

Supplemento al numero 50 - anno 76 - Mercoledì 13 marzo 2024


via Po

Conquiste del Lavoro

ECONOMIA



Alla radice
della questione



La disparità di genere: alla radice della questione

■ **Intervista a Rita Querzè autrice del libro "Donne e lavoro. Rivoluzione in sei mosse"**

di
MAURO CEREDA

Hanno contratti più precari e stipendi inferiori, lavorano meno ore e faticano a fare carriera, si licenziano più frequentemente, hanno pensioni più basse, si sobbarcano il peso della famiglia e delle faccende domestiche: per le donne l'equità di genere, almeno per quanto riguarda il lavoro, è un traguardo ancora lontano da raggiungere. Lo dicono tutte le ricerche e i confronti con gli altri Paesi europei sono impietosi. La questione è al centro di un libro ricco di dati, storie, analisi e proposte: "Donne e lavoro. Rivoluzione in sei mosse" (Post Editori). Ne parliamo con l'autrice, Rita Querzè, che da anni si occupa di questi temi per il Corriere della Sera.

Querzè, a che punto siamo?

Diciamo che le donne stanno migliorando la loro posizione nel mondo del lavoro, ma questo progresso è veramente molto lento. In più siamo in una fase storica con poche risorse pubbliche da destinare al welfare, una delle leve più importanti per aumentare l'equità di genere, e questo mi fa temere che il divario con gli uomini potrebbe ampliarsi. E poi non mi sembra che ci sia la volontà politica di andare alla radice della questione. Si parla tanto di accesso al lavoro per le donne, ma si fa poco nel concreto per favorirlo.

Come si spiegano queste differenze?

A mio giudizio il fattore alla base di questo divario è la disparità a monte della divisione del lavoro di cura e domestico. L'organizzazione fordista del lavoro funzionava così: chi lavorava fuori casa, in genere l'uomo, dedicava a questa attività il 100% delle energie,

mentre chi restava a casa, in genere la donna, doveva occuparsi di tutto il resto, gratuitamente. Insomma, c'era una divisione netta dei compiti.

Poi cos'è successo?

È successo che ad un certo punto anche le donne hanno cominciato ad entrare più massicciamente nel mercato del lavoro, continuando però a farsi carico delle faccende domestiche. Nel tempo la situazione è migliorata, i mariti e i compagni oggi sono più collaborativi, ma il 70% del lavoro in casa e di cura è ancora svolto dalle donne. Una donna con un impiego a tempo pieno dedica circa 60 ore alla settimana alla somma di lavoro retribuito, domestico e di cura dei figli, contro le 47 degli uomini. Tredici ore di differenza che gli uomini posso occupare con il calcetto o gli amici. L'Istat nel 2016 ha calcolato che tutto questo lavoro gratuito vale 35 miliardi di euro. Il problema è che le donne hanno accettato questa situazione.

In che senso?

Nel senso che hanno creduto di potercela fare da sole, facendo prevalere una visione individualista. E' stata accettata una sfida che non si poteva vincere, un po' per ingenuità, un po' per orgoglio. E così, fatto 100 il numero delle donne, ce ne sono 50 che non lavorano perché non gli conviene. Chi ha uno stipendio basso o medio-basso, anche fra i 1.000 e i 1.500 euro al mese, come fa a portare il figlio all'asilo nido, sempre ammesso che ci sia, se deve spendere 500, 600, 700 o anche 800 euro al mese come a Milano? E se poi il nido non basta perché ci sono altre esigenze di orario? Quanto

cosa una baby sitter? E se il bambino si ammala? Molte donne sono costrette a licenziarsi. E poi ci stupiamo quando i dati ci dicono che in Italia una donna su cinque si dimette alla nascita del primo figlio. C'è sicuramente anche una questione culturale, che assegna alla donna un certo tipo di ruolo, ma a pesare è soprattutto la calcolatrice: senza servizi sul territorio, con retribuzioni non elevate e orari difficili da conciliare, in tante fanno quattro conti e alla fine rinunciano al lavoro. Quelle che resistono, magari perché hanno un livello culturale più alto, impieghi e stipendi migliori, arrivano a fine giornata esauste. E comunque vedono tante ingiustizie.

Ad esempio?

