

Donne, Innovazione, Crescita: iniziative per l'occupazione e la qualità del lavoro femminile nel quadro degli obiettivi europei di Lisbona

Sintesi per la stampa

S'impone un cambio di passo nelle politiche a favore delle donne. E' necessario aumentare l'occupazione femminile, equiparare le condizioni di partenza nella società tra uomini e donne, includere la dimensione femminile in un nuovo patto intergenerazionale. E' questo il messaggio della Nota Aggiuntiva al Rapporto annuale sullo stato di attuazione della Strategia di Lisbona che il Ministro per le Politiche Europee, Emma Bonino ha promosso e redatto di concerto con il Ministro per le Pari opportunità Barbara Pollastrini, in collaborazione con altri ministri interessati, in particolare il Ministro per la Famiglia, Rosy Bindi e del Lavoro e della Previdenza Sociale, Cesare Damiano.

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%, 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 il 2005. La scarsa occupazione femminile ha riflessi sul tasso d'occupazione dell'intera popolazione, che nel 2006 è stato del 58,4%, rispetto alla media dell'Unione a 27 del 64,4%.

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

Il Mezzogiorno, nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni, presenta valori del tasso d'occupazione femminile 2006 del 34,7% contro il 74,3% del Nord. Dal 1993 al 2006 le occupate sono cresciute di 1.469mila unità nel Centro Nord e solo di 215mila nel Sud.

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.

Con la Nota Aggiuntiva si sottolinea dunque 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.

Il ruolo delle donne nel mondo sta cambiando. Accanto ai tradizionali carichi familiari, è cresciuta la loro presenza sui luoghi di lavoro ed aumento il loro peso nei processi decisionali. 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.

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 da studi dell'Ocse confermati dall'Unione Europea, che il lavoro femminile non è più un ostacolo alla natalità. Oggi tra i 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.

Il problema dell'occupazione femminile non riguarda però solo la quantità di donne che lavorano, ma anche la qualità del loro ruolo.

Recenti indagini confermano che le donne in Italia, nonostante gli ottimi risultati scolastici, hanno **grandi difficoltà a raggiungere 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% in meno di un collega maschio. Più in generale, il differenziale retributivo di genere in Italia si attesta al 23,3%: una donna in media percepisce, a parità di posizione professionale, tre quarti dello stipendio di un uomo.

In conclusione non sembra che il mercato del lavoro, sia nel pubblico che nel privato, offra alle donne un ambiente che garantisca 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.

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.

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 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.

Per affrontare il problema del ruolo delle donne come motore di sviluppo economico e sociale, bisogna assumere una terapia shock per l'occupazione femminile, potenziando le opportunità offerte alle donne nel mondo del lavoro (in tutte le sue forme: dipendente, autonomo, ma anche sviluppo di proprie imprese e microimprese). Allo stesso tempo, sarà anche necessario avviare gli strumenti che garantiscano 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.

Altrettanto importante sarà delineare un welfare adeguato ai nuovi bisogni della società italiana. 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 del 23 luglio.

È inoltre 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.

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.

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**.

Il "cambio di passo" comporta 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 rispetto ad altri stereotipi di fatto perdenti nella società del futuro; 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".

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

In particolare, 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 anche a un **momento di confronto specifico sull'occupazione femminile** in tutte le Regioni e in particolare in quelle meridionali.

Tra le iniziative già avviate hanno particolare rilevanza le politiche che conciliano vita e lavoro. E' necessario intervenire con strumenti legislativi innovativi nella direzione aperta dalla legge 53/2000 sui **congedi parentali**. Un percorso fortemente innovativo e che non comporterebbe pesanti aggravii per le imprese è rappresentato dall'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.

Occorre inoltre intervenire attraverso il rafforzamento delle opzioni di **flessibilità sull'orario di lavoro**, a esempio con l'introduzione di forme 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.

Per quanto riguarda gli interventi proposti, questi 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).

Infine, 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.

23 ottobre 2007