

**IL LAVORO FEMMINILE.
UN VALORE
FONDATIVO DEL
PARTITO
DEMOCRATICO**



**IL CONTRIBUTO
DELLE DONNE
ALLA
MODERNIZZAZIONE
DEL PAESE**



IL CONTRIBUTO DELLE DONNE ALLA MODERNIZZAZIONE DEL PAESE

Il lavoro femminile. Un valore fondativo del Partito Democratico

Le donne vogliono essere protagoniste della politica, della società, del mondo del lavoro. Ecco perché vogliono che il lavoro sia un valore fondativo del nuovo Partito che sta nascendo.

Lo sviluppo di politiche di pari opportunità è strumento essenziale per la crescita e la competitività del paese. Il lavoro, in particolare, consente alla persona di esprimere se stessa e le proprie conoscenze; è espressione di autonomia e di libertà.

Queste sono le premesse da cui partiamo. C'è un nesso strettissimo tra parità lavorativa, presenza delle donne nei processi decisionali e nella sfera pubblica e sviluppo dell'economia, della qualità del lavoro, delle relazioni familiari.

I dati

Le statistiche registrano, ormai da anni, che le ragazze si laureano in maggior numero, sono più scolarizzate, hanno desi-

derio di affermarsi nel lavoro, di investire su se stesse, di poter conciliare lavoro, carriera, famiglia e tempo per sé. Ma quelle stesse statistiche registrano anche che in Italia, più che altrove, le donne restano indietro nel mercato del lavoro, che sono poche quelle che arrivano a ricoprire posizioni apicali, che nel Sud le donne rinunciano anche a cercare un'occupazione perché ritengono improbabile trovare un lavoro!

Nella classifica del *gender gap* nel 2007 siamo passati dal 45° al 77° posto (secondo il recente rapporto del *World Economic Forum*, siamo arrivati addirittura all'ottantaquattresimo!). L'Italia è il paese europeo con il più basso indice di occupazione femminile, anche se le differenze sono grandi tra il sud, il centro e il nord; si pensi solo al fatto che il reddito procapite al sud è il 60% di quello del nord. Il sud registra alti livelli di disoccupazione femminile, mentre al nord – dove l'attività femminile è molto più alta e cresce la presenza di donne che ricoprono ruoli di vertice e di prestigio - i problemi maggiori riguardano la qualità, la stabilità dell'occupazione e il sostegno all'imprenditoria femminile.

Complessivamente, siamo 11 punti sotto alla media europea mentre, secondo l'Agenda di Lisbona, dovremmo arrivare al 60% entro il 2010! Un quarto delle donne fra i 25 e i 45 anni con istruzione superiore non partecipa al mercato del lavoro, contro l'8% degli uomini. Una donna su cinque lascia il lavoro quando nasce il primo figlio e difficilmente riesce a rientrare. Sono le donne ad essere le più penalizzate dalla diffusione delle forme di lavoro precarie e atipiche. Permangono differenze salariali considerevoli tra uomini e donne. Da qualche tempo registriamo anche il

fenomeno dell'emigrazione dei talenti femminili, soprattutto dal sud.¹

Nonostante il quadro negativo, un grandissimo cambiamento è tuttavia avvenuto nel cuore della società e in quello spazio pubblico per eccellenza che è il lavoro: negli ultimi anni abbiamo assistito ad un ingresso sempre più deciso delle donne nel mercato del lavoro, che solo in parte può essere motivato con la necessità di integrare il reddito familiare. È in atto un grande processo che modifica l'antica divisione dei ruoli tra attività di cura tradizionalmente delegata alle donne e lavoro produttivo, affidato agli uomini. Alcune caratteristiche tipiche del lavoro di cura, relazione, affettività, capacità di comunicare, sono diventate centrali nel lavoro moderno.

Il lavoro è sentito come uno degli epicentri di una nuova libertà femminile, di una nuova concezione di sé, di una diversa elaborazione sociale, di una diversa visione della famiglia oltre che come uno dei fondamenti dell'organizzazione sociale, anche come nucleo dove si esercita la parità fra uomini e donne, una nuova idea del *welfare*.

La politica, il Partito democratico che stiamo costruendo, non può non tener conto di questo cambiamento epocale,

¹ I dati Istat indicano che nella fascia di età 35-44, al Nord lavorano 75 donne su 100, al centro 68, al sud solo 42.

Il differenziale retributivo di genere in Italia sia attestata al 23,3%. Una donna in media percepisce, a parità di posizione professionale, $\frac{3}{4}$ dello stipendio di un uomo.

