

“ Rispetto all'Europa siamo all'ultimo posto anche nei tassi di occupazione. Fermi al 47% sotto di 25 punti sulla Danimarca

Dal 2001 al 2008 le imprese individuali femminili sono passate da 825mila a 863mila

MARIA ZEGARELLI

ROMA
mzegarelli@unita.it

Potere tutto al maschile in Italia con il 18% di ministri rispetto alla media europea che invece svetta al 26%. E donne ancora troppo ai margini ai vertici delle aziende, pubbliche e private, con stipendi inferiori agli uomini anche a parità di mansioni. Abbiamo conquistato anche l'ultimo posto nella classifica dei tassi di occupazione: siamo fermi al 47% (al Sud si scende al 34,2%) ben sotto di 25 punti rispetto a Danimarca e Svezia e di undici rispetto all'Europa. Da un'indagine dell'Isfol (Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori), risulta inoltre, che molte di coloro che hanno un'occupazione lasciano il posto quando diventano mamme perché la rete di servizi è praticamente inesistente così o ci sono i nonni o ci si deve adeguare.

Piccola Italia. «Dal 2004 è cresciuta la popolazione femminile inattiva al Sud, c'è una sorta di depressione che deriva dalla perdita della speranza di trovare un lavoro. E questo fenomeno riguarda soprattutto la Campania, la Calabria e la Sicilia», spiega Rita Ghedini, senatrice Pd, della Commissione lavoro. L'«Indagine conoscitiva sul livello dei redditi e la redistribuzione della ricchezza negli anni che vanno dal 1993 al 2008» - di cui diamo anticipazione -, evidenzia ancora una volta il gap di genere che nel nostro Paese sembra addirittura consolidarsi, malgrado l'Europa dia indicazioni in tutt'altro senso. Se la retribuzione maschile è pari a 100 la media nazionale di una donna - a parità di mansioni - resta bloccata a 75,5, secondo un'indagine effettuata da Ref/Cesov per il rapporto Cnel. La forbice si allarga se si osserva il dato relativo ai rapporti di lavoro privati: uomini 100, donne 70,8. Va meglio nel pubblico: 100 contro 80,3. Come è possibile? «Perché non si creano affatto le condizioni per permettere alle donne l'accesso alle voci variabili della busta paga, come le missioni, gli straordinari e le indennità», spiega Ghedini - che fanno aumentare la retribuzione». Come emerge dall'audizione di Bancaitalia a Palazzo Madama, la disuguaglianza reddituale fra uomini e donne cresce laddove si abbassa l'indice di Gini sul reddituale delle famiglie. Meno guadagnano le donne. Più povere sono le famiglie. La fotografia globale è pressappoco questa: il differenziale retributivo a parità di mansione oscilla - a seconda dei fattori considerati - dal 10 al 24%, percentuale che sale al 40% nelle posizioni dirigenziali e nei quadri alti.

Nei Cda delle più grandi società gli uomini sono il 96%, in Europa l'89%, mentre nel bacino delle donne occupate ben il 25% di queste hanno contratti a rischio come i co.co.co, i co.co.pro e quelli a tempo determinato, rispetto al 13% dei maschi. E a poco vale vantare il maggior numero di

laureate: sono sempre i maschetti a conquistare i vertici anche in quei settori ritenuti più «femminili» come sanità e istruzione dove il rapporto resta sempre di uno a tre. Nelle prime dieci aziende italiane - per fatturato - nei Cda non compare neanche una donna, se il raggio si amplia fino alle prime quindici si trovano tre manager in tutto: due in Vodafone e una in Benetton. Come risulta da una indagine di Cerved su 29mila imprese con più di 10 milioni di fatturato nel 2007 soltanto il 26% vede ai vertici una donna; nel 5,3% la presenza è pari; soltanto nel 3,7% le donne superano gli uomini. Eppure il mercato avrebbe tutto l'interesse a vedere un maggior numero di donne ai vertici delle aziende, considerato che quando al comando ci sono entrambi i sessi la performance organizzativa migliora sensibilmente, come quella economica con incrementi anche del 10%. Va meglio nelle aziende non quotate in borsa e nelle società individuali, dove si registrano piccoli ma costanti passi in avanti.

