

Publicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 7 del 8 marzo 2007

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

Eurostat
A statistical
illustration
of the situation of
women and men
in the EU27

a pag. 10

Modena
19 – 21 marzo 2007

**Il lavoro
nell'era
della
globalizzazione
Learning
from each other**

a pag. 9

Per saperne di più

Per
approfondimenti
e documentazione
si vedano le voci
**Discriminazioni,
Famiglia e
Lavoro,
Pari Opportunità,
Parità di
trattamento,**
in Indice A-Z,
www.fmb.unimore.it

Anno europeo 2007: le opportunità da valorizzare

Pari opportunità per tutti. È quello che si propone l'Unione Europea indicando il 2007 come anno europeo della parità. Il progetto è ambizioso. Ben 15 milioni di euro di budget per finanziare durante il 2007 una campagna di informazione su scala europea. Si prevedono anche un sondaggio di Eurobarometro sui temi legati alla discriminazione e numerose altre iniziative quali concorsi per le scuole sul tema del rispetto e della tolleranza, o premi per le imprese che forniscono la formazione più efficace sulla diversità.

Vladimir Spidla, Commissario europeo per il lavoro e le pari opportunità, ha solennemente dichiarato che *tutti i cittadini europei hanno il diritto di godere di un uguale trattamento e di vivere una vita libera da qualsiasi discriminazione*. E' noto tuttavia come, in questa materia, lo scarto tra le dichiarazioni di principio e

la realtà di tutti i giorni è altissimo. Il principio delle pari opportunità, pur previsto nella legislazione di tutti gli Stati europei, è certamente uno dei meno effettivi. Nessuno certo si immagina che la situazione cambi dall'oggi al domani ed è per questo che è lodevole l'intento, segnalato dallo stesso Commissario europeo, di insistere per un anno intero *sulle pari opportunità per tutti e sui benefici per l'Europa di una società fondata sulla diversità*.

L'iniziativa promossa dal Consiglio e dal Parlamento europeo, e frutto di una consultazione pubblica realizzata nel 2004 a partire dal Libro Verde della Commissione "Uguaglianza e non discriminazione per tutti nell'UE allargata", si propone di diffondere tra i cittadini una maggiore consapevolezza del proprio diritto alla non discriminazione, su tutti i fronti.

(Continua a pagina 2)

A cura di Tindara Addabbo, Marina Bettoni

Un deficit di eguaglianza

di Tindara Addabbo

pag. 3

Italia. Il mercato del lavoro e le Politiche per il lavoro

di Alessandra Servidori

pag. 6

Tutte le ragioni del divario

di Alessandra Servidori

pag. 13

Pari opportunità e politiche di conciliazione: un otto marzo europeo

di Anna Maria Sansoni

pag. 16

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito <http://www.fmb.unimore.it>
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimo.it

(Continua da pagina 1)

Il fulcro dell'iniziativa sta in due parole: "pari", e cioè uguale, medesimo, della stessa condizione; ed "opportunità", cioè occasioni, condizioni adatte e favorevoli. Parole già da tempo al centro della strategia quadro pensata per assicurare realmente, a questioni come la discriminazione, la diversità e le pari opportunità, le condizioni per essere concretamente affrontate, sostenute e non solo celebrate.

Un anno dunque per riflettere e contrastare le discriminazioni di ogni tipo legate alla età, al genere, alla razza, all'origine etnica, alle diversità di opinione e religione, alla disabilità, agli orientamenti sessuali. Ma anche per discutere sui reali benefici che l'essere diversi porta alla nostra società. Per comprendere il valore del non essere uguali, e imparare ad affrontare la paura del diverso da noi, lo straniero che talvolta ci lavora a fianco e parla una lingua che non capiamo.

Quattro gli obiettivi proposti dalla Commissione.

Diritti: sensibilizzare sul diritto alla parità e alla non discriminazione soprattutto per i gruppi più a rischio, consentendo loro di conoscere meglio i propri diritti e la legislazione europea.

Rappresentatività: stimolare il dibattito sulle possibilità di incrementare la partecipazione alla vita sociale, favorendo la riflessione e discussione per combattere le discriminazioni in tutti i settori e a tutti i livelli.

Riconoscimento: favorire e valorizzare la diversità come beneficio per la società che può trarre da essa, appunto, un contributo positivo.