Nelle aziende quotate (escluse banche ed assicurazioni) si riscontra che nel 63,1% dei casi non figura alcuna donna nel CdA; considerando il numero totale dei componenti dei CdA su 2217 consiglieri, solo 110 sono donne, pari al 5%.

non può non offrire soluzioni, non può restare indifferente alle aspirazioni sempre più diffuse delle giovani donne, che vogliono essere giudicate in base al merito e avere eguali opportunità, si tratti della ricerca, della libera professione, dell'imprenditoria o del pubblico impiego.

Il contributo delle donne alla costruzione della società della conoscenza

Grande può essere il contributo delle donne alla costruzione della società e dell'economia della conoscenza a cui l'Europa ci chiede di contribuire.

Se questa nuova società che vogliamo costruire si fonda sul merito come criterio di selezione, le donne devono essere messe nelle condizioni di poter esprimere il meglio di sé e di competere, di scegliere senza dover rinunciare alla maternità o alla carriera. Questo richiede la moderna libertà delle donne.

Le donne non sono più semplici destinatarie di politiche di pari opportunità, ma soggetti del cambiamento per superare la rigidità dei tempi e dell'organizzazione del lavoro e della vita. È sempre più necessaria la flessibilità dei servizi e degli orari, che sono rimasti rigidi ed immutati, come se nulla fosse accaduto. La presenza ormai così numerosa delle donne nei vari ambiti della vita lavorativa richiede cambiamenti che portino a una organizzazione sociale a misura di donne e di uomini.

La libertà di progettare il proprio futuro, a cui le giovani generazioni hanno diritto, chiede un riconoscimento e una risposta.

Investire sul lavoro femminile è una necessità per lo sviluppo del Paese

È dimostrato che i paesi più sviluppati sono anche quelli nei quali c'è minore disparità di genere. Il lavoro femminile contribuisce alla crescita economica e allo sviluppo socio-culturale e quindi è un fatto che interessa il Paese.

Un mutamento nelle azioni dei governi rappresenta una grande novità di questi ultimi anni. In molti Paesi si è passati da politiche destinate ad un genere considerato più debole e svantaggiato ad azioni considerate essenziali per la crescita economica. Si è diffuso il termine “*womenomics*” per indicare l'attenzione della ricerca economica all'accresciuto ruolo delle donne all'esterno della famiglia nella creazione di benessere, con riflessi positivi sulla situazione demografica, ma anche sul perseguimento degli obiettivi familiari e individuali di qualità della vita.

I paesi caratterizzati da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come l'Italia, sono quelli che otterrebbero dall'aumento dell'occupazione femminile un maggior vantaggio in termini di crescita del Prodotto interno lordo.

Lavoro e maternità

I dati di molti paesi europei dimostrano come far famiglia, fare figli e lavorare non si escludono a vicenda. Uno studio dell'Ocse dimostra che, a differenza di quanto avveniva in passato, il tasso di natalità diminuisce nei paesi nei quali le donne hanno meno opportunità di occupazione, mentre più alti livelli di fecondità emergono in quei Paesi che hanno tassi di occupazione femminile più alti e un maggior inve-

stimento in politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro e di sviluppo dei servizi.

Servono dunque misure efficaci e urgenti se vogliamo raggiungere gli obiettivi di Lisbona. Misure che devono riguardare non solo la quantità dei livelli occupazionali, ma anche la qualità del lavoro stesso, la quantità e la qualità dei servizi accessibili. È evidente che se la competizione globale si fonda soprattutto sull'abbassamento del costo del lavoro, le donne saranno sempre più penalizzate perché considerate "inaffidabili" a causa dei costi da sostenere per maternità e lavoro di cura. Se, al contrario, si riesce a far prevalere un modello basato sulla valorizzazione delle capacità professionali, del capitale umano, dell'innovazione, allora anche le competenze e le capacità relazionali femminili potranno essere meglio valorizzate.

Una nuova cultura del lavoro

Occorre dunque creare condizioni di eguali opportunità, offrendo strumenti per colmare il gap fra livello di istruzione femminile e posizioni nel mercato del lavoro e nelle carriere. Serve una nuova cultura del lavoro.

Servono quelle politiche di conciliazione tra famiglia, lavoro e carriera che nel nostro paese stentano a partire, nuove regole per superare il precariato e stabilizzare il lavoro, incentivi all'assunzione, controlli per contrastare forme di subdola discriminazione soprattutto al rientro al lavoro dopo la maternità, regole trasparenti per le carriere e per i salari, per superare le disparità salariali e abbattere quel tetto di cristallo che sovrasta anche le più brave e competenti.