Penso a tante donne che hanno iniziato a lavorare negli anni '90 e che ora, arrivate ai 50 avanzati, nonostante le energie spese e le speranze profuse, si accorgono che la parità nelle carriere non c'è e non c'è neppure quella salariale. Gli uomini continuano ad occupare i posti di comando e a guadagnare più delle donne. In molte si sono illuse perché nei decenni si sono fatte tante leggi per eliminare le disparità, a cominciare da quella sul diritto di voto nel 1946, ma poi hanno capito che le norme da sole non bastano.

E come si fa a cambiare la situazione?

Serve una maggiore condivisione dei ruoli, è una questione di interesse collettivo, non individuale, che riguarda le donne e gli uomini. E poi bisogna agire sulla produzione e sull'organizzazione del lavoro e da questo punto di vista qualcosa si sta facendo: pensiamo al tema dello smart working e degli orari ridotti. Non è vero che le aziende si mettono di traverso, ce ne sono diverse che stanno sperimentando e trovando delle

soluzioni perché hanno capito che se il personale è coinvolto e motivato migliora anche la produttività. E' un mutamento lento, che va accompagnato, anche perché la grande maggioranza del tessuto imprenditoriale italiano è composto da aziende piccole e medio-piccole che fanno più fatica ad adeguarsi. I cambiamenti fanno paura, sono faticosi e spesso si preferisce andare di inerzia. Ma c'è chi ci prova. Nel libro, ad esempio, racconto la storia di una azienda gestita da donne, quella dei famosi Pennelli Cinghiale, nel mantovano, che ad un certo punto ha deciso di introdurre un orario diverso, dalle 8 alle 16, per permettere alle lavoratrici di uscire prima. E ha funzionato.

E sul ruolo delle istituzioni cosa possiamo dire?

Questo è l'aspetto più preoccupante. La questione delle politiche sul welfare è centrale perché se anche un domani si arri-

vasse ad avere una condivisione al 50% del lavoro in casa fra uomini e donne, non smetteremmo comunque di avere bisogno di servizi sul territorio, asili nido gratuiti o a costi sostenibili, sostegni e agevolazioni per le famiglie, sgravi fiscali veri su colf, badanti e baby sitter. Ma siamo in ritardo, perché non si mettono a disposizione le risorse che servirebbero. Il lavoro gratuito di cura che viene svolto dalle donne andrebbe trasformato, almeno in parte, in lavoro esternalizzato e retribuito, ad esempio facendo emergere il sommerso che c'è nel lavoro domestico: in Italia oltre 1,1 milioni di colf e badanti lavorano in nero. Non sarebbe meglio, oltre che giusto, rendere conveniente per le famiglie la regolarizzazione di questi rapporti come si fa in altri Paesi? Ma tutto ciò richiede risorse ed è un passaggio difficilissimo. Quando arriviamo alla legge di Bilancio gli investimenti sul welfare non sono mai ai primi posti.



Anche per quanto riguarda il lavoro delle donne si fanno degli interventi-spot, che non sono risolutivi. Il punto è che bisogna capire che questo non è un problema delle donne, ma di tutti, del Paese e del sistema produttivo che vogliamo, perché più occupazione femminile significa anche più competitività. Abbiamo giocato male anche il grande jolly del PNRR, che ha destinato alla partita poche misure e risorse, circa il 4% del totale, un dato in linea con la media degli altri Paesi europei. Il problema è siamo quelli con la minore equità di genere di tutto il continente e forse sarebbe stato il caso di partire con un obiettivo più ambizioso. Non solo: gran parte di quei soldi li abbiamo vincolati alla costruzione degli asili nido per arrivare alla quota di copertura del 33%, ma nel frattempo l'Unione ha spostato il target per il 2030 al 45%.

Sul fronte aziendale, uno dei nodi più difficili da superare è la maternità...

Il problema per le imprese non è la maternità in sé, anche perché in Italia non è che si facciano tutti questi figli: la media è di 1,24 a donna e il primo arriva di età. E non sono neanche i ad oltre 31 anni 5, 6, 7 mesi del congedo, che peraltro è pagato dall'Inps. Il problema è più complesso: le imprese pensano al dopo maternità. E cioè: se il bambino non sta bene chi va a prenderlo a scuola? Se avrò bisogno di mandare la dipendente in trasferta lo farà o mi dirà di no perché magari deve occuparsi dei genitori anziani? A volte le aziende mettono in atto dei comportamenti preventivi di difesa per evitare di trovarsi in queste situazioni e finché non ci sarà un sistema che aiuti le donne a

sostenere il peso che hanno addosso la situazione non cambierà. In tante poi rinunciano a fare figli per il lavoro. Un'indagine svolta fra le lettrici del Corriere ha stimato che siano circa il 30%. La questione del lavoro femminile e delle disparità di genere è spinosa e complessa e anche il sindacato potrebbe renderla maggiormente visibile. È una questione di equità.

