

Si chiamano 125 e 215 sono le due leggi che tutelano il lavoro femminile dipendente e autonomo. Incentivi ed obblighi per le aziende

Ma l'avoro non ha ancora del tutto le procedure e i decreti di attuazione per accedere al fondo che è stato stanziato per l'imprenditoria rosa

La strategia è donna

Dalla tutela della lavoratrice alla promozione della manager. Una legge, la 215, si occupa delle piccole e medie imprese gestite da imprenditrici. Accesso agevolato al credito, formazione qualificata: ecco quali sono le "azioni positive" adottate.

• *Francisca Colli*

Le azioni positive si sdoppiano. Dal lavoro dipendente a quello autonomo. Dalla tutela della lavoratrice alla promozione della manager. Dalla 125 (del 20 aprile 1991) alla 215 (del 2 febbraio 1992). Ora sono due le leggi sulle azioni positive che promuovono interventi a favore delle donne per cancellare la discriminazione tra uomo e donna nel lavoro. E che istituzionalizzano il concetto di parità come uguaglianza di opportunità, secondo un'idea "vecchia" nel mondo del lavoro e tra le donne ma del tutto nuova per la legislazione italiana.

Le due leggi non sono "gemelle". La 125 è al suo primo bilancio proprio mentre la 215 si appresta a diventare operativa (e rischia di non farcela, perché il ministro dell'Industria non ha ancora fatto il regolamento di attuazione). Ma

tornano di attualità insieme perché sempre attuale è la condizione di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro. Secondo il Censis, le donne guadagnano meno 73.300 lire contro le centomila dei colleghi di pari grado e capacità, hanno maggiori difficoltà a trovare lavoro su dodicimila "chiamate" degli uffici di collocamento solo duemila riguardano manodopera femminile e restano ai livelli più bassi della carriera nell'industria e una ricercatrice ogni tre uomini ma una dirigente sui dieci. Quanto alle imprenditrici hanno un nemico storico: la mentalità ostile e la misoginia di fondo del sistema economico. Insomma nonostante una legislazione sulla parità tra le più avanzate d'Europa

l'operaia impiegata la professionista lavorano, rispetto agli uomini in condizioni di svantaggio. E tutto costa loro un po' di più: formazione, accesso carriera. Le azioni positive dovrebbero rimediare. Vediamo come.

215, azioni positive a sostegno delle imprese di donne. È la prima legge che si occupa delle piccole e medie imprese gestite in tutto o in maggioranza da donne. E che mette in campo interventi finanziari mirati alla loro promozione. Frutto del "blitz" legislativo di un gruppo di parlamentari (democristiane, verdi e socialiste pedesine indipendenti) che l'hanno fatta approvare agli sgoccioli della legislatura, nella

sostanza deve molto al confronto con le imprenditrici e le loro organizzazioni con economiste e studiose femministe. Infatti non è una legge assistenziale e non lascia spazio all'omologazione. Parte dalla constatazione della

realità: l'imprenditoria diffusa e spontanea delle donne ha caratteristiche proprie, le imprenditrici mettono in campo strategie vincenti e incontrano ostacoli diversi da quelli degli uomini.

I fini della legge sono la promozione della donna come soggetto economico, una formazione imprenditoriale qualificata, l'accesso agevolato al credito, la diffusione delle imprese delle donne nei diversi settori produttivi. Gli strumenti sono soprattutto finanziari: dalla creazione del Fondo nazionale di sviluppo ai crediti di imposta ai finan-

ziamenti agevolati.

Indirizzo e programmazione spettano al Comitato per l'imprenditoria femminile, non ancora insediato, composto dai ministri dell'Industria, del Tesoro, dell'Agricoltura, del Lavoro, da una rappresentante degli istituti di credito e da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni di imprese nazionali più rappresentative. Ministri a parte solo donne, una novità da non sottovalutare. Anche perché il Comitato concede la garanzia del Fondo speciale in base al quale gli istituti di credito erogano i finanziamenti agevolati.

125, azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro. È una legge ambiziosa. Finanzia progetti aziendali mirati a eli-

minare le condizioni di svantaggio delle lavoratrici, sostenere l'occupazione femminile, promuovere l'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne. Con un occhio anche alla famiglia per favorire, con una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e ripartirle meglio tra i sessi.

Un ventaglio di interventi coordinati dal Comitato nazionale per le pari opportunità (undici associazioni, tre sindacati, cinque rappresentanti degli imprenditori).



consigliere nazionale di parità, esperti dei ministeri, la sede è a Roma, in via Salandra 20, presso il ministero del Lavoro.

Lo Stato ha l'obbligo di adottare piani di azioni positive, ma non risulta l'abbia ancora fatto.

Le aziende private ricevono incentivi, il rimborso totale o parziale delle spese sostenute per progetti specifici e sono molte quelle che ne hanno fatto richiesta, per un

totale di spesa di gran lunga superiore ai 9 miliardi l'anno previsti (per il 1992 i termini di presentazione delle richieste sono scaduti, per il '93 e tempo fino al prossimo 30 novembre).

