



Il punto

Orari più flessibili e telelavoro per le donne in azienda

GIANNI BOCCHIERI*

■■■■ In occasione della ricorrenza dell'8 marzo, è stato ripetutamente sottolineato come l'Italia registri un tasso di occupazione femminile più basso di circa 12 punti percentuali rispetto a quello medio europeo, ed è distante di quasi 14 punti percentuali dagli obiettivi fissati dall'agenda di Lisbona per il 2010. Questo ritardo rispetto all'Europa è da attribuire quasi interamente ai modesti tassi di occupazione femminile nelle Regioni del Sud, dove lavora appena il 30% delle donne.

È quindi evidente che proprio dall'impiego delle donne che dipende il tasso di occupazione complessivo del nostro Paese. Altrettanto chiaro è che le politiche per la loro inclusione nel mercato del lavoro riguardano contemporaneamente: le politiche economiche di sviluppo e di rilancio del Mezzogiorno, le politiche di sostegno alla famiglia, le politiche sociali e di accesso all'istruzione e alla formazione continua. Vale a dire: non è con una semplice legge che si possono risolvere i problemi relativi a questo tema. La loro soluzione deve dipendere da un approccio di genere integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche.

Proprio con questo approccio il **Ministro Sacconi** e il Ministro Carfagna, già a dicembre 2009, hanno presentato il loro "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro", da cui è scaturita questa settimana l'intesa con le parti sociali sulla conciliazione tra vita e lavoro.

In generale, l'accordo punta a

promuovere prassi di organizzazione aziendale family-friendly per una modulazione flessibile dei tempi e dell'orario di lavoro, attraverso tipologie contrattuali quali il part-time e il telelavoro, da disciplinarsi anche attraverso la contrattazione aziendale. La stessa intesa ricorda che le politiche di conciliazione dell'azienda possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione e di decontribuzione del salario di produttività.

È corretto iniziare il programma di azione per l'inclusione lavorativa delle donne con un accordo sulla conciliazione tra vita e lavoro, perché è proprio la maternità a determinare un così basso livello di impiego delle donne. Il tasso di occupazione scende dal 63,9% delle donne senza figli, al 59% con un figlio, al 54,1% con due e al 41,3% con tre. Il 27,1% delle occupate lascia il lavoro dopo la maternità.

Lo stesso 8 marzo il governo ha dato il via libera alla legge che riserva alle donne una quota dei posti dei consigli di amministrazione delle società quotate e delle controllate pubbliche, ad ulteriore sostegno di una trasversale azione governativa per le pari opportunità. Nel conseguente dibattito sulla necessità di una previsione legislativa di quote rosa, è arrivato il monito di Stefania Prestigiacomo, già Ministro delle Pari Opportunità, che ha ricordato che le donne possono essere nominate anche senza legge. Ma per capacità e meriti, visto che è vero che le aziende amministrate da donne vanno mediamente meglio di quelle gestite dagli uomini. Come dire: la rosa è l'orgoglio!

* Co-direttore Osservatorio Adapt

