



**NUOVO PATTO  
TRA GENERI E GENERAZIONI**

**IL FATTORE D  
RISORSA PER L'ECONOMIA**



**COORDINATRICI REGIONALI DONNE  
&  
DIPARTIMENTO ECONOMIA E FINANZE**



Via Santa Maria in Via, 12 - 00187 Roma - Tel: 06/97848144 - Fax: 06/97848355

[www.antoniodipietro.it](http://www.antoniodipietro.it) - [www.italiadeivalori.it](http://www.italiadeivalori.it)



## **CONCILIAZIONE, CONDIVISIONE, EDUCAZIONE: UN APPROCCIO INTEGRATO ALLA QUESTIONE FEMMINILE**

di Letizia Ciancio

Dipartimento Economia e Finanze

Il tema della conciliazione è uno degli elementi di base trasversali all'intera questione femminile. E' infatti evidente che, per quante azioni positive un governo possa fare per incentivare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e al raggiungimento di posizione di vertice decisionale sia imprenditoriale che politico (il cosiddetto *empowerment*), queste poi non produrranno i risultati attesi quando dovesse nel concreto sussistere la quasi impossibilità a conciliare gli impegni assunti con le esigenze della famiglia, con particolare riguardo ai bambini piccoli e agli anziani a carico. In questo caso infatti, saranno le stesse donne ad autoescludersi dalla competizione, preferendo – nella gran parte dei casi – trascurare la carriera rispetto alla famiglia, magari anche “raccontandosi” di farlo per scelta e non per necessità.

Analogamente, su un binario parallelo ma strettamente collegato, qualsiasi misura di sostegno politico all'emancipazione economica femminile cadrà nel nulla se dietro non vi è una FORTE azione educativa e culturale, che da un lato contrasti gli stereotipi sessisti e familisti sin dai primi anni della scuola, dall'altro fornisca modelli alternativi appetibili per le giovani donne nel momento in cui si trovino a fare delle scelte determinanti per la loro vita, negli studi superiori come nelle relazioni affettive. Azione questa che deve poi necessariamente trovare una eco coerente sui media, laddove la figura femminile andrebbe rappresentata in tutta la sua varietà tipologica, e non già ridotta a modello stereotipato (casalinga felice tutta casa e figli, carrierista rampante frigida e anaffettiva, donna oggetto “decorativo” o sessuale, ecc.).

Questa azione culturale del resto è la stessa che andrà attuata per favorire nel tempo una reale condivisione dei carichi di famiglia tra uomini e donne e una condivisione della questione femminile in generale tra tutte le parti inerenti uno stato: quindi la presa in carico a tutti i livelli del punto di vista di genere (cd *Mainstreaming*) e la condivisione fiscale degli oneri della maternità che andrebbero spalmati sulla fiscalità generale non già ricadere solo sulle spalle dei diretti interessati. Occorre infatti ricordare sempre che il tasso di natalità di un paese è un dato determinante per la sua crescita economica (più forza lavoro, più entrate fiscali, più pensioni) e la qualità dell'educazione e della formazione dei figli darà impulso alla società intera (così come la danneggerà in caso contrario) e non solo alla singola famiglia.

Fatte queste debite considerazioni introduttive e di metodo, vorrei fornirvi alcuni dati rilevanti per argomentare, dopodiché concentrarmi, più che sul lungo elenco di inadempienze e carenze del sistema Italiano, sulle proposte concrete da attuare e sul differente approccio da tenere per uscire vincenti dalla questione femminile. Fermo restando, dettaglio non indifferente, che occorre prima di tutto la volontà politica ad imprimere una vera svolta in materia di occupazione e di empowerment femminile; volontà che dovrebbe alimentarsi dalla impellente necessità economica del nostro paese, ove la crescita è ferma all'1%, che vedrebbe crescere il PIL del 7% circa (stima Banca d'Italia 2011) se solo si raggiungessero i parametri definiti da Lisbona del 60% di donne occupate (che è praticamente la media europea). Quindi non solo un fatto di diritti fondamentali costituzionalmente sanciti, ma principalmente una stringente necessità/opportunità economica.