Le aziende hanno degli obblighi. Quelle con più di cento dipendenti per esempio, ogni due anni devono presentare un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Ma proprio su questo gli industriali sono entrati in rotta di collisione con la legge. Cosa può fare la lavoratrice che si ritiene discriminata? Ricorre alle procedure di conciliazione previste dai contratti di lavoro, alla commissione di conciliazione, oppure al pretore.

Con due strumenti in più può chiedere l'intervento della consigliera di parità provinciale o regionale, esperta di questioni giuridiche e di lavoro che ha la facoltà di promuovere indagini e agire in giudizio per conto delle lavoratrici, e se anche deve motivare "con elementi precisi e concordanti" la sua denuncia, l'onere della prova non spetta a lei.

Il datore di lavoro, a dover dimostrare la propria "innocenza".

Come, quando e perché: i misteri del Fondo

Trenta miliardi in tre anni. Dieci miliardi da spendere subito entro il '92, pena l'iscrizione a residuo. Il Fondo stanziato per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, per finanziare i progetti delle donne, non è molto. Quasi simbolico lo delimita. Una Anselmi relatrice della commissione ristretta che ha varato alla Camera il testo della 215, all'incontro con i parlamentari e le giornaliste promosso dal mensile "noidonne" che alla legge e all'imprenditoria femminile ha dedicato un bell'opuscolo di 32 pagine: "Simboli", ma da non perdere. Perché dice, bisogna tallonare il governo perché definisca in fretta le procedure e i decreti di attuazione senza i quali la legge non può essere applicata.

I beneficiari. Possono accedere al Fondo e agli altri benefici le imprese costituite dopo l'entrata in vigore della legge, e che operano nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura e dei servizi. Le im-

prese possono essere imprese individuali gestite da donne, società cooperative o di persone costituite in maggioranza da donne, società di capitali dove siano donne, almeno i due terzi degli azionisti e dei membri degli organi di amministrazione, imprese, enti, società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto, centri di formazione e ordini professionali che facciano corsi di formazione, o servizi di consulenza e assistenza tecnica e manageriale riservati alle donne per almeno il 70 per cento.

Gli incentivi. In base alle disponibilità del Fondo, le imprese possono ottenere contributi in conto capitale fino al 50 per cento delle spese per l'avvio o la qualificazione dell'attività, e fino al 30 per cento per i servizi destinati all'aumento della produttività e all'innovazione. In alternativa possono ottenere crediti di imposta. Per gli stessi fini (avvio e innovazione dell'azienda) le imprese delle donne possono chiedere agli istituti di credito finan-

ziamenti agevolati fino a 500 milioni per 5 anni a un tasso di interesse molto conveniente, il 50 per cento del tasso di riferimento in vigore per il settore di appartenenza.

I criteri. Per accedere al Fondo le imprese dovranno presentare dei progetti. Che saranno vagliati dal Comitato per l'imprenditoria femminile (non ancora) istituito presso il ministero dell'Industria, del commercio e dell'artigianato. Le agevolazioni saranno concesse dal ministro dell'Industria di concerto con i ministri competenti per i settori di ciascuna impresa. I criteri per ora non ci sono. Mancano anche le modalità per la presentazione delle domande nonché il previsto regolamento che tra l'altro estende il campo di applicazione della legge alle imprese agricole. Tutto sarà stabilito dal ministro dell'Industria di concerto con il collega del Tesoro entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della 215. Cinque sono già passati. • I C

IMPRESE

Azioni positive e pari opportunità ecco i libri per saperne di più

Azioni positive e pari opportunità: ecco quattro titoli per saperne di più.

215. La legge tiravolata. Curato da Emanuela Moroli e dalla redazione, l'opuscolo di 32 pagine, supplemento al numero di luglio/agosto di "noidonne", è una guida preziosa per chi vuol conoscere la legge, ma anche le idee e le esperienze delle nuove imprenditrici. Dell'anno scorso, sempre da "noidonne": **Azioni positive. Istruzioni per l'uso sulla legge 125 e le pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro.** Per informazioni: tel. 06/68.64.562.

Impresa donna si può? Alle donne che vogliono fare impresa, il libro di Rosaria Arpentì, Silvana Dello Russo, Raffaella Nappi, Maria Pia Ponticelli (ed. Cuen, 114 pagine, 18.000 lire) fornisce il quadro com-

pletivo degli orientamenti e degli strumenti legislativi attivati dalla Cee e dallo Stato italiano. E molti stimoli per utilizzarli al meglio, cogliendo le opportunità e riconoscendo i vincoli. **La parità tra consenso e conflitto.** (Ediesse, 301 pagine, 20.000 lire). Lea Battistoni e Gianna Gilardi "raccontano" le leggi di parità, i contratti che le applicano, le figure istituzionali e le procedure per rimuovere discriminazioni e attivare azioni positive. Con una tesi di fondo: che la strategia delle pari opportunità nasce dall'uso intrecciato di tutte le disposizioni legislative e dall'azione collettiva delle lavoratrici. Della stessa casa editrice: **La legge della differenza.** (130 pagine, 13.000 lire), un'analisi attenta della legge 125 e dei suoi effetti condotta da giuriste, ricercatrici e sindacaliste della Cgil.