Rispetto: promuovere una società più solidale e sensibile che diffonda valori che sottendono la lotta alle discriminazioni.

Tra le iniziative anche uno studio di fattibilità sulla ricerca di nuove misure a completamento delle norme esistenti in materia di non discriminazione e la creazione di un gruppo di consulenti di alto livello per puntare all'integrazione

sociale e nel mercato del lavoro anche delle minoranze etniche.

A livello nazionale, regionale e locale si auspica la volontà di sperimentare nuove vie per mettere in marcia il cambiamento, mettere alla pari qualcosa che oggi fa ancora fatica ad essere definito tale in molti campi. A partire dal mercato del lavoro dove le disparità tra uomini e donne evidenziano ancora la necessità di un forte impegno a valorizzare (e pareggiare appunto) le potenzialità produttive e la presenza di entrambi i generi, ma non solo.

In questo momento di valutazioni che si dipanano in un'ottica transnazionale, emerge ancora in Italia la tendenza tutta maschile al lavoro stabile, al contratto a tempo indeterminato. Come viene evidenziato dalla recente ricerca di AlmaLaurea "Condizione occupazionale dei laureati". Il lavoro atipico sembra essere ancora una caratteristica femminile con un tasso del 47% contro il 38% degli uomini. Tale differenza sembra dovuta prioritariamente ad una

**Pari opportunità
in 4 obiettivi:
diritti
rappresentatività
riconoscimento
rispetto**

diversa diffusione del contratto a tempo determinato, che coinvolge quasi un quinto delle donne e 13 uomini su cento. Anche il lavoro senza contratto sembra riguarda più le donne che gli uomini..

La ricerca evidenzia come, qualora si vada ad osservare il dato degli occupati ad un anno dalla laurea, emerga un divario di ben 8 punti percentuali (49 donne e 57 uomini, su cento).

Ancora. La stabilità lavorativa, sia a uno che a cinque anni dal conseguimento del titolo, riguarda in modo più consistente gli uomini, così come i differenti salari (ciò è in parte dovuto al diverso numero di ore lavorate), invitandoci a riflettere sulle diverse implicazioni che coinvolgono donne e uomini. In generale gli uomini a cinque anni dalla laurea risultano avvantaggiati nella professione svolta: a identica posizione lavorativa, le donne guadagnano meno, con percentuali diverse a seconda dei settori in cui sono occupate. Questi e gli altri dati esposti in questo *Dossier* impongono una ampia ri-

flessione sulle politiche che il nostro Paese deve far proprie per mettersi "in pari" ad altri Paesi europei. Paesi che vedono già oggi, 2007, alti tassi di partecipazione femminile. Paesi nei quali non si è dimenticato lo sviluppo di tutti quei servizi e quelle strutture che vanno a sostenere i carichi di cura (spesso ancora responsabilità tutta femminile), la diffusione del part-time e legislazioni che permettono, anche attraverso una diversa distribuzione dei congedi parentali, una maggior partecipazione degli uomini alla vita familiare.

Grandi sfide vengono quindi lanciate nel 2007: valorizzare le diversità, cambiare prospettiva, per una nuova cultura della tolleranza, dell'inclusione e dell'integrazione sociale per tutti. Mettere in marcia il tanto auspicato cambiamento nel mercato del lavoro, di pari passo alla spinta di rinnovamento richiesta sul piano sociale e dei servizi. *Calvino* scriveva: "Ogni volta che noi edificiamo un muro ci costruiamo un impedimento a vedere cosa c'è al di là di esso". Ed è proprio pensare al di là del muro che oggi diventa inevitabile se si vuole abbattere la condizione di svantaggio femminile in svariati campi, a partire dalla sfera del rapporto tra tempi di lavoro e famiglia.

Marina Bettoni
Collaboratrice Adapt - Centro Studi Marco Biagi

Un deficit di eguaglianza

di Tindara Addabbo

La consapevolezza delle ineguaglianze si riflette nei dati che mostrano una situazione lavorativa per le donne in Italia che appare ben lontana dalla parità.