Alcune proposte

Le misure che possono favorire questo processo sono diverse, alcune in via di realizzazione mentre altre nell'agenda di questo governo. Pensiamo a:

- Incentivi per favorire l'estensione del lavoro femminile e la loro permanenza nel lavoro, in particolare dopo la nascita dei figli, e per la progressione nelle carriere (ad es. credito d'imposta per l'assunzione di donne a tempo indeterminato come in finanziaria 2008 per le regioni meridionali).
- Strumenti per superare i differenziali retributivi tra donne e uomini.
- Imprenditoria femminile senza limiti di età: sostegno, incentivazione, agevolazioni, semplificazioni delle procedure.
- Bollino rosa per istituzioni e aziende che realizzano buone pratiche per l'eguaglianza tra donne e uomini.
- Maggiore flessibilità degli orari nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni per favorire un'organizzazione del lavoro "*family friendly*".
- Accesso al microcredito.
- Riduzione del cuneo fiscale anche per le piccole imprese.
- Regolarizzazione e riqualificazione del lavoro sommerso, in particolare quello svolto dalle donne nel settore dei servizi alla persona, a partire dalle lavoratrici straniere.
- Formazione permanente lungo tutto l'arco della vita e nei momenti di discontinuità tra i lavori, in particolare per le migranti e per chi ha interrotto l'attività lavorativa scegliendo il lavoro di cura.
- Consolidamento di un sistema efficace e incisivo di statistiche di genere per la misurazione effettiva del rispetto dell'eguaglianza tra donne e uomini nel mondo del lavoro

e nella società.

- Estensione della deducibilità fiscale delle spese sostenute per colf, baby sitter, asili, badanti.
- Incentivazione di procedure che premiano meriti e talenti.
- Valorizzazione buone pratiche di welfare locale a favore delle giovani donne.
- Valutazione, in via preventiva e successiva, dell'impatto di genere di tutti i provvedimenti legislativi.
- Normativa di contrasto del *mobbing*, in attuazione delle direttive europee.

Lavoro femminile e welfare

È evidente che il diritto pieno al lavoro per le donne è possibile se si realizza un collegamento efficace fra mercato del lavoro e riforma del *welfare*.

C'è un nesso stretto fra lavoro, sapere, formazione, maternità, servizi, *welfare*.

Lavoro e *welfare*: è su tutti e due che dobbiamo innovare, altrimenti non riusciremo a portare più avanti il livello di organizzazione sociale di questo Paese.

È cambiato il lavoro e sono cambiate le donne che aspirano al lavoro. Sono cambiati i loro bisogni, si sono trasformate le loro aspirazioni. E questo non è qualche cosa che possa essere trascurato nell'organizzazione del lavoro.

Eppure, la maternità è ancora un ostacolo, che il diffondersi del lavoro precario ha reso ancora più difficile da superare. Salutiamo con soddisfazione l'approvazione della legge che cancella la barbarie delle dimissioni in bianco e la imminente approvazione alla Camera anche della legge che ripristina il caporalato come reato penale, ma ora biso-

gna andare più avanti. Occorre rendere più moderno lo Stato sociale all'insegna di alcune parole chiave: *conciliazione, cooperazione, flessibilità dei servizi*.

Si discute tanto di flessibilità legata alla sicurezza (la famosa *flexicurity*). Se ne discute in Europa e nel nostro Paese.

La si identifica come una strategia volta a rendere più flessibile il mercato del lavoro e a compensare con sostegni economici e formativi il passaggio da un posto di lavoro all'altro. Una visione tutto sommato difensiva, di contenimento del danno, mentre quello di cui abbiamo bisogno sono: *rilancio, innovazione, qualità*.

Se proviamo a declinare la *flexicurity* al femminile, ci si apre la corretta prospettiva. Abbiamo la possibilità di rilevare che sono le donne le principali destinatarie dei lavori più precari e instabili. Possiamo scoprire tutte le potenzialità positive di questa strategia se intendiamo la flessibilità non come moltiplicazione delle tipologie di contratti di lavoro, ma come organizzazione flessibile del lavoro e dei tempi per andare incontro alle esigenze delle persone, al loro benessere e, quindi, alla qualità del lavoro (in alcuni casi può essere utile il telelavoro) e alla produttività. E se intendiamo la sicurezza non solo come indennità e formazione, ma anche come accompagnamento nelle diverse attività e scelte durante la vita delle persone e ripensamento complessivo del sistema di *welfare*, non più incardinato soltanto sulla condizione di lavoratore subordinato.

È così che si entra nella prospettiva propositiva e innovativa. I cambiamenti demografici, climatici, dei sistemi finanziari e produttivi così come delle relazioni sociali e familiari sono sfide che chiedono strategie rivolte al futuro, non

vecchie ricette del passato.

C'è bisogno di guardare con maggiore attenzione alla vita concreta delle donne che da sempre si sono fatte carico dei servizi che mancano ed hanno scontato un welfare incentrato sulla figura del capofamiglia maschio.

