, si fa carriera, si diventa imprenditori consolidati. Per le donne questa età coincide con la scelta della maternità. E se per gli uomini è possibile lavorare, fare carriera e, contemporaneamente, diventare padri, per le donne che scelgono di diventare madri ancora non lo è. È diventato un caso la storia di Stefania Boleso, mamma manager milanese, "costretta" a lasciare il lavoro al rientro dal congedo di maternità. Ma non è un caso isolato: in Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità, lo documenta un'indagine recente di Manageritalia (confermando quella ISTAT 2007). Il lavoro, per le donne, è oggi sempre più una scelta piuttosto che una necessità. Ma la società, il lavoro, le istituzioni sono rimaste impermeabili ai mutamenti che le nuove identità femminili sono venute proponendo. Se si chiede a una donna anche giovane quale dimensione consideri prioritaria tra lavoro fuori casa e lavoro di cura, le risposte non fissano alcuna priorità³: ambivalenza, forse, ma soprattutto un doppio sì al lavoro e alla maternità, e dunque l'affermazione di un modo "differente" di pensare il lavoro, come congiungimento tra produzione e riproduzione. Il lavoro di cura è quasi interamente sulle spalle delle donne, un loro "affare privato". All'attribuzione asimmetrica delle responsabilità di cura si collega la carenza di misure conciliative 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. Per i giovani padri e le giovani madri la "conciliazione" sembra più

² Dati Istat giugno 2009

³ Emerge da inchieste condotte da Retecamere insieme alla rete dei comitati per l'imprenditoria femminile

condivisa e quindi meno faticosa per entrambi, i rapporti tra i "generi" più equilibrati. Ciò è favorito dal fatto che oggi le coppie giovani possono contare sulla rete parentale, in particolare sui nonni. Con l'allungamento dell'età pensionabile però diminuirà il tempo che i nonni dedicano ai nipoti. L'invecchiamento della popolazione determinerà un aumento della richiesta di cura per le persone anziane che rischia di "schiacciare" ulteriormente le donne se non mutano cultura, rapporti interpersonali, lavoro, società. C'è la necessità di elaborare politiche, interventi che segnino un passaggio anche teorico: la maternità da costo a risorsa, per tutti i soggetti (le donne e gli uomini, le imprese, le organizzazioni economiche e sociali, i governi nazionali e locali...). Se aumenta il numero delle donne che lavorano per il mercato (lavoro dipendente, autonomo, d'impresa...) sono evidenti i vantaggi sul piano economico:

- aumento del reddito delle famiglie e dei consumi;
- diminuzione del rischio di povertà (per le maggiori entrate ma anche per le maggiori conoscenze, relazioni sociali, tutele...).

Più donne che lavorano creano altro lavoro: le famiglie, infatti, hanno bisogno e consumano più servizi grazie alle maggiori entrate ma anche per necessità. Più donne entrano nel mercato del lavoro più aumenta il PIL. Se il tasso di occupazione femminile fosse pari a quello maschile il PIL aumenterebbe di 20 punti.⁴ Le donne sono per lo sviluppo una "convenienza" anche perché condizionano il 70% degli acquisti familiari. Ma l'Italia non è (ancora!) un paese per donne. Secondo il "Global Gender Gap report 2009" del World Economic Forum, che ogni anno fotografa la condizione femminile nel mondo l'Italia è scesa al 72° posto (il Sud Africa e Lesotho sono tra le prime dieci!). È 96a per quanto riguarda il rapporto delle donne con la vita economica. *"More women on boards in Kuwait and Oman than in Italy and Japan"*: è il titolo con cui Il Financial Times riportava i dati di una ricerca diffusa da TNT⁵, banca d'investimenti di Abu Dhabi confermata da studi e ricerche in Italia.⁶ Eppure le donne costituiscono un vantaggio competitivo per le imprese e per lo sviluppo complessivo. Le aziende con più donne ai vertici hanno risultati economici migliori, compresa una performance borsistica superiore del 70%.⁷ C'è un'organizzazione più armonica, più attenzione alle persone e all'ambiente di lavoro, più coordinamento e controllo, più orientamento verso l'esterno, è migliore il processo decisionale. Ma le donne in Italia, nonostante gli ottimi risultati scolastici, hanno grandi difficoltà a trovare un lavoro corrispondente alle proprie aspirazioni, capacità, talenti oltre che ad accedere a ruoli direttivi/decisionali. La retribuzione, il reddito, a parità di lavoro continuano ad essere più bassi rispetto a quelli degli uomini.⁸ Gli obiettivi fissati per il 2010 nel vertice e nella Strategia di Lisbona sono falliti. Il gap strutturale che ci separa dalla media europea con la crisi si sta allargando. La bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne si associa alla loro scarsa presenza a livelli decisionali (in tutti i campi) e quindi al loro scarso potere. Ma le donne possono essere un "vantaggio" per lo sviluppo in quantità e qualità. Condizione necessaria è che si arrivi a un nuovo patto fondato sulla solidarietà tra donne e uomini e si produca un reale cambiamento culturale. Tale patto è necessario anche per

4 Lo documenta uno studio della Goldman Sachs 2008 e uno studio analogo dell'OCSE

5 Maggio 2008

6 ABI nel 2007. CERVED nel 2009

7 ibidem

8 Si veda anche il recente piano Italia 2020 del governo (min. Sacconi e min. Carfagna)



impedire che crescano stereotipi di genere che confinano la donna al "proprio corpo" e/o teorie pseudo scientifiche che rilanciano maschilismo, sessismo e rallentano l'ascesa nei luoghi decisionali di tante donne. Esistenze complesse costringono le donne ad interrogarsi sulla percezione del tempo e dello spazio, sulle aspettative di vita, sulla percezione del denaro e sul senso del lavoro, a trovare soluzioni a problemi che sorgono quotidianamente: possono "contagiare" il mercato e il potere di queste "eccentriche" problematiche, rendendo visibile ciò che eccede il profitto, rendendo possibile l'inizio di un cambiamento dell'organizzazione del lavoro, della società e quindi dello sviluppo.