Evidentemente, il fatto che questa opportunità non venga totalmente colta dai nostri governanti (nonostante i molteplici richiami di Draghi e dell'UE), lascia supporre che si continui forse a ritenere più conveniente un welfare "fatto in casa" piuttosto che un welfare, universalistico o occupazionale che sia, di livello europeo. Forse, considerando che il lavoro domestico svolto dalle donne sfugge ai calcoli di bilancio, si ritiene più economico fare a meno del 53% di risorse lavoro piuttosto che impiantare un congruo sistema di servizi alla persona? Oppure il costo per sostenere tale sistema nel breve periodo è ritenuto penalizzante a livello elettorale, laddove i governi sono ormai abituati a programmare in un'ottica di breve-brevissimo periodo, ovvero fino alle prossime tornate elettorali? C'è probabilmente anche questo... e c'è anche da dire che, paradossalmente, è proprio la famiglia, che – così strutturata – costituisce indirettamente un freno al cambiamento, poiché compensando le carenze strutturali, di fatto ostacola la domanda per il cambiamento politico.

Ma torniamo a noi:

- Occupazione femminile media in Italia al 2010: 46.1% (rapporto ISTAT 2011), con

ampio divario tra nord (ca. 57%) e sud (ca. 31%) del paese;

- Ore di lavoro di cura svolto dalle donne italiane: 21 ore/settimana contro 4 ore degli uomini;

- Spesa in percentuale del PIL destinata alle politiche per la famiglia: 1.4% Italia, 3.7% Francia; media su 33 paesi Ocse 2,2%; posizione Italia, 26° posto...

- Sul totale dei laureati il 60% sono donne, contro il 40% di uomini

- quasi 1 donna su 4 rinuncia al lavoro con la nascita del primo figlio, generalmente per carenza di servizi (copertura asili nido inferiore al 10% delle domande, contro il 33% richiesto dall'UE) ma anche e soprattutto perché, essendo generalmente le donne pagate meno degli uomini pur a parità di mansioni, la differenza tra il salario netto e il costo dei servizi di cura da attivare per proseguire a lavorare (asilo, baby sitter, colf, ecc.) non rende vantaggiosa, nei fatti, la carriera professionale femminile mentre continua ad essere incentivata la figura del "capo famiglia" come "breadwinner" e della madre come "caregiver". Se fosse una interruzione momentanea dal lavoro, potrebbe essere gestibile, ma è purtroppo appurato che, in Italia, una donna che esce dal mercato del lavoro, quasi sempre non riesce a rientrarvi se non in condizioni molto più svantaggiose rispetto a quando ne era uscita;

- Tra le impiegate nel settore privato, solo l'11,9% sono dirigenti (vs. il 33,3% media EU)

- Nei CdA delle società quotate le donne sono solo il 3,2% (vs 11,4% media EU) (dati Manageritalia 2011)

- 789 donne sindaco contro 7238 uomini ...

- Su 24 ambasciatori, una sola donna

- Su 23 Ministri della Repubblica, solo 6 donne (di cui 4 ministre senza portafoglio...)

- Tasso di natalità fermo a 1,4 figli a testa (dati ISTAT 2010), peraltro "gonfiato" dalle immigrate..., vs 2,0 della Francia (dati INSEE 2009);

- Posizione dell'Italia nel Rapporto 2010 sul Global Gender Gap del World Economic Forum: 74° posto su 134 paesi



Ora, oltre all'urgenza economica, occorre anche rilevare che la rete familiare informale, sulla quale si basa fondamentalmente il sistema di welfare italiano, è da tempo entrata in una irreversibile crisi strutturale (Linda Laura Sabbadini, Direttrice Centrale ISTAT, lo denunciava già nel 2006) e ciò ne rende improrogabile la trasformazione. In prospettiva infatti, con il calo della fecondità, l'aumento dell'occupazione femminile, l'aumento dell'età pensionabile e della durata media della vita, la situazione si aggraverà perché ci saranno meno donne/nonne disponibili a curarsi dei nipoti e il carico di cura sulle donne delle classi centrali diventerà sempre più insostenibile (Rapporto ombra CEDAW 2011).

Inoltre, l'innalzamento età delle gravidanze potrebbe comportare:

- Un maggior rischio di infertilità e un possibile aggravio dei costi sulla sanità pubblica (fecondazione assistita, medicalizzazione delle gravidanze e dei parti, gravidanze a rischio a carico sia pubblico che delle stesse aziende, rischi maggiori per salute dei nati, ecc.)

