

LAVORO E IMPRESA

Quote rosa, Bruxelles insiste

- Il congresso Bpw rilancia la sfida delle donne che fanno business ● Focus sulla leadership femminile e sul modo per renderla più efficace
- L'obiettivo è ricoprire il 40% dei posti nei Cda

CLAUDIA FUSANI
INVIATA A SORRENTO

Amanda Mesler è da 27 anni nei consigli di amministrazione di società leader del supercompetitivo mercato globale della tecnologia. Ragiona della solitudine delle donne nel mondo del lavoro. Della difficoltà, soprattutto tra donne, di trovare qualcuno che ti prenda sotto la propria ala e ti aiuti a crescere. Per gli uomini è sempre più facile. Eleanor Tabi Haller-Jordan, svizzero-americana di origine irlandese, spiega perché il gap, il divario negli ambienti di lavoro è ancora e soprattutto di tipo culturale. Poi arriva il ciclone Maria Gloria Giani Pollastrini, di Livorno, una tipa che ha guidato associazioni internazionali di navigazione e spedizioni marittime ma in particolare dirige l'azienda di famiglia, la Pilade Giani, fondata dal bisnonno nel 1887. Lei è la quarta generazione. «E nonostante giocassi in casa, ce n'è voluta di pazienza e volontà per impormi, tra pregiudizi e luo-

ghi comuni». Di uomini che sono oltretutto marinai.

Piccolo campionario di manager donne, quella specie non ancora studiata né analizzata di giocolere e funambole che dribblano e mettono insieme famiglia, lavoro, affetti e gelosie, solitudini e competizioni. E alla fine neppure perdono il sorriso. A tutte parla Viviane Reding, vicepresidente della Commissione Europea: «Le donne nel mondo del lavoro sono una risorsa e non un costo» dice in un video messaggio che appare sul grande schermo della sala dove si inaugura il XIV congresso europeo di Business and Professional Women (Bpw) in corso a Sorrento. Circa quattrocento manager e

...

Nella Ue solo il 13,7% di presenze femminili ai vertici aziendali. In Italia si scende al 4

professioniste di tutta Europa sono riunite per fare il punto sulla leadership femminile. E per studiare i modi per renderla più efficace. «Women are a profit, not a cost» ripete la Reding. Non è uno slogan ma una strategia.

Se uno pensa di ritrovarsi in un covo di femministe arrabbiate sbaglia di grosso. E fa torto a questa associazione nata 80 anni fa che è, invece, una potente lobby presente nei cinque continenti. In Italia prende le forme e la sigla di Fidapa (Federazione donne italiane nelle arti e nelle professioni), 287 club e 12mila iscritte.

ALTRI QUARANTANNI

Il messaggio di Viviane Reding segna la tre giorni di lavori: «Nonostante i numerosi report che dimostrano come la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle corporation migliori i risultati economici, questo cambiamento è ancora lento. A oggi - spiega - nella Ue si registra solo il 13,7 per cento medio di presenze femminili nei cda delle aziende, con una crescita media dello 0,6. A questo ritmo impiegheremo 40 anni per raggiungere il nostro obiettivo che è quello di avere almeno il 40 per cento di rappresentanza femminile, oppure maschile. Ma quello è e resta il nostro obiettivo».

Parole importanti in apertura di un congresso che alla vigilia ha visto la marcia indietro di nove Paesi del nord Europa, guidati dal Regno Unito, contrari alla legislazione europea che fissa quote rosa del 40 per cento nei cda delle società quotate. «Noi andremo avanti ugualmente» ha ribattuto la Reding «perché la Commissione eserciterà il diritto di iniziativa previsto dai Trattati».

La strada per raggiungere l'obiettivo è lunga e tortuosa. Più difficile di quello che può sembrare al di là dell'intenso dibattito pubblico. Anche nella discriminazione dei generi l'Europa dei 27 ha almeno due o tre velocità. L'Italia, come spiega il presidente di Fidapa Eufemia Ippolito, «pur con un'antica tradizione e gli importanti passi avanti compiuti, uno per tutti la legge Mosca-Golfo (deputate Pd e Pdl, ndr) che impone il 40 per cento di quote rosa nei cda delle aziende quotate, resta indietro nelle classifiche. E invece abbiamo da far pesare gli sforzi e la qualità delle nostre manager e delle nostre

...

