



E ORA DATECI CARTA BIANCA

Poche al lavoro,
bassi stipendi, zero
carriera. L'Europa
ci bacchetta.
Ma una via d'uscita
c'è. E parte da un
documento

di *Cristina Lacava*

CI ABBIAMO PROVATO. Senza successo. Secondo il programma stabilito dall'Unione europea a Lisbona nel 2000, in dieci anni l'occupazione femminile avrebbe dovuto raggiungere il 60 per cento. Al Nord (Finlandia, Olanda) erano già oltre. E l'Italia? Passo dopo passo, nel 2009 avevamo sfiorato il 47, per ridiscendere al 46 (dati Istat) nel 2010. Siamo in fondo alla classifica, superiamo solo Malta. Intanto le lavoratrici continuano a guadagnare meno degli uomini: il 9 per cento, secondo l'Eurostat. E sì che sono le prime della classe: in Italia il 60 per cento dei laureati è donna. Ma non basta.

Per fortuna qualche buona notizia c'è. Per esempio la Carta per le Pari opportunità sostenuta dai ministeri del Lavoro e delle Pari opportunità e da un Comitato promotore (con associazioni come Sodalitas, Anima e Comitato strategico Uir Femminile plurale): le imprese che la sottoscrivono si impegnano a eliminare ogni discriminazione (cartapariopportunita.it) e a favorire "la conciliazione dei tempi della vita e del lavoro e la convenzione con i servizi pubblici e privati". Certo, negli altri Paesi la Carta ha avuto una diversa risonanza: in Francia vi hanno aderito 2.800 aziende. Da noi 73 (da Atm a Bracco, da Pirelli a Telecom). Non è molto, è un inizio. Un altro esempio, anche qui con numeri ridotti: l'altissima formazione. Fra i 115 allievi dell'Mba in Bocconi, il 35 per cento sono ragazze. Ebbene, se dopo un anno di corso il miglioramento medio nello stipendio è del 108 per cento, quello delle studentesse cresce vertiginosamente: «Una ragazza è andata in Inghilterra con un salario del 230 per cento più alto del precedente» dice Alessandra Panunzio, responsabile del career service.

Piccole buone notizie, quando per

la parità resta molto da fare. «Abbiamo due problemi» spiega Alessandra Casarico, docente di Scienza delle finanze in Bocconi e autrice con Paola Profeta di *Donne in attesa* (Egea). «Il primo: le donne con il diploma di terza media sono meno presenti sul mercato del lavoro rispetto agli altri Paesi. Il secondo: quelle istruite entrano ma fanno fatica a emergere. Anzi, più si studia, più aumenta la differenza di salari tra i sessi».

INSOMMA, NOI DONNE NON sfondiamo: siamo presenti solo nel 10 per cento del top management nelle imprese private, e nel 2,1 dei consigli di amministrazione. Nelle università, occupiamo il 18 per cento delle cattedre. Per tanti bei talenti, il punto di non ritorno è la maternità: oltre un quarto delle donne lascia il lavoro per dedicarsi a pannolini e biberon. Una libera scelta? Così (molte) dicono.

Per uscirne, le autrici individuano sei nodi da sciogliere: gli asili nido, il fisco, i congedi di paternità, le quote rosa nelle imprese e in politica, le pensioni. Sui nido, a fronte di uno storico ritardo (meno di 10 bambini su 100 trovano posto, l'obiettivo di Lisbona era arrivare a 33), c'è stato un cambio di rotta. «Il Piano Italia 2020 dei ministri Carfagna e Sacconi punta sulla centralità della famiglia nell'assistenza. Ma non basta. Gli asili vanno potenziati: in Emilia Romagna, dove funzionano, l'occupazione femminile è più alta» polemizza Casarico. Si poi alle quote rosa e a maggiori detrazioni fiscali, mentre bisogna dire di no al quoziente familiare, che aiuterebbe soprattutto le casalinghe. I congedi di paternità, previsti come obbligatori, avrebbero soprattutto un valore simbolico. In quanto alle pensioni, tema di questi giorni, va sostenuta la flessibilità per entrambi i sessi. ●

