



## **3a Assemblea Nazionale Donne UIL**

**11 febbraio 2012**

**DONNE: DALLA CRISI ALLO SVILUPPO**

**Relazione di Maria Pia Mannino – Responsabile Nazionale Pari  
Opportunità**

**Centro Congressi  
ALIBERT  
ROMA**

## **La Crisi**

Il tema è sicuramente molto più vasto di quello che un intervento può e deve delineare, punterò dunque a fare un quadro generale della situazione attuale basandomi su alcuni elementi che – mi auguro - possano divenire oggetto di dibattito di questa Assemblea e di tutta la nostra organizzazione.

La “liquidità mondiale della moneta (nelle sue forme più varie) ha raggiunto livelli stratosferici superiore di 12 volte il Pil mondiale”. La crisi economica è in realtà un problema di accumulazione di capitali in mano a pochi grandi lobbies finanziarie.

Questa situazione crea pressioni fortissime sull'Italia che sono sfociate in un duro attacco agli interessi delle fasce più deboli, giovani e donne in primo luogo.

La crisi economica attuale è molto diversa dalle precedenti e una delle differenze più marcate è che il peso della recessione risulta maggiormente suddiviso tra donne e uomini, per i cambiamenti intervenuti nel tasso di occupazione femminile, nella composizione

del budget familiare, e nella ripartizione dell'impatto della crisi tra i diversi settori dell'economia.

I dati ISTAT sull'occupazione registrano la preoccupazione di forze politiche e sindacali in merito alla tenuta sociale del Paese. Le difficoltà indotte dalla crisi hanno come comune denominatore la perdita di migliaia di posti di lavoro, la precarietà giovanile, l'esclusione dal mercato di competenze femminili assolutamente necessarie per la ripresa del Paese.

Secondo i dati forniti dal Bollettino economico della Banca d'Italia del mese di gennaio 2012, l'aggravarsi della crisi del debito sovrano e i segnali di rallentamento internazionale determinano un peggioramento delle prospettive di crescita, sia in Italia sia nell'area dell'euro. Politiche ambiziose per ripristinare la fiducia e garantire la normalizzazione delle condizioni di mercato, sono indispensabili anche a livello europeo, ed è importante che sia reso rapidamente operativo il rafforzamento degli strumenti europei per la stabilità finanziaria.

Nei mesi finali del 2011 il clima di fiducia dei consumatori si è deteriorato; i consumi hanno risentito della debolezza del reddito

disponibile e del pessimismo sulle prospettive del mercato del lavoro.

I consumi delle famiglie sono calati dello 0,2 per cento nel terzo trimestre rispetto al periodo precedente, dopo tre trimestri di sostanziale ristagno. Tra le componenti, gli acquisti di beni hanno segnato una contrazione (soprattutto i semidurevoli), mentre è proseguita la modesta crescita delle spese per servizi.

Particolarmente accentuato è stato, dall'estate, il calo del clima di fiducia dei consumatori, che ha raggiunto in dicembre un livello inferiore a quanto registrato nel 2008.

Nel terzo trimestre del 2011 il debito delle famiglie, in rapporto al reddito disponibile è rimasto pressoché invariato.

Infatti nel 2010 il reddito medio della famiglie al netto di imposte e contributi è stato di 32.714 euro inferiore del 2,4% rispetto a quello del 1991.

Il quadro generale non offre – allo stato attuale – elementi di eccessiva soddisfazione e in relazione al lavoro.

La strategia Europa 2020, definisce tra gli obiettivi prioritari il raggiungimento del 75% del tasso di occupazione ciò, è evidente non sarà possibile senza incrementare il tasso di occupazione

femminile. Già da ora, comunque, se paragoniamo il tasso di occupazione delle donne nell'Unione Europea, il 62%, a quello degli uomini, il 75%, è chiaro che per rimettere in moto l'economia europea occorre puntare sulla risorsa femminile.. Sarebbe uno spreco economico e sociale non utilizzare appieno il potenziale della forza lavoro femminile e non coinvolgere all'interno della forza lavoro questa ricchezza di conoscenza.