Nove Paesi, guidati dalla Gran Bretagna, chiedono il blocco della legge europea

professioniste».

È questo il nodo che si cerca di sciogliere qui a Sorrento. Senza infingimenti né ipocrisie. I numeri, italiani, non sono buoni: solo il 4 per cento di donne nei cda delle aziende quotate; nessuno obbligo reale, molte proposte in canna per una vera alternanza di genere e relativa rappresentanza negli enti locali e in Parlamento dove l'Italia occupa la 57esima posizione nel ranking Onu con il 21,6 per cento delle donne elette alla Camera e il 18,6 al Senato. In Svezia, Norvegia, Finlandia e anche Cuba sono tra il 42 e il 45 per cento. Nei consigli comunali (assemblee elettive) e nelle giunte (nomine) succedono cose strane nonostante gli impegni che l'Anci ha fatto prendere a governo e Parlamento. L'ultima è di pochi giorni fa, comune di Ribera, provincia di Agrigento: per rispettare la legge sulle quote rosa che aveva violato nominando una giunta di soli uomini, il sindaco Carmelo Pace ha dimesso il suo vice Giuseppe Cortese e ha nominato la di lui moglie Carmela Vaccaro. Il 32% delle giunte in Italia non hanno assessori donne.

Altri numeri, per avere un'idea. La Banca d'Italia, in base all'indice (Global Gender Gap) che misura il divario tra uomini e donne, ci mette al posto numero 74 (su 145 Paesi) nel mondo e al 21 in Europa. Solo nel salario le donne guadagnano una media del 19,3 per cento in meno degli uomini. Da Sorrento parte anche l'Equal Pay Day, la campagna per la parità dei salari. Ma guai, qui, a parlare di quote rosa. Ti guardano malissimo. Le chiamano «gender quota». E fa subito un altro effetto.

LA SCHEDA/1

Lo stato della legislazione in Italia

L'8 maggio 2012 la Camera dei deputati ha approvato la proposta di legge per una maggiore rappresentanza femminile anche nei Comuni italiani (doppia preferenza di genere negli enti locali). Il provvedimento, che porta la firma dell'onorevole Beatrice Lorenzin, Pdl) è ora al Senato. È stato presentato nel 2010 e recepisce sei testi presentati sulla stessa materia.

In precedenza, il 18 marzo 2011 l'Anci aveva votato un ordine del giorno che impegna il ministero delle Pari Opportunità al riequilibrio di genere anche nella composizione delle giunte.

Seguono vari tentativi per far diventare legge l'obbligo di alternanza di genere almeno nelle liste. Nei fatti non esistono obblighi. L'Italia è al 57esimo posto secondo la classifica Onu.

Il 12 agosto 2012 è legge la norma che obbliga le società quotate in borsa e quelle a partecipazione statale ad avere Cda con 1/5 di donne. La legge prevede percentuali progressive: nel 2015 deve essere raggiunta quota 1/3. Oggi in Italia le donne nei cda sono solo il 4 per cento.



«Le donne nel lavoro sono una risorsa» dice Viviane Reding, vice presidente della Commissione Ue. FOTO DI YVES GGHE/AP-LAPRESSE

LA SCHEDA/2

Bpw, il network delle donne nelle professioni

Fidapa (Federazione donne italiane nelle arti e nelle professioni) e Bpw (Business and professional women) sono due sigle che condividono 80 anni di vita comune, sono nate nel 1930 tra New York e Roma, con l'obiettivo di creare il network di donne nelle professioni, nelle arti e nei mestieri e di fare lobby per pretendere diritti e pari opportunità.

Fidapa, presieduta da Eufemia Ippolito, conta in Italia 7 distretti e 287 sezioni per circa 12mila iscritte. Fidapa ieri in conclusione del congresso ha firmato il protocollo d'intesa con Bpw dell'Egitto. «Avviamo così - ha spiegato la presidentessa Amani Asfour - una collaborazione operativa per avviare il network con i paesi non europei che affacciano sul Mediterraneo».