Per le donne la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mantiene oggi tutta la propria attualità. I traguardi raggiunti, soprattutto per meriti non raramente più individuali che sociali, vanno ora riconsiderati alla luce della strada che resta ancora da compiere. Adeguate politiche conciliative tra lavoro e famiglia urgono per dare ai percorsi di partecipazione femminile un carattere di sistema, che coinvolga le articolazioni sociali e professionali nel loro complesso.

Intervista a Federica Guidi, presidente dei Giovani Imprenditori di Confindustria

Il ruolo delle donne: qualche considerazione in prospettiva 12

Presidente Guidi, a suo giudizio, oggi nel nostro paese il dibattito sulle donne e sul loro ruolo nella società, nell'economia e in politica a che punto è?

Si tratta di un tema sempre più all'ordine del giorno, e questo è sicuramente un primo passo, anche se non si può dire che il solo parlarne significhi che la missione sia stata compiuta. Se da un lato, infatti, ci sono donne privilegiate che possono più facilmente conciliare lavoro e famiglia perché hanno aiuti e possibilità economiche, dall'altro ci sono altre donne che fanno ancora molta fatica a trovare questo tipo di equilibrio. Il discrimine tra queste due realtà è ancora molto ampio. Per questo è necessario che il paese si adoperi per rendere disponibili sostegni e politiche conciliative capaci di liberare le preziose risorse professionali presenti nell'ambito del mondo femminile. Il tema è proprio questo: l'Italia sta finalmente cominciando a capire che la questione femminile non deve essere più solo affrontata attraverso le "quote rosa", che personalmente non amo molto come concetto, ma a partire dalla consapevolezza che le donne rappresentano una risorsa importante che rischia di andare persa e sprecata.

Parliamo di questo aspetto. È opinione diffusa che nell'economia della conoscenza sia indispensabile l'apporto che possono dare le donne per il loro diverso approccio ai problemi, per le loro competenze trasversali specifiche dando per scontate l'adeguata formazione e preparazione professionale. Cosa ne pensa?

Da questo punto di vista non ne farei una questione o un problema di genere. Il fatto, secondo me, è che le donne che lavorano sono di per sé già molto selezionate perché incontrano molte più difficoltà degli uomini in tutto il loro percorso, anche dal cominciare semplicemente a pensare di avere una proiezione di sé che non sia meramente solo quella all'interno della famiglia.

Nel proprio percorso di formazione professionale spesso si pone ad una donna il problema di dover dimostrare di essere comunque leggermente più brava dei suoi colleghi maschi, traducendo la questione di genere in un modello culturale di cui le donne stesse divengono loro malgrado portatrici oltre che vittime.

Di conseguenza ci sono ancora tantissime donne che per affermarsi realmente devono superare innumerevoli difficoltà, non solo materiali ma anche psicologiche. Ad esempio, per una mamma lavoratrice lasciare a casa il bambino con la febbre, magari senza un sostegno o un aiuto valido e di qualità, richiede un grande sforzo psicologico; impiegare non solo tempo materiale ma anche risorse psicologiche al lavoro, rispetto ai colleghi maschi, diventa a maggior ragione un atto quasi straordinariamente eroico.

In ogni caso io sono ottimista e credo sia innegabile che negli ultimi 10, o 5 anni siano stati fatti importanti progressi. Ciò non significa che ci si debba accontentare, ma credo che il raggiungimento di obiettivi più ambiziosi sia solo una questione di tempo, se teniamo conto che sempre più donne scelgono di laurearsi e lo fanno spessissimo con ottimi risultati. In più oggi, nel mondo dell'impresa, i progressi tecnologici consentono di lavorare in modo più flessibile e con tempi meno rigidi, con effetti positivi sulla possibilità di conciliare tempi di lavoro con tempi familiari. Tuttavia è necessario essere consapevoli che oltre una certa soglia il mondo privato non può più fare nulla e servono, invece, azioni da parte del sistema pubblico. Parlo di asili, scuole, strutture di sostegno per anziani che però

devono essere di buona qualità e soprattutto accessibili, non solo alle donne manager, ma a tutte le donne che lavorano, a qualsiasi livello. Alla società, all'economia non servono solo brave donne imprenditrici o manager, ma anche brave professioniste, brave impiegate, brave donne medico. Insomma donne preparate, messe nelle condizioni di conciliare lavoro e famiglia, in tutti i campi professionali.

Lei ha giustamente ricordato la scelta sempre più diffusa tra le donne di acquisire una laurea. Tuttavia, le statistiche mettono in luce che le loro scelte formative si concentrano ancora in quei percorsi di formazione per così dire tipicamente femminili - l'insegnamento, la psicologia, la letteratura, ecc. - mentre sono decisamente poche le donne che intraprendono, ad esempio, studi scientifici.