Per meglio rendere il quadro della attuale situazione in Italia, sono tre gli aspetti da rilevare:

- **TASSI D'OCCUPAZIONE**

il tasso di occupazione femminile a livello nazionale è stato lo scorso anno pari al 46,4%, vale a dire al di sotto di 13,6 punti percentuali rispetto all'obiettivo comunitario, fissato dalla strategia di Lisbona, che prevedeva una percentuale del 60% di donne con un lavoro entro il 2010. Va considerata oltretutto la percentuale di donne meridionali che sono impiegate nel lavoro sommerso, la quale testimonia che le politiche sin qui intraprese per emersione,

regolarizzazione, maggiore occupazione, si sono rivelate nella maggior parte dei casi inefficaci.

Va inoltre considerato il tasso di occupazione inferiore delle lavoratrici madri rispetto alle lavoratrici - diversamente da quanto accade per gli uomini , che quando diventano papà sono anche professionalmente più attivi (il 90,6% dei padri è occupato, contro il 79,8% degli altri) - e tasso di occupazione inversamente proporzionale al numero dei figli: 58,5% per le donne con un figlio, 54% per le donne con due figli mentre solo una tris-mamma su tre lavora (33,3%).

- **TASSI D'INOCCUPAZIONE**

La percentuale delle donne senza un lavoro è stata del 9,3%, con un incremento dello 0,7% rispetto all'anno precedente. Non solo, dunque, il tasso di occupazione femminile è sensibilmente più basso rispetto a quello maschile nel nostro Paese, ma anche il tasso di disoccupazione è maggiore del 2,5% fra le donne nei confronti degli uomini.

- **PRECARIETA' OCCUPAZIONALE**

Un terzo elemento da segnalare riguarda la permanenza delle donne nei contratti atipici, che ha effetti devastanti sia sui salari, sia sulle tutele e, conseguentemente, sulla previdenza, dunque un futuro negato. Va evidenziato che la flessibilità è troppo spesso non voluta, soprattutto pensando che l'utilizzo di più rapporti di lavoro nell'arco di appena tre mesi significa che le donne sono costrette non di rado a passare da un contratto atipico a un altro.

A questo scenario va aggiunto un ulteriore elemento di fragilità: la crescita del numero di donne inattive. Secondo le cifre rese note dall'Istat relativamente a marzo 2010, oggi in Italia ci sono **nove milioni e 679mila donne** che non lavorano e non studiano, e il tasso di inattività tra le donne è giunto al 45,8%.

La maggior parte si trova al Sud, dove sono superiori alla media anche le inattive che non hanno scelto la loro condizione, le cosiddette "involontarie".

Ma cosa spinge una donna a uscire dal mercato del lavoro? Nella maggior parte dei casi, oltre alla difficoltà di trovare un impiego soddisfacente, a determinare la situazione è il modello culturale di

riferimento, supportato dalla situazione familiare. Si tratta di un fenomeno in costante crescita sul territorio nazionale su cui occorre fare una attenta analisi dei fattori determinanti. È chiaro, infatti, che la metà delle donne inattive sarebbe disponibile a occuparsi, se fossero loro offerti servizi adeguati di cura e misure efficaci di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Un appunto è doveroso: tutte le volte che si va a ridurre i finanziamenti allo stato sociale ed ai servizi pubblici (scuole, asili, sanità, assistenza agli anziani) questo si ripercuote particolarmente sulle donne aumentando enormemente il loro carico di lavoro di cura rivolto alla famiglia.

**Se questa è la situazione, è evidente che il Paese sta riducendo la sua ricchezza, soprattutto familiare per cui – per avere un quadro d'analisi esaustivo - è necessario mettere in rilievo anche il dato sulle povertà.**

A questo dobbiamo aggiungere l'indagine della Banca d'Italia sul bilancio della famiglie ci presenta più poveri e meno equi, e concorda insieme alla OCSE sul fatto che in Italia le

diseguaglianze sono in crescita. Ricchi sempre più ricchi e poveri sempre più poveri

Nel 2010 le persone **povere sono 8 milioni e 272 mila (13,8%), contro i 7,810 milioni del 2009 (13,1%)** con un lieve incremento nel numero di famiglie in condizioni di povertà che sono passate **da 2,657 milioni (10,8%) a 2,734 milioni (11%). (dati Caritas 2011)**