- Una coincidenza sempre maggiore con apice della carriera (40 anni) quindi conseguenze più forti sia per soggetto che deve interrompere il lavoro, che per l'azienda che deve sostituire una professionalità con molta esperienza)

- in caso di fuoriuscita dal lavoro, un difficile rientro sia per l'età che per l'alto livello professionale

Lo spostamento in avanti del puerperio ha varie ragioni, in parte fisiologicamente connesse alle trasformazioni culturali e all'innalzamento dei livelli di istruzione, in parte dovute al timore di veder compromessa la prospettiva di carriera proprio nel momento in cui questa è più promettente (tra i 30 e i 40 anni). Peraltro accade anche che, nella speranza (spesso vana) di una migliore occupazione futura – i giovani preferiscano continuare a studiare piuttosto che accettare lavori sotto pagati e

poco qualificanti, aggiungendo master e dottorati, entrando viceversa in un circolo vizioso, poiché spesso accade che troppa qualificazione al primo impiego costituisca paradossalmente un deterrente all'assunzione.

Per ridurre in parte questo problema, sarebbe utile agire sul sistema formativo, da un lato efficientando i cicli di studio 3+2 rendendo possibile intervallare le due fasi con un periodo minimo di esperienza lavorativa continuativa, il che peraltro consentirebbe ai giovani di chiarire meglio i propri obiettivi di crescita professionale e personale; dall'altro favorendo interventi di formazione continua e/o di formazione universitaria per studenti lavoratori (anche con le università telematiche), nonché incentivando le aziende ad attuare formazione per i propri lavoratori, favorendone la crescita permanente.

Ultimo ma non meno importante, in Italia abbiamo un gran numero di leggi che riguardano in maniera più o meno diretta la questione femminile, dal lavoro alla violenza di genere alla tutela della maternità, ecc.; a tutte queste norme si è voluto dare ordine e coerenza, con l'obiettivo della semplificazione normativa, grazie al "Codice per le Pari Opportunità tra uomo e donna" (D.Lgs. 198/2006).

Questa legge tuttavia, pur inglobando in sé gran parte della produzione normativa degli ultimi anni, non include alcuna misura relativamente al contrasto agli stereotipi in pubblicità e sui media: questa è una importante lacuna che dovrà essere senz'altro colmata (com'è stato fatto in Spagna con la "Ley de Igualdad") poiché, come già detto all'inizio, nessuna politica sarà totalmente efficace quando dovesse impiantarsi su un terreno culturale non idoneo a recepirla.

E sappiamo tutti – ancor più dopo il documentario di denuncia "il Corpo delle Donne" di Lorella Zanardo – quanto riduttiva e stereotipata sia la presenza femminile in televisione... e quanto questo incida sulle scelte delle adolescenti, sui loro sogni, sulle loro aspirazioni.



**In tema di conciliazione in senso "stretto" si potrebbero istituire (a scelta, in base alla disponibilità economica):**

- congedo di paternità (inizialmente obbligatorio per superare le resistenze culturali per le quali un uomo che chiede un congedo pur spettante, viene stigmatizzato spesso più della donna) retribuito al 100% che se non viene fruito viene perso (quindi non reversibile alla madre). In Svezia in totale la coppia ha 13 mesi retribuiti all'80%, di cui 2 mesi spettano al padre e non sono cedibili; inoltre entrambi i genitori possono lavorare 6 ore (non 8) al giorno fino all'età scolare dei figli; in Norvegia i genitori possono scegliere 46 sett. al 100% o 56 al 80% dello stipendio, e 10 settimane spettano al padre. In Italia è stata presentata una proposta di Legge, a prima firma dell'On.le Mosca, per 4 gg obbligatori da fruire entro i primi tre mesi dalla nascita...

- Possibilità di fruire dei congedi parentali anche come part-time (misura proposta anche da Sacconi) o come congedo/ore in modo da allungarne la durata nel tempo (per es. anziché 6 mesi a 8 ore/g di congedo, 12 mesi a 4 ore, o 9 mesi a 6 ore, ecc.)