È un cane che si morde la coda! Molte donne, partendo dall'idea che prima o poi alcuni mestieri saranno loro preclusi, scelgono di puntare subito su altro e accontentarsi di qualcosa di meno. È necessario scalzare al più presto questo modello culturale soprattutto se vogliamo aiutare le giovani generazioni a non rinunciare alle loro reali possibilità. Perché fino ad oggi molte donne si sono affermate professionalmente magari a scapito della loro sfera personale oppure perché hanno avuto percorsi di carriera che hanno consentito loro di avere le risorse necessarie per disporre di tutti gli aiuti indispensabili - asili, baby sitter, ecc. - che altrimenti non avrebbero potuto avere.

Torna in causa a questo punto il contributo che può dare lo Stato affinché le donne siano messe nelle migliori condizioni per poter scegliere. Quale è secondo lei la primaria azione positiva che lo Stato dovrebbe promuovere in questo ambito?

Asili nido di qualità, a costi contenuti e, soprattutto, con orari che siano compatibili con i normali orari lavorativi delle imprese e degli uffici. Ci sono ancora asili che chiudono alle due del pomeriggio e poi, per le ore successive, richiedono tariffe altissime. Strutturato così si tratta di un modello di cura per l'infanzia che è fintamente a favore dell'occupazione femminile. Oltre agli asili nido e alle scuole per l'infanzia sono indispensabili anche le strutture di cura per gli anziani, per aiutare e sostenere le famiglie che ne hanno la responsabilità. E sappiamo tutti che il carico di responsabilità della cura degli anziani ricade al 99,9% ancora una volta sulle spalle delle donne.

Accanto a questo, per cambiare veramente le cose, è necessaria, a mio giudizio, una maggiore assertività, un maggiore "orgoglio" da parte delle donne. Trovo che a volte le donne abbiano un atteggiamento troppo remissivo e che spesso, come i giovani, si adagino un po' troppo giustificando il proprio comportamento, adducendo mille ragioni e motivazioni esterne per spiegare la mancanza di opportunità. Anche in questo le donne dovrebbero essere aiutata con un severo e concreto impegno da parte delle loro colleghe nel dimostrare e rivendicare quanto importante sia il loro contributo alla crescita del prodotto interno lordo. Perché al di là dell'aspetto buonista del dare alle donne la possibilità di lavorare, è necessario dirsi che il venire meno del loro lavoro significa privarsi di una quota aggiuntiva di Pil.

Tornando al tema delle quote rosa crede che possano servire, che siano necessarie?

Nel tempo ho cambiato il mio giudizio su questo strumento: prima ero assolutamente contraria al loro utilizzo, oggi le considero una "provocazione", un mezzo per tenere alta

l'attenzione sulla questione. In generale non credo che il sistema giusto per raggiungere l'obiettivo di avere più donne, ma anche più giovani, in alcuni ambiti di lavoro sia quello di renderlo obbligatorio per legge. Non può funzionare. Nel Nord Europa le quote rosa sono efficaci perché lì esiste quel sistema di relazioni e di sostegni di cui abbiamo parlato, asili, scuole, strutture di cura per gli anziani. Introdurre le quote rosa in un sistema che però non sia supportato da un adeguato welfare può essere un rischio, perché può dare l'illusione di aver assolto il proprio compito. E invece non è così.

Le quote rosa hanno senso solo per stigmatizzare la situazione, per mantenere vivo l'interesse, ma alla fine il vero nodo su cui agire sono le politiche conciliative, oggi carenti e che devono essere potenziate. Messe a punto queste politiche in modo serio non sarà più necessario parlare di quote rosa perché alla fine conterà solamente la decisione delle singole donne, la sola propensione personale di chi vorrà dedicarsi esclusivamente alla cura dei figli e di chi, invece, deciderà di conciliare questo con il lavoro.

Se il fulcro della questione sono adeguate politiche conciliative, Lei ritiene che sia possibile che queste vengano predisposte da una classe dirigente ancora prevalentemente maschile?

Anche su questo sono ottimista perché rispetto anche a solo 4, o 5 anni fa c'è stata una crescita incrementale della quota di donne nella classe dirigente. Non è certo ancora sufficiente, ma si tratta, a mio giudizio, di uno di quei fenomeni in cui, una volta rotto l'argine, poi la piena arriva. Io credo che almeno psicologicamente sia stata creata una breccia nel muro, anche se è necessario insistere magari parlando più spesso di tutte quelle donne, quelle eccellenti professioniste, presenti nelle istituzioni pubbliche, nei ministeri, nelle scuole diplomatiche. È indispensabile far conoscere queste esperienze, al di là di quelle più visibili sui media, per comprendere l'entità del fenomeno dal basso, non solo dall'alto.

Ancora una volta credo che sia una questione di tempo anche perché le nuove generazioni di donne sono molto più dinamiche e attente a queste possibilità. Ovviamente prima riusciamo a far sì che le donne entrino con forza nelle istituzioni, anche ad alti livelli, meglio sarà a beneficio di tutti.

L'Italia non ha ancora dimostrato di saper impiegare per il futuro del Paese le forze migliori della società, come le donne e i giovani. A dispetto delle evidenze, che per i sistemi sociali di altri paesi europei attestano come donne e giovani siano un punto di forza, la società italiana non è ancora riuscita a raggiungere traguardi del tutto soddisfacenti.