Una battaglia persa sin dall'inizio? Non proprio. Mentre il Parlamento in mano alla maggioranza di centrodestra prende tempo, le donne si organizzano. È nata infatti «Valore D, donne al Vertice per l'azienda di domani», un'associazione di manager grandi imprese che ha come scopo quello di fare «pressione» per promuovere la leadership femminile. «Nata su iniziativa delle top manager di un gruppo di grandi aziende - si legge nel sito www.valored.it - per sostenere le donne nel loro percorso verso il vertice nazionale» nonché per «supportare le aziende nello sviluppo di percorsi di crescita per i loro talenti femminili». La Presidente è Simona Scarpaleggia, manager di Ikea Italia mentre nei consiglio direttivo ci sono tra le altre Barbara Saba di Johnson&Johnson; Angelica Orlando di Enel Spa; Simonetta Moreschini di Microsoft Srl e Micol Fornaroli di McKinsey & Company Incorporation Italia. Da quanto emerge da una ricerca Valore D-Mckinsey&Company, «negli ultimi dieci anni la situazione della leadership femminile in Italia non ha mostrato grandi progressi; anche negli ultimi anni, nonostante una crescente attenzione da parte delle aziende a tematiche come la diversity, l'incidenza delle donne dirigenti sul totale dirigenti delle aziende italiane è aumentata di un solo punto percentuale».

«L'occupazione femminile non è solo un tema di pari opportunità - conclude Ghedini -, ma un tema di rilevanza economica in senso assoluto, lo dimostrano i dati relativi ai redditi delle famiglie in rapporto ai redditi delle donne». ♦

IL POTERE È MASCHIO

Sono 18mila le imprese tutte maschili, mentre le società con un board in prevalenza femminile sono soltanto 1.850. Sono 13mila le società con un Cda tutto maschile; 7 mila quelle in cui sono presenti donne in posizione di minoranza.

Una legge che incentiva il lavoro

Il sistema italiano non incentiva le donne a lavorare: mentre il resto d'Europa incita ad una maggiore parità tra i sessi nel mondo del lavoro, il Belpaese continua a scaricare sul mondo femminile le attività di cura domestica e familiare. Davanti al primo figlio, sempre più donne sono costrette a uscire dal mercato del lavoro e poi non riescono più a rientrarci. È quanto emerge da un'indagine Isfol, Area analisi e valutazione delle politiche per l'occupazione dedicata alle donne inattive, quelle cioè tra i 25 e i 49 anni che non sono occupate e non sono in cerca di lavoro. È proprio sotto la voce «Tempi di lavoro flessibili» che il 35,8% delle oltre diecimila intervistate si ritiene insoddisfatto, mentre quasi tutte auspicano interventi di policy su servizi all'infanzia e agli anziani.

La proposta. Il partito democratico proprio nei giorni scorsi ha depositato in Cassazione la legge di iniziativa popolare su «Misure urgenti a sostegno della partecipazione delle donne alla vita economica e sociale nonché deleghe al Governo in materia di tutela della maternità delle lavoratrici autonome e di rispetto della parità di genere» e in questi giorni sta raccogliendo le 50mila firme necessarie per portarla in Parlamento.

La legge prevede incentivi fiscali a favore della madri lavoratrici dipendenti, autonome e parasubordinate, inserendo una detrazione dell'Irpef aggiuntiva, come sostegno per le spese sostenute per asili nido e servizi di assistenza familiare. Si parte da 400 euro per il primo figlio; 200 per ciascuno figlio successivo per i redditi fino a 15 mila euro e poi via via a scendere per redditi oltre i 40mila euro annui. Per i datori di lavoro privati, invece, sono previste misure in sostegno della flessibilità oraria e del part-time su richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori con figli, anche adottivi o affidatari fino a dodici anni o a quindici in caso di adozione e affidamento.

Nel Ddl, che verrà presentato in questi giorni in tutto il Paese, si prevede per il Mezzogiorno, un incremento del credito d'imposta per l'occupazione femminile e incentivi ai datori di lavoro che assumono donne che avviano o riprendono la loro attività dopo un periodo di cura della famiglia.

Infine: potenziamento degli strumenti di conciliazione familiare e il rafforzamento delle prestazioni sociali e assistenziali a favore delle famiglie con figli. È in questo contesto che il Ddl prevede maggiori congedi parentali.

MA.ZE.