

Più flessibilità per più lavoro femminile

L'Italia è 118esima su 149 Paesi. È questa la posizione del nostro Paese nell'ultima classifica annuale del World economic forum che misura le differenze tra uomini e donne nella partecipazione e opportunità economiche. Disuguaglianze che ben conosciamo e su cui si è sviluppato un sano e fertile dibattito nell'ultimo decennio. Dibattito che oggi sembra più spento che in passato, quasi rassegnato e stanco nel ripetere le stesse osservazioni, per ritrovarsi poi sempre in fondo alla classifica. Ma proprio oggi è più che mai necessario tutelare i risultati raggiunti, evitare pericolosi passi indietro e provare a continuare a innovare.

Passi avanti ne abbiamo fatti. La legge 120/2011 (Golfo-Mosca), che impone, in tutte le elezioni a partire da agosto 2012, il rispetto di quote di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate e società a controllo pubblico ha portato la rappresentanza femminile in questi organi dal 7% all'attuale 35 per cento. Una rivoluzione. Un successo non solo numerico: come abbiamo più volte analizzato, donne competenti sono entrate negli organi, la qualità media è aumentata, i mercati finanziari hanno reagito positivamente. Più difficile, e forse inopportuno dopo così poco tempo, è verificare se la legge abbia permesso di raggiungere il vero obiettivo che si proponeva, e cioè l'aumento più ampio della presenza femminile in tutte le posizioni - e non solo nei cda - delle società. È

vero, è passato troppo poco tempo, eppure la legge, che introduce una misura temporanea, è già vicina alla sua scadenza: le società che rinnovano i propri organi a partire da agosto 2021 non saranno più obbligate a rispettare le quote di genere. Per questo è stata avanzata una proposta di proroga: ferma restando la temporaneità, che garantisce il carattere di misura choc alle quote necessaria in una situazione di stallo, nove anni sono troppo pochi per poter avere cambiamenti persistenti e di ampia portata. Per non perdere i risultati raggiunti e per innescare risultati ancora più benefici, questa proroga sembra oggi un'utile misura.

Le quote nelle liste elettorali delle elezioni municipali e la doppia preferenza di genere sono altre misure che, nella dimensione della politica, vanno nella stessa direzione: promuovere la rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali. Con un certo successo: le donne in politica sono aumentate. Una maggiore presenza femminile nelle posizioni decisionali contribuisce a pianificare una nuova agenda decisionale, ad allargare le prospettive, a includere, a rompere gli stereotipi e sostituirli con nuovi modelli culturali.

Il grande assente dal processo di miglioramento è il lavoro delle donne. Sempre in bilico al di sotto del 50% il nostro tasso di occupazione femminile è stabile e tra gli ultimi in Europa. Un dato che sembra confermare che in un Paese come il nostro, culturalmente arretrato quando si parla di parità tra uomini e donne, se non si possono usare forzature come le quote, la situazione non migliora. Cosa mettere in campo?

Un mix di nuove forzature e flessibilità. L'Europa ha da poco approvato l'introduzione di almeno dieci giorni di congedo di paternità esclusivo e pienamente retribuito in tutti i Paesi dell'Unione.

Una forzatura utile per contribuire, tra le altre cose, alla condivisione delle responsabilità genitoriali e a ridurre la penalizzazione della maternità sul mercato del lavoro. Contro gli stereotipi dominanti. Utili anche le sperimentazioni all'insegna di maggiore flessibilità: per i congedi legati alle nascite, i tempi e luoghi di lavoro - importante promuovere la diffusione dello *smart working* - le pensioni (che senso ha continuare a discutere di Quota 100 che è una misura a cui accederanno quasi solo uomini?), le assunzioni di donne.

Il mix può funzionare se accompagnato da un potente movimento culturale, che promuova la parità tra uomini e donne, invadendo le università, le scuole, le imprese, le istituzioni, i media, con l'obiettivo ultimo di non vedere più sprecati, soffocati o calpestati così tanti, troppi, talenti femminili. Talenti che misuriamo in primo luogo con l'istruzione, in cui le donne hanno da anni superato gli uomini. Talenti che possono contribuire concretamente a far crescere l'economia del nostro Paese, perché istruzione e diversità (non solo di genere) - che ultimamente sembrano attirare più disprezzo che elogi - sono in realtà da sempre motori di crescita e benessere.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Paola Profeta