Le donne povere nel nostro paese sono 4,2 milioni: 1 milione e seicentomila sono madri e circa 1 milione ha almeno un figlio minorenni, e di queste, il 7,5% è sola. Pertanto dopo l'avviso comune sulla conciliazione, firmato da tutte le parti sociali, si spera quantomeno in un cambiamento culturale dei protagonisti della contrattazione a 12 anni dall'approvazione della L. 53/2000 che, oltre ad indicare una diversa gestione della cura familiare, introducendo prepotentemente il termine della condivisione della cura all'interno delle famiglie, impone altresì che la "conciliazione" divenga elemento distintivo di una società proiettata verso una maggiore e migliore equità sociale perché non più solo "patrimonio" delle famiglie, e dunque delle donne, bensì costante strutturale dell'organizzazione della società civile. Un'altra novità positiva

riguarda la proposta di riconoscimento del **congedo di paternità**, che si aggiunge al congedo di maternità e ai congedi parentali, già contemplati dalla legge vigente. Ove fosse approvato, il padre potrebbe usufruirne direttamente e non solo, come avviene ora, nel caso in cui la madre non sia in grado di occuparsi del figlio appena nato. Il congedo di paternità è concepito come assenza obbligatoria nei 3 mesi successivi al parto, per una durata di 10 giorni continuativi. Manca anche l'indicazione del **regime retributivo applicabile**. Vale la pena di ricordare che in Francia il congedo di paternità arriva fino a 15 giorni ed è **indennizzato al 70%**, in Spagna 2 giorni di retribuzione piena e 13 giorni comunque **parzialmente retribuiti**.

Su questa base, nessuno può sottrarsi alla negoziazione di tempi più family friendly, soprattutto perché la programmazione di politiche di conciliazione aziendale e territoriali renderebbero più alta la qualità del lavoro e la qualità della vita, eliminando – è l'auspicio ma che può ben divenire realtà – sacche di disagio che comprimono soprattutto le lavoratrici donne rendendole “le più deboli” tra i percettori di reddito.

Eppure è dimostrato che durante i periodi di maggiore emergenza, sono le donne il motore fondamentale del rinnovamento politico, sociale e anche economico. Ma questo motore non può essere azionato solo in presenza di eventi particolari, legati alle necessità contingenti ma deve, perché ne ha tutte le motivazioni, convertirsi in un sistema permanente di utilizzo della risorsa umana a favore della crescita, innanzitutto personale e poi del Paese.

Nei primi tre mesi del 2012 i dipendenti con contratti a tempo determinato saranno i più colpiti dalla flessione occupazionale. Scadenza e mancato rinnovo per oltre 17 mila in Lombardia e più di diecimila nel Lazio. Soprattutto nei servizi e nelle medio e grandi imprese. Dai dati previsionali di Unioncamere, le più colpite sono : regioni e province.

**In particolare, Lombardia e Lazio in difficoltà (Repubblica 25 gennaio 2012).** Se si guarda ai valori assoluti, solo in Lombardia, i mancati rinnovi interesseranno più di 17 mila persone. Nel Lazio saranno quasi 11 mila i dipendenti con un contratto a termine che si vedranno presentato il ben servito per scadenza contrattuale e mancato rinnovo. Anche in Veneto e Emilia Romagna i numeri sono

intorno alle diecimila unità. Quasi ottomila in Piemonte e Campania .La provincia più colpita sarà Roma con 9.022 mancati rinnovi seguita da Milano con poco più di 7 mila. Nei primi posti di questa dolorosa classifica ci sono anche Torino, Napoli, Bari, Bolzano, Trento, Bologna e Venezia

**Il Sud ancora più giù.** Più ampiamente, calcolando gli effetti netti tra uscite e entrate sul mercato del lavoro, la flessione negativa occupazionale andrà a insistere soprattutto al Sud, lì dove le condizioni del mercato del lavoro sono già molto complesse. Nei prossimi tre mesi, nell'area del Mezzogiorno ci saranno circa 40 mila nuove assunzioni a cui però faranno da amaro contrappeso 67 mila uscite. Di fatto, dagli organici delle imprese del sud Italia, spariranno 26.480 posti di lavoro. D'altronde è proprio qui che anche la quota dei mancati rinnovi tocca il massimo italiano (dove rappresenta il 50,8 per cento).

Anche al Centro le cose non andranno molto meglio. Se è vero che si prevedono poco meno di 30 mila nuove assunzioni, è purtroppo altrettanto vero che quelli che usciranno dalle imprese nello stesso periodo di tempo saranno circa 45,5 mila.