In questo senso, tuttavia, la recente crisi può essere un momento di rivisitazione del percorso fatto e di valorizzazione dell'apporto che le donne possono dare al Paese come fondamentale elemento di innovazione.

*di Angela Padrone,
giornalista de
"Il Messaggero"*

Il paradosso letale

"Oggi abbiamo appreso che non c'è posto nelle liste per le Europee per i giovani democratici perché tutte le posizioni sono già occupate da franceschiniani, veltroniani, dalemiani, rutelliani, lettiani e bindiani [...]. Non sarà facile per chi si è assunto la responsabilità di questa scelta spiegarlo ai 140 mila ragazzi che lo scorso novembre hanno votato alle nostre primarie" (Fausto Raciti, segretario Giovani Pd, 21 aprile 2009). "Le donne non sono gingilli da utilizzare come specchietti per le allodole, non sono nemmeno esserini bisognosi di protezione e promozione da parte di generosi e paterni signori maschi, le donne sono, banalmente, persone. [...] Qui assistiamo ad una dirigenza di partito che fa uso dei bei volti e dei bei corpi di persone che con la politica non hanno molto a che fare, allo scopo di proiettare una (falsa) immagine di freschezza e di rinnovamento" (Sofia Ventura, FareFuturoWeb, 27 aprile 2009): «Per essere donna hai fatto abbastanza carriera, no?!». Questo è il commento (vero) di un leader d'azienda a una dirigente che voleva discutere del proprio futuro. Una risposta che, esplicitamente o implicitamente, viene data molto spesso. Nessun uomo, sia pur poco meritevole, si è mai sentito dire niente del genere. In compenso, agli uomini giovani, negli ultimi anni è capitato spesso di sentir ripetere: «Questa è la prima generazione che ha la prospettiva di un futuro peggiore di quello dei propri genitori». Anche questa è una condanna a priori, una profezia che rischia di autorealizzarsi, proprio a danno di chi si vorrebbe sostenere. Ecco. Donne e giovani, all'alba degli anni 2010, affrontano la sfida più difficile. Un paradosso letale: politici, economisti, giornalisti li citano a ogni passo. Hanno appeal, fanno colore. Ma molto spesso sembrano specchietti per le allodole, non realtà in carne e ossa. Di loro si parla, e a volte si sparla, tanto che l'appello a «donne e giovani», ripetuto come un mantra in ogni occasione, ha già stancato prima ancora di essere accolto. Scatenano polemiche e dibattiti, entrano nel teatrino della politica, animano le vicende familiari del presidente del Consiglio. Per loro si coniano nomignoli coloriti come Bamboccioni, Veline e Letteronze. Nel Paese in cui tutti sono dottori, le parole giovanotto, signora e signorina sono pronunciate con una falsa cortesia e un reale disprezzo che fa venire la pelle d'oca. Per di più, questa presenza sulla scena pubblica è spesso solo mediatica e non corrisponde a nessun peso politico reale. Loro parlano poco. La loro parola è troppo poco pesante, non si sente. Non hanno voce in capitolo. Eppure sono una larghissima maggioranza: le donne costituiscono più del 51% dei residenti e il 52% di coloro che hanno diritto al voto, e i giovani tra i 15 e i 29 anni sono circa il 15% della popolazione italiana. Un calcolo immediato ci dice che insieme i due gruppi (che in parte ovviamente si sovrappongono) rappresentano circa il 60%. Ma in Parlamento hanno una rappresentanza bassa (intorno al 18% le donne, mentre l'età media degli uomini è superiore ai 50 anni) e ancora più bassa è la loro presenza nei luoghi delle decisioni: governi nazionale e locali, luoghi del potere economico e mediatico. La verità è che in Italia, nonostante la stucchevole ripetizione della formula a favore di «donne e giovani», questi sono ancora una sottoclasse: sono degli outsider. Non hanno potere. Non contano. Quindi, e questo è il punto, non sono mai loro a decidere che cosa è importante nella scala di valori della politica, dell'economia, della società. Per loro e su di loro governa un'élite di maschi sessantenni ancora affamati di potere, per niente disponibili a dividerlo e soprattutto a mettere in discussione la propria visione del mondo. Nel momento in cui la crisi economica ha investito le economie di tutti i paesi, gli esclusi dal potere

corrono il rischio di essere considerati ancora più marginali. Possono sentirsi dire che le loro pretese sono un lusso. Possono rassegnarsi. Hanno altissime probabilità di scoprirsi più deboli che mai, di scivolare indietro nella scala sociale, di perdere posti nel mercato del lavoro, di tenersi ancora più alla larga dalla politica, magari perché dalla politica non si sentono rappresentati. Ma possono anche prendere un'altra strada. Accorgersi che la crisi è un'apertura. Un momento di opportunità, una di quelle situazioni in cui le carte si rimescolano e tutti si rendono conto finalmente che l'immobilismo non è più praticabile. Le condizioni di difficoltà estrema spesso spingono le persone e le società a scelte controverse, a lungo rinviate.