Come si spiegano le retribuzioni più basse fra le donne?

Il dato Eurostat sulla paga oraria ci dice che le donne in Italia nel privato sono pagate il 15,5% in meno degli uomini ed è la sommatoria di vari fattori: le donne sono maggiormente impiegate nei settori meno remunerati, fanno poca carriera, hanno contratti più precari e a termine, fanno molto più part time involontario. Nei servizi, ad esempio, il 70% dei contratti a termine e part time sono in capo alle donne. Ma il gap rimarrebbe anche a parità di condizioni perché è il sistema a determinarlo. Secondo l'Istat le donne dirigenti guadagnano il 27,3% in meno l'ora dei dirigenti uomini. E com'è possibile



che una donna ingegnere, a cinque anni dalla laurea, prenda il 9% in meno di un collega maschio? Semplice: le aziende preferiscono investire sugli uomini perché un domani vuoi mai che quella donna desideri un figlio...

Il tasso di occupazione femminile in Italia è al 51%, oltre 17 punti in meno di quello maschile. Ma molti studi dicono che più donne al lavoro significa più Pil per un Paese...

Questo è vero, è un argomento razionale, logico, economico ma non è il primo che si deve evidenziare a favore dell'occupazione femminile. C'è innanzitutto una questione di equità. Oggi c'è una situazione di evidente ingiustizia nei riguardi delle donne e ad essere penalizzato è il 50% del Paese. Non va bene.

Chiudiamo con il titolo del libro...

Volevo che ci fosse la parola rivoluzione, per segnare l'esigenza vera di un cambiamento: basta con i piccoli passi. Ho scritto in "sei mosse" per fare capire che non è una questione inaffrontabile. Il libro vuole essere una base di discussione su questi tempi, una discussione che deve partire dal basso. Uomini e donne devono farne una istanza, fondata sulla concretezza dei ragionamenti. In ogni capitolo riporto dati, storie, esempi e propongo delle soluzioni, anche prendendo spunto da cosa si fa in altri Paesi. Si parla di occupazione, carriera, equità retributiva, precarietà, divisione del lavoro domestico e di imprese al femminile. Quella della disparità di genere è una questione complessa, che andrebbe trattata dalla politica con lungimiranza, in modo bipartisan, guardando al medio periodo. Purtroppo però i partiti ragionano sull'oggi, il loro orizzonte sono le prossime elezioni.

(La Foto di copertina è di Anja Bauermann su Unsplash)



129° via Po, Supplemento al n. 50 - anno 76

Conquiste del Lavoro

Quotidiano di informazione socio economica

Quotidiano
di informazione
socio economica

ISSN 0019-6348



Direttore Responsabile: Mauro Fabi. Proprietario ed Editore: Conquiste del Lavoro Società Cooperativa aRL. Sede legale: Via Nicotera, 29 - 00195 Roma - C.F./Reg.Imprese Roma: 05558260583 - P.Iva: 01413871003 - REA: RM 495248 - Albo Cooperative: C137557 Telefono 06385098 - Rappresentante legale: Duccio Trombadori. Direzione e Redazione: Via Po, 22 - 00198 Roma - Tel. 068473430. Amministrazione - Uff. Pubblicità - Uff. Abbonamenti: Via Po, 22 - 00198 Roma - Telefoni 068473269/270 - 068546742/3, Fax 068415365. Email: conquiste@cqdl.it Registrazione Tribunale di Roma n. 569 / 20.12.48 - Autorizzazione affissione murale n. 5149 del 27.9.55. "Impresa editrice beneficiaria, per questa testata, dei contributi di cui alla legge n. 250/90 ed al D.Lgs. n. 70 del 15 maggio 2017. Indicazione resa ai sensi della lettera f) comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 70/2017." Modalità di pagamento: Prezzo di copertina Euro 0,60. Abbonamenti: annuale standard Euro 103,30; cumulativi Euro 65,00. C.C. Postale n. 51692002 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma C.C. Bancario Intesa Sanpaolo S.p.A. - Filiale 00291 - Roma 29 - IBAN IT14G030690322710000011011 intestato a: Conquiste del Lavoro, Via Po, 22 - 00198 Roma Pagamento on-line disponibile su Internet all'indirizzo www.conquistedellavoro.it.