

 Il commento

Dalle quote allo smart-working Ecco perché la parità dei diritti stimola la crescita economica

di Paola Profeta

Il basso tasso di occupazione femminile italiano è una delle (tristi) certezze del nostro mercato del lavoro. Inchiodato a circa il 47% da prima della crisi. Restiamo tra gli ultimi in Europa, seguiti solo da Grecia e Malta. Può essere letto però anche come un'opportunità, che l'Italia deve sfruttare per far crescere il Paese. La legge Golfo-Mosca (120/2011) che introduce quote temporanee di rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate in Borsa, estesa anche alle società a controllo pubblico, è stata giustamente celebrata come il grande risultato di questi anni.

Siamo passati dal 6% di presenza femminile nei Cda delle società quotate a circa l'attuale 23%. La legge, una forzatura a tempo necessaria per rompere un equilibrio basato sul potere maschile, è diventata un modello in Europa. Oltre ad aumentare il numero di

donne, ha innescato un rinnovamento benefico dei consigli di amministrazione, allargando la platea dei candidati, uomini e donne, e favorendo l'ingresso di consiglieri più giovani, mediamente più istruiti e più qualificati. Le quote alzano l'asticella del merito per gli uomini. La sfida attuale, tutta da verificare, è l'effettiva rottura del *glass ceiling*, il «soffitto di vetro» che ostacola le carriere femminili: siamo in presenza di un meccanismo a cascata verso il basso, che comporta un aumento delle donne in posizioni manageriali? Un processo da monitorare con attenzione, visto che si innesta su meccanismi di selezione e promozione tipicamente non neutrali rispetto al genere.

Il tema quote di genere si è esteso alla politica. La legge 215/2012 prevede per i comuni italiani con più di 5.000 abitanti quote di genere nelle liste dei candidati e la doppia preferenza di genere alle elezioni. Evidenze preliminari di uno studio in corso all'università Bocconi mostrano che queste misure sono state efficaci nell'aumentare il numero di

donne elette, in particolare la doppia preferenza di genere. Analisi sull'esperienza passata nelle elezioni municipali italiane (nel periodo 1993-1995) mostrano anche che le quote in politica possono migliorare la qualità dei politici eletti, grazie alla selezione di uomini più competenti, un risultato da

verificare anche in questo caso.

Sempre in politica, la legge 56/2014 fissa il 40% di rappresentanza di genere nelle giunte dei comuni con popolazione superiore ai 3.000 abitanti. Molti comuni però non hanno rispettato questo limite. Un'occasione mancata. La politica è comunque la dimensione che ha registrato i maggiori progressi per parità di genere negli ultimi anni: grazie anche alla

maggiore presenza di donne nelle posizioni di governo, culminata nella sostanziale parità del governo Renzi, che vede il 50% dei ministri donne, l'Italia è risalita dal 71esimo posto del 2012, al 44esimo posto del 2013 fino all'attuale 37esimo posto, su 142 Paesi, secondo l'indicatore di uguaglianza di genere in *political empowerment* della classifica del World Economic Forum. Lo stesso non si può certo dire della parità di genere nella dimensione economica, che ci ha sempre visto intorno alla 100esima posizione, precipitata al 114esimo posto nell'ultimo anno. Segnali su cui riflettere, che ci riportano al problema dell'accesso delle donne al mondo del lavoro, rimasto fanalino di coda nell'agenda di questi anni, schiacciandoci al nostro 47%.

Cosa ci riservano il presente e il futuro? Il Jobs act e il decreto legislativo in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sono elementi utili per la riflessione. Il decreto tocca il nodo centrale in tema di occupazione femminile in Italia, la maternità. Il numero di donne che abbandona il lavoro dopo la nascita di un figlio continua ad aumentare in Italia — fenomeno che contribuisce in larga misura a tenere fermo il nostro tasso di occupazione femminile ai livelli più bassi e a frenare il tasso di fecondità —. Al momento però nel decreto si prevede solo l'estensione dell'indennità di maternità e forme di tutela inclusiva della maternità.

Non c'è invece riferimento nel decreto legislativo alle due misure discusse nel Jobs act che potrebbero favorire l'occupazione femminile: il *tax credit*, un credito d'imposta per le donne lavoratrici, al di sotto di un certo reddito, con figli minori, e la promozione dell'integrazione pubblico-privato nell'offerta di servizi per la prima infanzia, oggi molto scarsi nel nostro Paese, dove la cura dei bambini è delegata alle mamme non lavoratrici e ai nonni (gratis, se ci sono). La combinazione di asili nido e detrazioni fiscali porterà a un vero cambio di marcia quando la famiglia non dovrà confrontare i costi della cura con il potenziale guadagno del secondo lavoratore, tipicamente la donna.

Infine, e questa è forse la misura più innovativa, resta sul tavolo della discussione anche lo smart-working, un'organizzazione del lavoro basata sulla flessibilità di orari (e di sede) in cui ciò che conta sono gli obiettivi raggiunti dal singolo lavoratore. Grazie alla tecnologia, questo strumento può comportare una rivoluzione culturale nella concezione del lavoro. Pratiche nuove per noi, i cui segnali preliminari in termini di efficacia e produttività dei lavoratori sono promettenti. Un disegno di legge a favore di forme flessibili e semplificate di smart-working è stato depositato l'anno scorso. Sperimentare, innovare, e valutare l'efficacia di questo strumento può essere un modo di ripartire. Un'occasione da non perdere.

*Professoressa di Scienza delle Finanze
all'università Bocconi di Milano,
coordinatrice «Gender Initiative» Centro di
ricerca Dondena-università Bocconi*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