Nel calcio l'Italia l'ha provato tante volte: più difficile la partita, più impossibile il match, più salta fuori la voglia di farcela a ogni costo. Nello sport gli outsider sono proprio coloro che ce la fanno sbaragliando i favoriti. Rappresentano la rivincita del talento, dell'impegno, dei sogni, sull'ovvio dei pronostici. Davide contro Golia, è la parabola di tutti gli outsider, anche dei nostri. La crisi è una grande opportunità di cambiamento. La società si ritrova più debole e ha bisogno di tutte le risorse possibili. Perché donne e giovani sono delle formidabili risorse. Sottoutilizzate. Queste due categorie sono ancora poco presenti nel mercato del lavoro. Se invece riuscissero finalmente a entrarci a pieno titolo, almeno nella stessa misura delle donne e dei giovani di altri paesi europei, potrebbero far salire la ricchezza nazionale in una misura stimata da più parti tra i 10 e i 17 punti percentuali del Pil. Un balzo enorme per un paese che da oltre dieci anni ha una bassa crescita e in Europa si ritrova sempre nella corsia dei più lenti. I dati della produttività, nell'economia italiana, sono negativi da anni. Il numero degli occupati è molto più basso della media europea. Si stima che per ogni 100 donne in più che vanno a lavorare fuori casa si possano creare 15 nuovi posti di lavoro: in un momento in cui i posti nelle industrie e nei settori tradizionali si perdono questo può essere un fattore importante di ripresa. Allo stesso tempo, proprio la crisi ha portato alla ribalta riforme che per anni erano state tabù. Per esempio, finalmente si è cominciato a parlare di una riforma delle pensioni che coinvolga le donne, e che liberi nuove risorse per il welfare delle famiglie. Ancora, finalmente si discute dell'allargamento degli ammortizzatori sociali come condizione necessaria all'applicazione di un'ampia e giusta flessibilità sul mercato del lavoro, che coinvolge soprattutto i più giovani e le donne. Il ministro del Lavoro e del Welfare del governo Berlusconi, Maurizio Sacconi, ha inserito questi temi in un ambizioso Libro verde, poi in un Libro bianco, che disegnano un nuovo progetto di welfare per l'Italia. L'Italia del futuro, però. Perché Sacconi, nel momento stesso in cui mette il dito in certe piaghe, nel momento in cui dedica il Libro bianco ai giovani e alle donne, esclude di affrontare subito il problema, «per non creare ancora più incertezza in questo momento di crisi». Eppure, proprio in tempi di crisi, alla flessibilità non si può rinunciare, e un'economia moderna deve renderla accettabile, vivibile, accessibile, socialmente tollerabile. Proprio in tempo di crisi la società deve chiamare a raccolta tutte le proprie risorse, e non può permettersi di lasciarne una larga fetta ai margini, sottoutilizzate. E proprio la crisi può far accettare riforme apparentemente impopolari: ciò che prima era auspicabile ora diventa urgente. La crisi quindi può trasformarsi in un'opportunità. Un'occasione per un cambiamento già troppo a lungo rinviato. Un momento decisivo, nel quale però i protagonisti del cambiamento devono riuscire a far sentire il loro peso e la loro voce. Giovani e donne dovrebbero farsi avanti, cominciare a parlare direttamente senza lasciare che altri parlino per loro, e avanzare delle richieste

precise. Qui si discuterà dei loro punti di forza, della loro capacità di guardare e di «vedere» con occhi nuovi, di non dare niente per scontato, di cambiare regole e costumi che da troppo tempo appesantiscono il passo dell'Italia. Si parlerà, per l'appunto, delle richieste che questo paese rivolge loro: rilancio delle nascite, flessibilità e ampliamento del mercato del lavoro, creatività, produttività, rinnovamento della classe dirigente, internazionalizzazione. Si parlerà degli ostacoli che incontrano, dei boicottaggi che subiscono, delle ingiustizie, delle assurdità quotidiane. Qui però si analizzeranno anche le loro colpe, le trappole nelle quali cadono, le ragioni per le quali si sono fatti tenere tanto a lungo nel limbo del potere e hanno rinunciato a imporre una propria «agenda» politica. Hanno accettato di farsi fare gli esami da chi ha sempre dettato le regole, magari accogliendo con gratitudine qualche falso riconoscimento. Si osserverà dove hanno sbagliato, e dove sbagliano. Ma soprattutto qui si avanza una proposta: donne e giovani, che da soli non ce l'hanno fatta, devono cercare una nuova strategia e unire le rispettive forze. Le regole della politica impongono a entrambi di riconoscere la sconfitta, di capirne le cause, di non arrendersi, e di fare ciò che gli uomini di potere hanno sempre fatto: cercarsi un alleato. Inutile che aspettino salvagenti da chi il potere ce l'ha, desideroso solo di sfruttare la loro immagine. È ora che si incontrino, che si riconoscano, che si accorgano di quali e quante cose hanno in comune: una visione nuova del lavoro, della politica, del modo di vita, tutte molto distanti da come le vedono e le vivono i maschi anziani che ci governano. Hanno in comune anche un obiettivo: scalzare un potere che li esclude, e mettere in discussione una pesante cappa di immobilismo che attanaglia l'Italia da decenni, da molto prima che scoppiasse la crisi finanziaria internazionale: una cultura che attarda il paese nella sua arretratezza, tenendo ai margini energie fresche e idee nuove. Il problema ora è diventato visibile a tutti. Donne e giovani possono essere il fattore decisivo di un cambiamento che è diventato la bandiera della nuova America di Barack Obama, ma che in Italia è ancora di là da venire. Donne e giovani, se finalmente riusciranno a liberarsi degli stereotipi e dei vincoli che li zavorrano, possono essere la grande risorsa, il grande serbatoio di opportunità dell'Italia. Ma devono scuotersi di dosso la rassegnazione. I giovani, che hanno rappresentato un'icona vincente per buona parte del xx secolo, ora sono in crisi d'identità, in declino numerico, stanchi, sfiduciati. Odiano la politica. Si lamentano che qualcuno abbia rubato loro il futuro, ma che cosa veramente desiderino per il loro futuro in tanti non lo sanno. Spesso vengono rappresentati come svogliati, nullafacenti, ignoranti e presuntuosi. I famigerati bamboccioni. Le donne, invece, che nel xx secolo hanno dato l'assalto ai diritti formali, all'uguaglianza giuridica, poi hanno scoperto che quando si sale sul palco è dura strappare i ruoli principali, se non ricorrendo all'arma a doppio taglio del sesso, della seduzione, che molto presto le porta alla ribalta come personaggi mediatici, le inchioda allo stereotipo di soubrette, velina oppure, specularmente, arpia o strega. Presto però si ritrovano «bruciate» o trasformate in icone prive di voce e di iniziativa. Molte si sono messe a fare le formichine sagge per non farsi criticare, per non sembrare troppo aggressive. Guardano da lontano quelle poche che hanno conquistato dei ruoli, che avanzano camminando sui carboni ardenti, e si dicono che è tutto a posto. Si sono accontentate. Gli uni e le altre sono soli di fronte a una sfida quasi impossibile. Quei pochi che ce la fanno, che superano la barriera di fuoco e strappano posizioni di responsabilità, riconoscimenti e poltrone, ci riescono a prezzi altissimi. Il costo di solito è rinnegare se stessi. E quando sono «dall'altra parte», quando riescono a conquistare un posto elevato, restano sempre soli,