**Entrate più precarie.** Nei prossimi mesi crescerà ancora la quota delle assunzioni a termine e scenderà quella dei posti stabili. Un fenomeno che si fa sempre più ampio e non fa sperare per un miglioramento di scenario. Dei 152 mila nuovi posti dei prossimi tre mesi, dicono le stime di Unioncamere, solo il 34 per cento sarà a tempo indeterminato mentre i contratti a tempo determinato saranno il 56,3 % a cui va aggiunto un altro 6,4 % di apprendistato e un altro 3,3 per cento di altre forme contrattuali. Sempre più flessibili, sempre più senza lavoro.

- **UN PERCORSO POSSIBILE: IL GENDER NEW DEAL**

Per uscire dalla crisi verso uno sviluppo duraturo è necessario che venga abbandonata la vecchia strada delle sfere separate (che in questo periodo sembrerebbe la più percorribile ma con danni irreversibili per l'economia nazionale) uomini nel mercato e donne regine del focolare, e percorrere una via nuova: un patto di genere per lo sviluppo del Paese e dell'Europa che come accadde nel '29 in America, risollevi il vecchio continente proiettandolo in un futuro

più“uguale” perché più competitivo: un **gender new deal** proposto dalle donne.

Eppure c'è ancora chi è fermo all'idea tradizionale di un capofamiglia maschio, con moglie e figli a carico e propone la riforma fiscale del quoziente familiare<sup>1</sup> che, di fatto, scoraggia il lavoro delle donne.

Questo è un percorso non più praticabile, perché economicamente non sostenibile, e occorre trovare strumenti e modalità che garantiscano il lavoro femminile con sostegni concreti e innovativi. Diverse, in questi ultimi tempi, sono state le proposte; ne indichiamo due che potrebbero finalmente trovare una maggiore attenzione tra le parti sociali:

1. la detassazione del lavoro femminile;
2. crediti di imposta per tutte quelle donne che vogliono lavorare ma non guadagnano abbastanza per sostenere costi impliciti nel farlo: trasporti, rette per l'asilo o lo stipendio della baby-sitter, e così via.

Non possiamo non parlare del lavoro precario dei giovani :

---

<sup>1</sup> Il quoziente familiare- Ruggero Paladini - In genere/dossier<sup>1</sup>

occorre dare risposte concrete in quanto se rifiutiamo con convinzione l'alternativa o famiglia o lavoro, dobbiamo essere consapevoli che le nuove generazioni rischiano di avere poco dell'una e dell'altro. Il lavoro delle giovani donne troppo spesso è precario e sottopagato con insopportabili fenomeni di sfruttamento. Anche in questo caso è necessaria una azione comune per far uscire i giovani dalla precarietà mettendo in campo strumenti validi quali contratti che non incentivino il lavoro precario a vita e mettano fine alla pratica diffusa degli stage gratuiti e dei finti tirocini.

Sappiamo che è urgente aggredire alla radice il problema della "crescita e al centro degli interventi appena varati dal nuovo Governo Monti ci sono gran parte di quei nodi da cui passa la nostra ripresa: sistema di protezione sociale e previdenziale, mercato del lavoro, sistema formativo, concorrenza nei servizi e nelle professioni, infrastrutture, spesa pubblica e riforma fiscale. Instaurare una cultura della crescita del Paese che faccia anche i conti col contesto internazionale: l'Europa prima di tutto, con cui costruire una politica economica forte, condivisa e credibile, ma

anche il resto del mondo, a cui ci lega un' interdipendenza che dobbiamo imparare a sfruttare e non subire”.

“Cultura della crescita significa rinunciare a difendere piccoli e grandi interessi e corporazioni, avere il coraggio di scommettere sulle proprie idee, pensare in grande e agire in rete. Significa puntare sulle donne, nella consapevolezza che il loro contributo genera circoli virtuosi per l'occupazione, la produzione, il consumo, l'investimento. Lo confermano le voci autorevoli del Vice Direttore Generale della Banca d'Italia, Anna Maria Tarantola, e del Presidente ABI Giuseppe Mussari che concordano sui benefici concreti, determinati da una maggiore presenza di donne ai vertici, sulla governance delle nostre aziende.”