Parte in ottobre anche la campagna Off curata da Intesa San Paolo. Si tratta di corsi di formazione per donne che vogliono fare impresa e che, selezionate in base ai progetti ma non all'età, possono beneficiare di sponsorship e relativi finanziamenti.

Precari e pure poveri: lo stipendio medio è di 945 euro

LUIGINA VENTURELLI
MILANO

Tra le finalità di ogni tentata riforma del lavoro, compresa quella varata di recente dal governo Monti, rientra sempre la correzione di una stortura che da anni affligge il mondo dell'occupazione, la scarsa retribuzione attribuita al lavoro precario. Logica e buone intenzioni politiche vorrebbero che, in presenza di un impiego insicuro - assunzione a tempo determinato o collaborazione che sia - il salario ripagasse almeno in parte il lavoratore della mancanza di garanzie.

Ma così non è, come da ultimo dimostrano i dati del rapporto Isfol di quest'anno: in Italia essere precario significa anche avere uno stipendio più basso, che in media non arriva ai mille

euro mensili. In Italia l'incertezza sul proprio futuro lavorativo fa quasi sempre coppia con l'impossibilità di gestire le proprie risorse economiche oltre il semplice sbarcare il lunario.

OBIETTIVO MILLE EURO

Su tutto il territorio nazionale, la generalità dei dipendenti a termine gode di un salario medio pari nel 2011 a 945 euro, circa un terzo in meno dei colleghi con pari mansioni ma che possono contare su un impiego a tempo indeterminato. Il reddito netto di un dipendente con il posto fisso raggiunge, infatti, i 1.313 euro mensili, il 28% in più.

La situazione dei precari non migliora con il trascorrere del tempo, visto che la loro retribuzione media è cresciuta solo di un euro rispetto al 2010. Né con il variare dell'età e, dunque,

con l'acquisizione di maggior esperienza e professionalità: lo stipendio resta sempre al palo, dagli 834 euro dei 15-24enni ai 996 euro dei 35-44enni. Per le posizioni permanenti, invece, il progressivo aumento di peso della busta paga è innegabile: si parte dai 926 euro dei giovanissimi per arrivare a sfiorare i 1.500 euro dei più anziani.

Non solo. In questa fase storica di recessione, i precari risultano essere anche «i più colpiti dalla crisi economica», che sta contribuendo a togliere ul-

...

Secondo l'Isfol i lavoratori a termine hanno salari inferiori del 28% rispetto ai colleghi con posto fisso

teriore valore al lavoro senza garanzie. «Si tratta di un patrimonio di conoscenze e competenze che non sembra essere valorizzato, costituendo di fatto uno spreco per gli individui e per l'intero sistema economico» accusa il rapporto Isfol 2012. Non a caso, il divario tra i salari medi di chi ha un posto fisso e quello di chi è a tempo «risulta in crescita rispetto all'anno precedente», quando era al 27,2%.

GENERAZIONI IN DIFFICOLTÀ

Per il direttore generale dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, Aviana Bulgarelli, alla base del differenziale salariale ci sono diverse ragioni: «In primo luogo il lavoro a termine evita, con la scadenza dei contratti, l'applicazione delle fasce di anzianità previste dai contratti col-

lettivi; inoltre i dipendenti temporanei usufruiscono in misura minore della componente retributiva legata a straordinari e ad altri emolumenti; tra i contratti a termine infine il lavoro a tempo parziale incide in misura decisamente maggiore (25,5% a fronte del 14,9% del lavoro a tempo indeterminato), contribuendo a ridurre il salario medio».

A subire la penalizzazione maggiore sono sempre i più giovani, con gli under 35 che rappresentano oltre il 50% del lavoro precario. Ma ormai i rapporti a tempo si fanno strada anche tra i più adulti, con circa un milione di dipendenti senza posto fisso che hanno più di 34 anni, pure loro con guadagni medi sempre al di sotto dei mille euro. Per i più giovani, 15-24enni, non c'è comunque alternativa: fissi o precari che siano, guadagnano in media 880 euro.