perché sono dei diversi. Tuttavia, quest'ampia fetta della società italiana sembra credere poco nella politica, è rappresentata pochissimo nel Parlamento italiano, nei sindacati, nei Cda delle grandi società e delle società quotate, nei ruoli dirigenziali più alti di istituzioni pubbliche e aziende private. Nelle segrete stanze delle banche, questi templi moderni nei quali si consumano i riti contemporanei, i nostri outsider non ci sono. Nella crisi finanziaria che ha sconvolto il mondo nell'autunno 2008, le donne per esempio non c'erano. Ma questo forse è un buon segno. E non è forse un caso se alla fine del 2008, proprio dopo lo shock, per la prima volta nel direttorio della Banca d'Italia è entrata una donna, Anna Maria Tarantola, che pochi mesi prima aveva analizzato il problema degli stereotipi che perseguitano le donne. Tra questi, diceva, «occorre sfatarne subito uno, che sta emergendo e si sta diffondendo soprattutto nelle grandi aziende: che cioè nel mondo del lavoro non esistano più stereotipi femminili». Gli stereotipi invece ci sono, eccome, e penalizzano le donne, ma anche le aziende. Tra questi stereotipi, aggiungeva Tarantola, c'è la convinzione che le donne siano più avverse al «rischio» e perciò meno adatte agli ambienti duri e competitivi della finanza. Alla luce degli avvenimenti nel mondo della finanza internazionale, travolta da una gestione del rischio decisamente troppo disinvolta, questa annotazione sulla diversa percezione del rischio tra uomini e donne fa sobbalzare. Magari si fosse ascoltato chi voleva ridurre il livello di rischio! Magari al posto di Lehman Brothers ci fosse stata la Lehman Sisters, con livelli più bassi di testosterone (l'ormone che secondo alcuni studiosi di Cambridge scatena la febbre della Borsa)! Va comunque ricordata la conclusione di Tarantola: «L'integrazione di professionalità e di modi di agire diversi è una formula vincente per affrontare al meglio il cambiamento. In questo senso, gli stereotipi di genere appaiono come retaggio di culture aziendali desuete. Basati sull'opacità e sul ruolo passivo delle minoranze, gli stereotipi non favoriscono la concorrenza e la meritocrazia, non sono in linea con i canoni della trasparenza delle regole che governano una sana economia di mercato». Non basta che alcuni individui che hanno l'etichetta di «nuovi» vengano cooptati nell'olimpico del potere, giocando però con regole vecchie e fatte da altri. Gli outsider ce la faranno solo quando imporranno una propria agenda, quando porteranno nei luoghi che contano una propria visione del mondo, allargando in questo modo la visione del mondo di tutti. Fino a che gli outsider rimarranno tali, invece, ci sarà un deficit di democrazia, ci sarà ancora sempre qualcuno più uguale degli altri.

Rappresentare adeguatamente il ruolo delle donne nella società italiana significa non ignorare i grandi passi in avanti che sono stati fatti in un arco di tempo relativamente breve. Nell'ambito di una legislazione tra le più avanzate a livello internazionale, però, i passi da fare sono ancora numerosi. In particolare per quanto concerne la dimensione lavorativa, sarà necessario intervenire sulla formazione, sull'orientamento e sul ruolo dei centri per l'impiego. Sarà altresì necessario investire sul potenziamento delle misure di sostegno alla famiglia e ai non autosufficienti.

*di Franca Porto,
segretario generale
Cisl Veneto*

La questione di genere: i passi compiuti e quelli ancora da compiere 19

Per rappresentare il ruolo delle donne nella società italiana occorre considerare gli enormi balzi in avanti che sono stati fatti in un arco di tempo relativamente breve. Ricordo alcune dimensioni acquisite soltanto negli ultimi sessant'anni come il riconoscimento del diritto di voto, il diritto di famiglia, l'accesso all'istruzione e a tantissime professioni prima precluse.

