

LA MODERNIZZAZIONE DEL PAESE PASSA ANCHE DALLA PARITÀ DI GENERE

di **Lella Golfo**

Lo storico Eric Hobsbawm ha definito quella femminile come «l'unica rivoluzione non fallita di questo secolo: anche se non ancora compiuta» e l'Italia ne è la dimostrazione. Dopo la Grecia, siamo il Paese europeo in cui le donne lavorano meno: il 48,9% (la media Ue-28 è del 62,5%), con un distacco di oltre 18 punti percentuali rispetto agli uomini. Se poi si abita al Sud e si è giovani, va ancora peggio: il tasso di occupazione femminile nelle regioni meridionali è del 32,7%; l'incidenza delle Neet (*Not in education, employment or training*, ovvero chi non studia né lavora né segue corsi di formazione) è addirittura del 42,8%.

Tutto ciò incide su quello che Eurostat chiama il *gender overall earnings gap*, la differenza di retribuzione tra uomini e donne, tenuto conto delle diverse retribuzioni medie orarie, dell'incidenza del part-time e del tasso di occupazione. Nel 2014, ultimo anno disponibile, il *gap* italiano era del 43,7% contro il 39,6% della Ue-28. Anche l'indice di natalità, sceso a una media di 1,32 figli per donna, -22% negli ultimi dieci anni, ne risente. I demografi definiscono l'Italia «un sottomarino che sembra aver perso la spinta per riemergere», bloccato sul fondo da una questione demografica di cui c'è bassa consapevolezza e su cui c'è scarsa capacità di intervento. Nonostante il consenso sul fatto che un'equilibrata presenza femminile a tutti i livelli sia garanzia di sviluppo. Non è un caso che i Paesi industrializzati con i più solidi tassi di crescita siano quelli in cui è maggiore la partecipazione delle lavoratrici.

«Senza donne non si cresce, senza donne non si esce (dalla crisi)», titolava un convegno della Fondazione Bellisario di qualche anno fa. Se vogliamo evitare non solo l'immobilismo, ma la recessione (non solo economica) bisogna correre ai ripari. Innanzitutto, governo e imprese devono lavorare insieme per rimuovere gli ostacoli che impediscono la parte-

cipazione femminile a tutti i livelli. Incentivi e sgravi alle imprese per l'assunzione di donne; investimenti sull'imprenditoria femminile, soprattutto al Sud; un sostegno reale e non *una tantum* alla maternità e politiche di welfare integrate tra pubblico e privato. Le aziende italiane stanno facendo la loro parte. Il 56% delle grandi ha avviato progetti strutturati che introducono flessibilità di orario, luogo e strumenti (per loro la Fondazione ha istituito il premio Azienda work life balance friendly in collaborazione con Confindustria) e anche le Pmi si stanno attrezzando (per loro, si è appena chiusa la candidatura alla III edizione del premio Women value company, in collaborazione con Intesa Sanpaolo).

Ma è indubbio che la conciliazione non può essere lasciata alla buona volontà. Al di là dei bonus, l'unica misura prevista dalla legge di bilancio è la possibilità per le donne di ripartire il congedo di maternità di cinque mesi mentre i padri saranno «obbligati» a ben cinque giorni di congedo (in Svezia i congedi sono di almeno tre mesi a genitore). E bisogna agire pure sul fronte del *gap* retributivo, e non solo con meritorie campagne di sensibilizzazione. Serve una legge che obblighi le aziende (e non solo quelle con più di 100 dipendenti) non solo a «dar notizia» del trattamento salariale riservato ai dipendenti (ogni due anni, secondo la normativa) ma che preveda multe per chi non rispetta la parità salariale, come avviene in Islanda (grazie a una legge) e in Francia.

Sul fronte culturale, il lavoro è ancor più complesso. Ho sempre sostenuto che la cultura va cambiata partendo dalla leadership. Prima di tutto perché «normalizzare» la presenza femminile ai vertici, uscire dalla condizione di straordinarietà che accompagna la nomina di una donna alla guida di un'azienda o un'istituzione significa dare un messaggio chiaro: le donne valgono, meritano rispetto e considerazione; le donne hanno competenze, capacità e talenti tali e quali agli uomini; le donne possono e devono dare un contributo reale. Partire dalla leadership, poi, si-

gnifica anche vincere la sfida del merito, dimostrare che l'equilibrio crea ricchezza. Un esempio è la legge sulle quote di genere che ha catapultato l'Italia ai primi posti delle classifiche europee per presenza di donne nei Cda (36% contro la media Ue del 21,7%). Nei mesi scorsi UniCredit ha nominato una donna «fuori quota», portando la presenza femminile nel board al 40%.

La cultura cambia così. Quando una donna in un ruolo esecutivo migliora i risultati, la produttività, la gestione, che sia di un'impresa o un'istituzione. Quando diviene modello di una parità che produce progresso e sviluppo. Al contrario, ribadire che le donne sono «unfit» a comandare crea un cortocircuito che dai vertici si insinua in ogni angolo della società.

Il punto, a mio avviso è che non si può tornare indietro mentre il mondo va avanti. Mentre nel mondo si parla di *empowerment* femminile e le donne guidano le più importanti istituzioni politiche e finanziarie, in Italia si mettono in dubbio conquiste e diritti acquisiti e si decide di arretrare sul fronte della leadership. Penso alla sostituzione (maschile) di vertici di aziende pubbliche (da Ferrovie dello Stato alla Rai), al susseguirsi di nomine sempre e solo maschili (da Anas all'Agenzia delle entrate, dall'Istat alla Consob, fino alle fresche nomine di ieri alla presidenza di Snam, Fincantieri e Italgas; un lungo elenco che la Fondazione Bellisario sta monitorando). Penso al Csm o al Consiglio di presidenza della Corte dei conti, dove la presenza femminile è scesa in modo allarmante o al Consiglio superiore di sanità, dove le donne sono passate da 14 a 3 (su 30 membri). Penso alle sfide tutte maschili delle ultime elezioni regionali, come se una sola donna presidente di Regione non fosse un'anomalia cui porre rimedio. Penso al ddl Pilon e ai recenti attacchi alle libertà e ai diritti femminili. E penso ai tanti fatti di cronaca, sintomi di un arretramento culturale e di fatto. Fino al convegno che si sarebbe dovuto tenere l'8 marzo al Senato dal titolo «La scelta di essere mamma», in cui trovavano posto solo quattro donne su un totale di 29 partecipanti.

Coltiviamo il coraggio di ribellarsi. Non solo noi donne, ma quanti sono convinti che il benessere si fondi

sull'equilibrio e che la parità sia uno dei più potenti fattori di modernizzazione economica, sociale e politica.

Presidente Fondazione Marisa Bellisario

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Marisa Bellisario.

Nata nel 1935 e scomparsa nel 1988, entra alla Olivetti da neolaureata, diventando nel 1979 presidente della Olivetti Corporation of America. Nel 1981 passa alla Italtel, guidandone il risanamento. La Fondazione, che porta il suo nome e di cui Lella Golfo è presidente, è un network che si batte per attività e iniziative volte a costruire un Paese a misura di donne e di crescita.



**MENTRE TUTTO
IL MONDO PARLA
DI EMPOWERMENT
L'ITALIA METTE
IN DUBBIO ANCHE
I DIRITTI ACQUISITI**