“Cultura della crescita significa anche investire sui nostri giovani. Secondo lo Svimez nei prossimi 20 anni il Sud perderà quasi un giovane su quattro. I giovani fuggono e, se restano, il loro capitale umano e di conoscenza, su cui si fonda la competitività, viene ignorato o sottoutilizzato. Eppure, la crescita economica non può fare a meno dei giovani, né i giovani della crescita. Le imprese con

elevato potenziale innovativo sono più spesso dirette da imprenditori con meno di quarant'anni e occupano forza lavoro più giovane della media.”

Con un occhio particolare alle previdenze per il futuro di questi giovani. Ed allora parliamo pure di pensioni e prolungamento dell'età lavorativa.

L'età pensionabile non può né deve essere un TABU'. Ci sono alcune condizioni per le quali accettare l'allungamento dell'età pensionabile è possibile e auspicabile: si è vecchi più tardi e questo comporta una diversa visione e dimensione del lavoro, che è già una realtà nel resto dell'Europa. Ed una diversa ottica con cui considerare il problema.

Come donne del sindacato siamo per una transizione più graduale con maggiore attenzione però al problema dell'usura fisica anche per chi svolge lavori tipicamente femminili quali quello di collaboratrice familiare (ma anche di insegnante. Non è pensabile infatti, una maestra che a 65 anni ancora sia in cattedra con una scolaresca urlante e con livelli di conoscenza tecnologica che non sono tipici della sua generazione). Inoltre, i risparmi che nascono

dall'aumento dell'età pensionabile delle donne debbono portare alla creazione di un welfare moderno, efficace non più basato sul lavoro gratuito delle donne in famiglia, ma dovrà essere incentrato sulla creazione e qualità dei servizi di cura.

Il Governo, spinto dalla crisi è obbligato a fare cassa. Questo, ovviamente è essenziale, ma il conto va presentato a chi evade le tasse o continua a godere di privilegi e sprechi oramai inaccettabili. E qui desidero richiamare l'attenzione sulla campagna UIL contro gli sprechi della politica e la battaglia contro l'evasione fiscale.

Si dice da tempo che per passare dalla crisi allo sviluppo (e fare quindi cassa) e rilanciare l'economia, è necessario rendere più efficiente il sistema Paese attuando grandi opere pubbliche e infrastrutture.

Nella nostra concezione di **GENDER NEW DEAL** "scuole moderne asili, università, assistenza agli anziani sono infrastruttura", sono le fondamenta di un nuovo Welfare che necessariamente dovrà avere articolazioni territoriali, condivise tra tutti gli attori sociali, a cominciare dal sindacato ed in particolare dalla UIL. Allora investiamo costruendo infrastrutture sociali perché, (pienamente

d'accordo con Annamaria Simonazzi<sup>2</sup>,) tutto ciò genererà occupazione qualificata e favorirà l'occupazione delle donne.

Nel nostro Paese lo Stato sociale è carente e se funziona è perché viene supportato dalle famiglie. Le infrastrutture sociali non funzionano. Prendiamo ad esempio la scuola: le classi sono sovraffollate, spesso non rispondenti ai livelli di sicurezza imposti. Il tempo pieno – così necessario per le madri lavoratrici – ridotto e senza insegnanti di sostegno per i diversamente abili. L'assistenza agli anziani, poi, sempre più affidata a mano d'opera immigrata e spesso non qualificata e sottopagata.

Prevedere un impiego forte delle infrastrutture sociali permetterebbe di investire in servizi altamente qualificati, perché supportati da strumenti tecnologici in grado di sopperire efficacemente al più pesante lavoro di cura . **“Si pensi al possibile ruolo della robotica, della domotica e della ricerca medica nella cura per gli anziani”**. Un ambito occupazionale innovativo, che porterebbe stabilità lavorativa ed economica (con un notevole aumento del PIL) a moltissime giovani donne, altresì destinate al

---

<sup>2</sup> docente di Economia Politica alla Sapienza di Roma, Presidente del Comitato scientifico della Fondazione Brodolini

precariato, che nella tecnologia e in corsi di studio non tradizionali, ad alto valore scientifico, stanno investendo per il loro futuro

“C’è una grande domanda di servizi di qualità e se aumentano i servizi aumentano le donne che vanno a lavorare fuori casa, ma aumenta anche il Prodotto Interno Lordo proprio per il lavoro delle donne (7% di PIL)

E se c’è domanda di servizi, prosperano anche le imprese che li forniscono, che spesso sono imprese gestite da donne che hanno dato prova di riuscire a stare sul mercato, nonostante le maggiori difficoltà che incontrano nell’accesso al credito, nonostante le scoraggianti pastoie burocratiche”. “In Italia si fanno pochi figli<sup>3</sup> e siamo un paese di vecchi, direbbero i “fratelli Coen” ma non c’è niente che favorisca il desiderio di fare figli”. Le case per le nuove famiglie costano troppo, manca una politica abitativa sistematica e se la situazione non cambierà presto diverrà insostenibile, costituendo un ulteriore problema di rilevante impatto sociale.