Sono note e irreversibili le trasformazioni avvenute sia nelle aspirazioni che nei comportamenti formativi, lavorativi, affettivi, coniugali e riproduttivi. Soltanto la realtà mediatica tende a rappresentare l'universo femminile, come se fosse fermo, offrendone uno specchio deforme e stereotipato. Nella realtà è dinamico ed eterogeneo ed è contrassegnato da percorsi di vita complessi e frastagliati. Le donne rivestono oggi una molteplicità di ruoli contestualmente e nelle diverse fasi della vita. Esperienza singolare della donna contemporanea nella società sviluppata, è sicuramente quella di essere responsabile sia del lavoro familiare che di quello remunerato, così come delle mediazioni e delle continue composizioni e ricomposizioni tra la famiglia e i suoi singoli membri e le istituzioni e gli ambienti esterni. Una dimensione che ne contrassegna il ruolo è anche la costante ricerca di un nuovo equilibrio tra affetti e lavoro, tra il corpo e lo spirito, tra spazio privato e spazio pubblico. Personalmente considero questa fase molto complessa e insidiosa, perché spesso la ricerca di equilibrio è vissuta in solitudine, sembra un fatto privato, addirittura pare da imputare a una scarsa "abilità" della singola donna, anziché essere considerata una responsabilità collettiva e una convenienza per tutti.

Con riferimento alla parità tra uomo e donna e specificatamente alle azioni e misure di incentivazione anche economica alla conciliazione tra tempi di lavoro e di vita l'Italia non solo è in linea con la normativa comunitaria, ma ha anche una legislazione tra le più avanzate a livello internazionale. Gli strumenti settoriali esistono e vanno migliorati, ma rischiano di non essere efficaci se le pari opportunità non vengono affrontate attraverso un approccio trasversale a tutte le politiche pubbliche - dalle politiche fiscali a quelle previdenziali e del lavoro, alle politiche di accesso all'istruzione e alla formazione continua fino alle politiche sociali, culturali ed educative - e se non sono accompagnate da continue azioni negoziali. Come è emerso in questi anni le aziende non sono molto interessate ad utilizzare i benefici previsti dalla legge 125 e ancora troppo poche sono quelle che accedono alla legge 53 che promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante congedi della cura, congedi di formazione, accordi sulla flessibilità degli orari rispetto ai tempi delle città (orari servizi pubblici, trasporti) e la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale. Ridotte sono anche le istituzioni locali che hanno avviato delle sperimentazioni in tale direzione. Io credo che sia tempo di liberare le potenzialità della contrattazione di secondo livello, che la Cisl sostiene con rinnovato impegno. Il riconoscimento di diritti, strumenti e agevolazioni finanziarie, infatti, può avvenire situazione per situazione, a seconda del contesto tecnico-organizzativo e territoriale, del tipo di risorse umane e dei bisogni e delle preferenze che esse hanno. Occorre dare forza a percorsi di negoziazione partecipati, capaci di misurarsi con le specificità aziendali, territoriali e settoriali. La possibilità di beneficiare, già oggi, delle misure fiscali di detassazione delle somme erogate per i premi di produttività legati

a risultati di efficienza organizzativa, tra cui rientrano chiaramente anche le misure di conciliazione e la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro, è uno strumento molto concreto su cui il sindacato può far leva.

Non ci sono ricette semplici. Occorre che le politiche operino in sincronia e in interrelazione e che vi sia un coinvolgimento degli attori sociali in senso partecipativo. Ci sono alcuni fronti, tuttavia, su cui ritengo sia più urgente prendere provvedimenti. Visto che le donne trovano lavoro più tardi, sono peggio retribuite e continuano ad essere meno soddisfatte del tipo di occupazione trovata, serve intervenire sull'orientamento, sulla formazione professionale e sui servizi per l'impiego. Al momento delle scelte scolastiche e professionali occorre superare l'idea che esistano professioni tipicamente femminili e va potenziato il rapporto tra le donne, la tecnologia e la scienza. Esse poi vanno sostenute nella ricerca di un primo lavoro, nelle transizioni da lavoro a lavoro e al rientro dalla maternità. Un altro nodo cruciale sono il potenziamento di misure di sostegno alla famiglia e ai non autosufficienti, con riferimento a tassazioni, assegni familiari e servizi alla persona. Penso ad asili nidi, nidi famiglia e assistenza domiciliare, ma anche ad assegni per le madri o i padri che decidono di stare casa per crescere i figli o accudire persone non autosufficienti, così come all'attivazione dei voucher per prestazioni occasionali. Per quel che riguarda il Veneto, la Cisl, subito dopo le elezioni, riaprirà con determinazione la negoziazione sulle risorse che dovranno essere messe a disposizione, per dare concretezza alla legge regionale sulla non autosufficienza.

E continuerà a fare pressione sulla riforma del fisco come vera riforma istituzionale per un nuovo patto di cittadinanza inclusiva di donne e uomini. Come sindacato, poi, siamo chiamati ad una contrattazione che valorizzi e riconosca la professionalità femminile, anche in termini retributivi.

Infine sarà difficile superare le stratificazioni senza un maggiore equilibrio nell'assumersi le responsabilità del lavoro di cura tra maschi e femmine. A questo credo possa contribuire una forte azione politica e culturale che dia valore sociale a queste attività. Dobbiamo riportare al centro del dibattito e della contrattazione anche la "risorsa tempo".