C'è bisogno di investire di più in servizi di qualità, nelle strutture per l'infanzia, in asili nido come servizi educativi; in un sostegno serio alla non autosufficienza. Ma sono anche necessarie più efficaci politiche di educazione alla cultura della cooperazione nella cura all'interno della famiglia, che coinvolga di più gli uomini. La scarsa condivisione tra uomini e donne del lavoro di cura fa sì che le donne italiane lavorino in media un tempo ben maggiore rispetto alle altre donne europee. Non tutto il lavoro di cura può essere socializzato, ed in una visione moderna dare all'uomo uno spazio nella vita privata e restituire alla donna uno spazio in quella pubblica, propone una relazione più autentica e sana nella redistribuzione di compiti e ruoli, promuovendo la partecipazione delle donne agli organismi decisionali e di valutazione.

Alcune proposte

Ecco alcune proposte, sulle quali il Governo e il Parlamento stanno già lavorando, per entrare meglio in questa nuova dimensione relazionale:

- Maggiore tutela della maternità, a partire dall'estensione e dalla costruzione di appositi diritti di sicurezza sociale alle lavoratrici discontinue, precarie, autonome.
- Agevolare le forme di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura, a partire dall'ampliamento dei congedi

parentali per donne e uomini, rendendoli temporalmente più lunghi ed economicamente più vantaggiosi.

- Riconoscere il lavoro di cura anche a fini pensionistici, limitando gli effetti negativi della discontinuità lavorativa sul versante previdenziale.
- Piano straordinario degli asili nido per raggiungere gli obiettivi di Lisbona del 33% della domanda potenziale entro il 2010. Nuova legge per affermare il diritto dei bambini ad un percorso educativo fin dai primi mesi di vita, per superare la visione del nido come servizio a domanda individuale ed affermare un diritto universale.
- Qualificazione del lavoro delle assistenti familiari, che si occupano di anziani, bambini, persone non autosufficienti; facilitare l'incontro tra domanda e offerta; detrazioni fiscali per le spese per le badanti modulate secondo i redditi.
- Una Pubblica Amministrazione più amica delle donne: più servizi *on line*, più personalizzazione di servizi, orari differenziati.

Rimuovere il blocco

C'è un blocco che bisogna rimuovere. È un blocco che riguarda la società, la politica, l'economia.

Occorre costruire una vera e propria *Tabella di marcia*, come quella che è stata proposta dalle istituzioni europee, individuando per i prossimi anni gli obiettivi, le azioni e le priorità.

Occorre una strategia forte, che promuova la presenza delle donne nel lavoro, nelle imprese, nelle professioni, nella politica, nella sfera pubblica: questa è la condizione essenziale per affrontare la sfida dell'innovazione, dell'eguaglianza, della coesione a partire dai prossimi mesi e per

contribuire davvero in modo efficace alla crescita civile, culturale, economica e sociale e del lavoro in Italia. Se il Partito Democratico, vorrà essere davvero un Partito di donne e di uomini, moderno e accogliente dovrà scegliere con lungimiranza e coraggio questa politica.

| | |
|----------------------------|----------------------|
| Vittoria Franco | Donata Lenzi |
| Roberta Agostini | Marcella Lucidi |
| Silvana Amati | Marina Magistrelli |
| Emanuela Baio Dossi | Beatrice Magnolfi |
| Daniela Bartalucci | Raffaella Mariani |
| Marianna Bartolazzi | Paola Martini |
| Ivana Bartoletti | Marigia Maulucci |
| Fiorenza Bassoli | Maria Paola Merloni |
| Mariangela Bastico | Stefania Misticoni |
| Lea Battistoni | Colomba Mongiello |
| Paola Binetti | Elena Montecchi |
| Roberta Bortone | Serena Moriondo |
| Elisabetta Bruscolini | Carmen Motta |
| Antonella Cantaro | Magda Negri |
| Anna Maria Carloni | Nirvana Nisi |
| Susanna Cenni | Graziella Pagano |
| Arianna Censi | Emanuela Paltrinieri |
| Franca Cipriani | Silvia Paparo |
| Paola Concia | Leana Pignedoli |
| Cristina De Luca | Franca Prisco |
| Maria Letizia De Torre | Elisabetta Ramat |
| Franca Donaggio | Nicoletta Rocchi |
| Valeria Fedeli | Sabina Rossa |
| Anna Ferrario | Simonetta Rubinato |
| Anna Finocchiaro | Simonetta Saliera |
| Laura Froner | Francesca Santoro |
| Manuela Ghizzoni | Amalia Schirru |
| Donata Gottardi | Anna Serafini |
| Maria Fortunata Incostante | Marina Sereni |
| Serena Innamorati | Giuseppina Servodio |
| Marilina Intriari | Monica Soldano |
| Carmen La Macchia | Albertina Soliani |
| Rossella Lama | Livia Turco |
| Linda Lanzillotta | Rosa Villecco |