Ed ancora, occorre rivedere i limiti della globalizzazione che ha generato nuovi modelli di sfruttamento degli individui e delle risorse,

---

<sup>3</sup> “meno Figli – L: Mencarini - In Genere

riportando LA PERSONA al centro dell'attenzione della politica e riducendo l'impatto della logica del profitto ad ogni costo con l'obiettivo più alto di ridare dignità di soggetti primari a coloro, donne e uomini, che stanno subendo le conseguenze di questa crisi, come sottolineato già nel '600 da Pascal e, più recentemente, dalla Latouche, il teorico della "decrescita".

Non si può omettere in questa sede **IL PROBLEMA DELLE DIMISSIONI IN BIANCO.**

Fare figli è direttamente correlato all'occupazione. I dati ci dicono che le donne che non lavorano non fanno figli, ma le donne che lavorano hanno paura di perdere il lavoro: e in questa Assemblea è doveroso denunciare la vergogna "delle dimissioni in bianco" da utilizzare in caso che la lavoratrice resti incinta.

Introdotta da Prodi, abrogata da Berlusconi la norma contro le dimissioni in bianco è di nuovo nell'agenda del Governo e per il Ministro Fornero si tratta di una norma discriminatoria, illegale da abolire. Come sappiamo tale norma obbliga la lavoratrice, all'atto

dell'assunzione, a firmare una lettera di dimissioni priva di data che sarà utilizzata al momento in cui la donna annuncerà al suo datore di lavoro che è incinta. Aggirando così non solo l'articolo 18 ma qualsiasi forma di indennità prevista per legge. Una pratica tutt'altro che marginale, se è vero che (dati Istat) tra il 2008 e il 2009 ben 800mila donne hanno lasciato in maniera più o meno volontaria il proprio lavoro per motivi legati alla maternità.

**Una prassi alla quale le donne della UIL si sono sempre opposte reclamando la reintroduzione della norma che impediva questa pratica.**

Il governo Prodi, mise fine a questa pratica con una legge che imponeva l'obbligo di predisporre la lettera di dimissioni su un modello informatico messo a disposizione dagli uffici autorizzati e con numerazione progressiva (per evitare buchi temporali e scelte post-datate). La procedura doveva essere eseguita obbligatoriamente on-line collegandosi al sito del Ministero del Lavoro. Se l'iter previsto non veniva rispettato o il modello era "scaduto", le dimissioni erano ritenute nulle. Nel giugno del 2008 la pratica delle dimissioni in bianco è ritornata ad agitare i sonni di

migliaia di lavoratrici sospese tra il decidere di divenire madri o perdere il posto di lavoro.

## **LA RAPPRESENTANZA FEMMINILE NEL LAVORO E NELLA SOCIETA'**

**Più ruolo e opportunità per il mondo femminile, a tutte, comprese le immigrate presenti nel nostro paese e inserite nel mercato del lavoro sovente con qualifiche che non corrispondono al reale titolo di studio posseduto e competenze professionali rilevanti.** . Lo chiedevano le donne alla fine degli anni '90. Continuano a chiederlo nel 2012. In questi anni la situazione è mutata di poco. Ciò evidenzia che nel nostro Paese permane alto e necessario il bisogno di politiche di genere volte, a garantire un nuovo livello di sviluppo del Paese e di qualità del suo tessuto sociale.

Nonostante l'approvazione della legge sulle "quote rosa" sono rimasti sostanzialmente invariate le percentuali di donne nei CdA a riprova del percorso accidentato da percorrere in prospettiva di una stagione di nuovo dinamismo sociale e democratico, e quanto, invece, occorra investire sul potenziale femminile e sui ruoli che le

donne potrebbero e dovrebbero avere nello sviluppo e nella crescita della società italiana ed europea.