Lo spazio per le azioni positive può solo aumentare, per i motivi già espressi. Esso tuttavia va continuamente ricercato e inventato, attraverso un'attività negoziale e partecipata, sia a livello aziendale che territoriale. Nel marzo 2000 a Lisbona i governi degli stati membri partirono da poche ma precise considerazioni: se la donna lavora, a patto che ci sia un sistema di servizi sociali adeguato, entra più ricchezza in famiglia, aumenta il pil e nascono più bambini.

La parola d'ordine è oggi *womenomics*: una maggiore integrazione e valorizzazione delle donne non risponde solo a principi di equità, ma anche a criteri di efficienza economica. Pure a livello di singola azienda è dimostrato che sono proprio i gruppi di lavoro "misti" a essere più produttivi. Sostenere l'occupazione femminile significa combattere il rischio di povertà e adottare interventi, per conciliare i tempi di lavoro e di cura. Vuol dire sostenere le attività di assistenza all'interno di ciascun nucleo familiare, sinora a carico interamente delle donne e non da ultimo far emergere il lavoro sommerso. Significa infine fare in modo che la "flexsecurity", una necessità per le lavoratrici, non diventi "flex-insecurity".

Credits – Fra gli altri, hanno collaborato con noi:

Aris Accornero	Nadio Delai	Cinzia Palazzetti
Marco Alfieri	Piero Della Valentina	Arduino Paniccia
Khaled Fouad Allam	Livio Destro	Luca Paolazzi
Bruno Anastasia	Ilvo Diamanti	Roberto Papetti
Giorgio Barba Navaretti	Dario Di Vico	Andrea Pase
Tony Barber	Massimo Egidi	Claudio Pasqualetto
Fabrizio Barca	Federico Fantini	Corrado Passera
Pier Paolo Baretta	Angelo Ferro	Lucio Pegoraro
Jacques Barrot	Marino Finozzi	Filippo Penati
Paolo Bastianello	Giuseppe Fioroni	Tobias Piller
Alessandro Benetton	Alberto Forchielli	Andrea Pininfarina
Luigi Berlinguer	Roberto Formigoni	Franco Pittau
Pier Luigi Bersani	Giorgio Franceschi	Alessandra Pivato
Edmondo Berselli	Carlo Fratta Pasini	Franca Porto
Marina Bertoincin	Sergio Frigo	Paolo Possamai
Enrico Bertossi	Giancarlo Galan	Emilio Pucci
Francesco Billari	Diego Gallo	Andrea Ranieri
Lorenzo Bini Smaghi	Maurizio Gambuzza	Maurizio Rasera
Giuseppe Bisazza	Ario Gervasutti	Luisa Ribolzi
Fabio Bordignon	Graziella Giovannini	Alessandro Riello
Elisa Bottignolo	Giovanni Gocci	Luigi Rossi Luciani
Peter Daniel Bratschi	Mariangela Gritta Grainer	Enzo Rullani
Ferruccio Bresolin	Roberto Grandinetti	Maria Silvia Sacchi
Renato Brunetta	Massimo Guagnini	Maurizio Sacconi
Giorgio Brunetti	Federica Guidi	Arduino Salatin
Massimo Cacciari	Richard Heuzé	Matteo Salin
Massimo Calearo	Ernesto Illy	Dominick Salvatore
Corrado Campobasso	Riccardo Illy	Gianluca Salvatori
Lucio Caracciolo	Carlo Jean	Fabio Salviato
Alessandro Castegnaro	Francesco Jori	Giorgio Santini
Maria Castiglioni	Paolo Landi	Vendemiano Sartor
Maurizio Castro	Alessandra Lanza	Cinzia Sasso
Vincenzo Cesareo	Gad Lerner	Giuseppe Sbalchiero
Innocenzo Cipolletta	Enrico Letta	Silvio Scanagatta
Giovanni Cobolli Gigli	Arrigo Levi	Dario Scannapieco
Massimo Colomban	Danilo Longhi	Antonio Sciortino
Gianluca Comin	Matteo Lunelli	Angelo Scola
Giancarlo Corò	Bruno Manghi	Paolo Segatti
Giovanni Costa	Franco Manzato	Cuno Tarfusser
Paolo Costa	Emma Marcegaglia	Nicola Tognana
Monica D'Ascenzo	Renato Raffaele Martino	Andrea Tomat
Luigi Dalla Via	Antonio Marzano	Carlo Tonutti
Adriano Dalpez	Mariano Maugeri	Flavio Tosi
Katia Da Ros	Ezio Mauro	Sergio Trevisanato
Francesco Dal Mas	Roberto Migotto	Roberto Tunioli
Gianpiero Dalla Zuanna	Vincenzo Milanese	Norberto Urli
Anna Galizia Danov	Giuseppe Morandini	Giorgio Usai
Carlo De Benedetti	Mario Moretti Polegato	Alessandro Vardanega
Luca De Biase	Michael Novak	Tiziano Vecchiato
Ferruccio de Bortoli	Vittorio Nozza	Giovanni Viani
Cesare De Michelis	Romeo Orlandi	Marco Vincenzi
Italo De Sandre	Enzo Pace	Frank Paul Weber
Graziano Debellini	Angela Padrone	Francesca Zaccariotto
		Giuseppe Zigliotto