- Banca delle ore lavorate in più, da fruire come congedi/ore

- Possibilità di effettuare il Telelavoro anche per pochi giorni (magari in occasione delle malattie dei bambini)

- Misure di flessibilità dell'orario di lavoro e detassazione del part-time: part-time reversibile, verticale, orizzontale, turni orari personalizzati anche su base annua;

- Bonus tempo per mamme o papà: diritto fino a "x" anni del figlio e proporzionale al n° di figli, di godere di una riduzione oraria a parità di stipendio: ad es. 30 mn per figlio entro i 10 anni. Questo consentirebbe, con due figli, di avere una riduzione oraria di 60 mn e quindi conciliare meglio uscita da scuola con uscita dal lavoro, e potrebbe incentivare a fare più figli i quanto con più figli si concilierebbero meglio gli orari;

- Istituire dei laboratori dopo scuola (almeno 1 ora) che arricchiscano e stimolino la curiosità e la socialità dei bambini e contempo-

aneamente consentano di ravvicinare l'orario scolastico a quello lavorativo; rivedere i calendari scolastici (vacanze estive più corte e parallela redistribuzione dei momenti di riposo durante il corso dell'anno, come in Francia)

- Professionalizzazione dei servizi alla persona: creazione di un Istituto Nazionale per i Servizi alla Persona con banche dati per servizi certificati (colf, badanti, piccoli lavori domestici, ecc.) e pagamento obbligatorio tramite Voucher come CESU francesi (Chèque Emploi Service Universel, scaricabili al 50% dalla dichiarazione dei redditi e tassati, sul fronte del fornitore del servizio, al 5.5% anziché al 20%). Questo meccanismo, oltre a garantire la qualità dei servizi resi, favorisce l'emersione del lavoro nero e crea un volano per l'indotto occupazionale conseguente all'occupazione delle madri.

La combinazione delle scelte dovrebbe essere fatta minimizzando i singoli impatti e massimizzando il risultato complessivo: l'integrazione di tante piccole misure sarà infatti economicamente più sostenibile, più attuabile a livello organizzativo e migliorerebbe il risultato: ad esempio associando un minimo di flessibilità oraria in entrata ed una eventuale riduzione della pausa pranzo a 30 mn, con il bonus tempo e il laboratorio dopo scuola, ecco che - con una marginale riduzione dell'orario di lavoro e con poca spesa, si riescono comunque a conciliare gli orari dei figli con quelli dei genitori che lavorano. Allo stesso modo, favorendo la professionalità nei servizi alla persona/famiglia (ad es. per far studiare i figli o per accudire un anziano) e migliorando la distribuzione delle vacanze scolastiche durante l'anno, si consentirebbe realmente di scegliere tra soluzioni informali (rete familiare) o formali (servizi a pagamento) e non si sarebbe costretti a subire una scelta per assenza di alternative.

Parte di queste misure potrebbero essere coperte con i fondi derivanti dall'equiparazione dell'età pensionabile tra donne e uomini nella P.A. (totale quasi 4 mld? entro 2020 e a regime 242 mio/anno) che l'articolo 22-ter, comma 3, decreto-legge n. 78 del 2009,



così come modificato dal decreto-legge n.78 del 2010 convertito, con legge n. 122 del 2010, ha destinato al Fondo Strategico Nazionale a sostegno dell'economia reale (istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri), vincolandoli ad iniziative per la non autosufficienza e la conciliazione. Viceversa nell'ultima finanziaria (punto 6 – Interventi in materia previdenziale\*) questi risparmi sono stati letteralmente scippati a dispetto di una legge in vigore, varata dallo stesso governo! In proposito è in atto una forte mobilitazione nazionale da parte dell'associazionismo femminile (80 tra movimenti e associazioni tra cui Pari o Dispare, Se non ora Quando, Casa Internazionale della Donna, AFFI, UDI, Corrente Rosa, ADBI, ecc.) al fine di porre attenzione mediatica su questo abuso e vincolare (con emendamenti opportuni in sede di discussione parlamentare) detti fondi secondo quanto già stabilito per legge. E' stato a tal fine anche costituito un Comitato di Garanti (di cui fanno parte P. Ichino, L. Lanzillotta, prof.ssa Elsa Fornero, prof. Roberto Artoni e Emma Bonino) con l'obiettivo di vigilare al corretto impiego dei risparmi delle donne.