*“L’unico universo che – come direbbe il filosofo francese Alain Touraine – per la sua essenza, ma anche per la sua storia sociale può essere in grado, nel processo di conquista e di definizione del proprio ruolo nella società, di procedere anche verso un superamento delle tante differenze e distonie, soprusi e discriminazioni, presenti nella contemporaneità”.*

Le donne continuano a essere molto poco rappresentate nelle posizioni di potere. Più alto si guarda in un' azienda, più bassa è la loro partecipazione, nonostante circa il 60% dei laureati in Europa siano donne.

Nel 2010, i Consigli di Amministrazioni delle più grandi società quotate in Borsa negli Stati membri dell'Ue erano costituiti da una presenza media di uomini pari all'88%. Soltanto il 3% dei Presidenti dei CdA erano donne e una grande azienda su 3 non aveva nessuna donna nel board. Il resto del mondo non se la passa

meglio e negli Stati Uniti le donne occupano il 15% delle posizioni di potere delle 500 principali aziende della lista Fortune.

Questa è quindi una sfida comune. In Europa, sono cinque i Paesi che hanno finora seguito l'esempio norvegese, introducendo misure legali per aumentare il numero delle donne nei CdA delle aziende: Spagna, Francia, Olanda, Belgio e Italia.

Indipendentemente dalle soluzioni trovate dai singoli Stati membri, in Europa sta crescendo un'idea: lo scarso utilizzo del serbatoio femminile rappresenta un limite nel potenziale dell'economia, specialmente in un momento in cui il capitale umano è il fattore chiave della nostra competitività. Gli studi commissionati da aziende come McKinsey o dalla Deutsche Bank, indicano che esiste una correlazione positiva tra la presenza di donne in posizione di rilievo e il rendimento, ma anche la direzione, delle aziende.

Le donne italiane si trovano di fronte alla necessità di ricomporre in termini concreti il quadro della rappresentanza e chiedono l'avvio di una vera rivoluzione trasformativa sollecitando un diverso approccio alle politiche di crescita del paese: "l'universo femminile non chiede (con ragione) solo maggiori spazi e diritti, ma auspica

l'insediarsi di una nuova cultura, che comprenda le visioni femminili e le faccia divenire parte costituente e strumento del rinnovamento dell'Italia".

Tale visione implica una forte attenzione alle politiche di *empowerment* per le donne: non è sufficiente la promozione di una ampia presenza femminile nei centri decisionali della vita sociale, politica ed economica, ma diviene centrale la creazione di nuovi strumenti per accrescere le competenze, l'autostima, le abilità, l'esperienza delle donne.

È ormai chiaro che : **“il processo di rinnovamento e una nuova stagione di sviluppo dell'Italia non sarà possibile senza l'assegnazione di un ruolo centrale all'universo femminile** (l'unico in grado di offrire al paese nuova linfa e energia e, soprattutto, un nuovo approccio complessivo e dinamico alla crescita).

“Ciò vuol dire che il **“potere” alle donne**, ovvero la necessità di avere autonomia e voce in qualsiasi ambito - nella famiglia, nella società, nella politica – **costituisce** oggi, per la società italiana, **un valore in se stesso** e anche **uno strumento strategico** per

avviarci sulla strada di uno sviluppo più sostenibile, perché più equo, della società e della sua economia”.

Tale impostazione implica anche una trasformazione del modo di pensare lo sviluppo dove la persona diviene centrale. Lo sviluppo della società é legata indissolubilmente allo sviluppo umano (e qui citiamo la spettacolare trasformazione di nazioni considerate terzo mondo che alle fredde cifre del Prodotto Interno Lordo – PIL -, hanno contrapposto lo sviluppo della persona, la sua crescita e la valorizzazione delle competenze a favore di una diversa e migliore qualità della vita.

Proprio per quanto detto chiedo a questa assemblea di sostenere la richiesta alla nostra organizzazione per promuovere, sostenere e diffondere la cultura del Gender New Deal e farne uno dei pilastri della sua politica sindacale.

Se siamo tutte d' accordo questo potrebbe essere il tema del nostro prossimo 8 marzo.

Spero che queste tematiche vengano riprese e dibattute in tutte le strutture della nostra organizzazione .

Grazie e buon lavoro