Parallelamente alle misure di conciliazione, per una piena attuazione delle stesse, occorre comunque realizzare:

1) misure di *mainstreaming* quali:

- Introdurre l'*audit* di bilancio (cd "bilancio di genere") in tutte le amministrazioni locali
- Adeguare le statistiche introducendo sempre la variante di genere
- Introdurre la V.I.G. (Valutazione d'Impatto di Genere) nel processo legislativo, ex-ante e ex-post

2) misure innovazione nei processi di lavoro e sulla meritocrazia quali:

- Valutazione delle performance non solo basata sul tempo di permanenza ma soprattutto sul risultato produttivo conseguito e sulla qualità della prestazione
- Introduzione ad es. della figura di "jolly" che abbia larghe competenze e sia in grado di colmare i vuoti derivanti dalle riduzioni orarie per la cura dei figli (sono stati presentati, da parte delle aziende, alcuni progetti sperimentali finanziati con i fondi dell'art. 9 L.53/2000)

3) misure di *empowerment* quali:

- Misure nelle leggi elettorali che garantiscano eguali opportunità di partecipazione e favoriscano eguaglianza di risultati: quindi doppia preferenza di genere, vincoli percentuali per l'ammissibilità delle liste (già in vigore per le elezioni del parlamento europeo), vincoli ai rimborsi elettorali sulla base delle donne effettivamente elette; Regolamenti interni ai partiti che incoraggino una rappresentanza paritaria negli organismi dirigenti (quindi anche revisione dei tempi di lavoro...)

- Quote rosa per la rappresentanza di donne nei CdA delle Società quotate (Legge Golfo-Mosca) da rafforzare ed estendere ai vertici delle società pubbliche

Infine:

- Istituire i contributi figurativi per gli anni di cura dei figli (per es fino all'età scolare)
- Raccordare i tempi di lavoro con i tempi delle città e degli uffici; migliorare l'attuazione delle procedure via internet (attualmente non è possibile, ad esempio, fare una richiesta di congedo parentale via web!)
- Ripristinare il bollino Rosa S.O.N.O. (Stesse Opportunità Nuove Opportunità) per le aziende meritevoli in tema di pari opportunità.

Nota:

\* 6. Interventi in materia previdenziale

La dotazione del fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera b-bis), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e successive modificazioni, come integrato ai sensi dell'art. 22-ter, commi 1 e 3, del decreto legge 78/2009, convertito dalla legge n. 102/2009, così come modificato dal decreto legge 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010, e successive modificazioni, è ridotta di 252 milioni di euro nell'anno 2012, di 392 milioni di euro nell'anno 2013, di 492 milioni di euro nell'anno 2014, di 592 milioni di euro nell'anno 2015, di 542 milioni di euro nell'anno 2016, di 442 milioni di euro nell'anno 2017, di 342 milioni di euro nell'anno 2018, di 292 milioni di euro nell'anno 2019 e di 242 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020.

## APPENDICE NORMATIVA

	Legge	Titolo	Aggiornamenti
Lavoro	LEGGE 903/1977	PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI LAVORO.	Modificata dal D. Lgs. 198/2006 (vedi art. 57)
	LEGGE 125/1991	AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO	Modificata dal D. Lgs. 196/2000, poi abrogata dal D. Lgs 198/2006 salvo l'art. 11 (copertura finanziaria)
	LEGGE 215/1992	AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE	Abrogata dal D. Lgs 198/2006, salvo gli art. 10 (comma 6), 12 e 13
	D.LGS. 196/2000	DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITA' E DISPOSIZIONI IN MATERIA DI AZIONI POSITIVE, A NORMA DELL'ARTICOLO 47 DELLA LEGGE 17 MAGGIO 1999, N. 144	
	D. LGS. 276/2003	LEGGE BIAGI – ARTICOLO 10: Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori	
	D. LGS. 198/2006	CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246	Modificato dal D. Lgs. 5/2010 di recepimento della direttiva 2006/54/CE
	D. LGS. 5/2010	ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2006/54/CE RELATIVA AL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO	
	LEGGE 183/2010	COLLEGATO LAVORO – ARTICOLO 46, COMMA 81: Differimento di termini per l'esercizio di deleghe in materia di occupazione femminile	
Maternità / Paternità	LEGGE 1204/1971	TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI	Modificata dalla L. 53/2000, poi abrogata dal D. Lgs 151/2001
	LEGGE 53/2000	DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, PER IL DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTÀ	Modificata dal D. Lgs. 151/2001 (Testo Unico Maternità e paternità)
	D. LGS. 151/2001	TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ, A NORMA DELL'ARTICOLO 15 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53	Modificato dal D. Lgs. 5/2010 di recepimento della direttiva 2006/54/CE
Costituzione	ARTICOLO 3	Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.	
	ARTICOLO 37	La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. (...)	
	ARTICOLO 51	Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. (...)	
	ARTICOLO 117	(...) Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive. (...)	