Secondo la classifica contenuta nel *Global Gender Gap Report 2006* del *World Economic Forum*¹ l'Italia occupa il settantasettesimo posto. L'indice (il cui valore è pari a 0,646) è formato da quattro indicatori volti a misurare il grado di partecipazione e le opportunità economiche delle donne (il valore dell'indice rispetto a questa dimensione è pari a 0,527), i risultati scolastici (ventiseiesimo posto con un indice pari a 0,997), lo stato di salute e la longevità (settantasettesimo posto con un indice con valore pari a 0,972) e il potere politico (l'Italia si trova al settantaduesimo posto con un valore dell'indice pari a 0,087).

Se guardiamo al tasso di occupazione femminile rispetto alla media europea si nota un livello più basso in Italia e un maggiore divario per sesso a svantaggio delle donne.

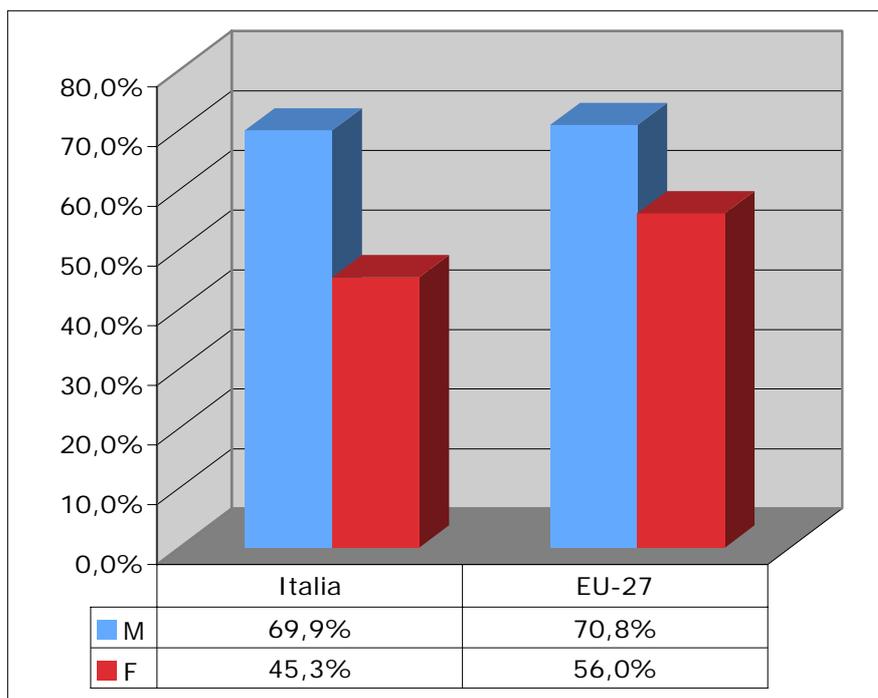
Inoltre l'analisi del *World Economic Forum* che classifica i Paesi europei sulla base dei progressi fatti rispetto ai diversi obiettivi fissati a Lisbona mostra che dal 2004 al 2006 la posizione dell'Italia rispetto al complesso degli obiettivi fissati nel Consiglio Europeo di Lisbona è peggiorata passando, nella classifica dei Paesi, dal quattordicesimo posto nel 2004 al ventiquattresimo nel 2006 (rispetto agli obiettivi relativi all'inclusione sociale l'Italia è passata dal diciassettesimo al ventiquattresimo posto dal 2004 al 2006)². Sulla distanza rispetto agli obiettivi in termini di tasso di occupazione femminile stabiliti nell'ambito del Consiglio Europeo di Lisbona, Istat (2006), *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2005*, nota che, pur essendo il tasso di occupazione femminile aumentato dal 2000 al 2005 passando dal 41,8% al 45,3%, data la crescita anche in altri Paesi dell'occupazione femminile, il divario rispetto alla media UE15 si è ridotto solo di 0,8 punti percen-

tuali e resta pari a circa 11,5 punti. Il *gap* di genere nei tassi di occupazione risulta più accentuato in Italia rispetto a quanto è osservabile in media in Europa (Figura 1). Non positivo appare inoltre il *trend* in uscita dalle forze lavoro manifestatosi per le donne nel Sud Italia. La partecipazione al mercato del lavoro e la probabilità di occupazione delle donne in Italia presenta una forte variabilità per area geografica. Il tasso di occupazione per le donne dai 15 ai 64 anni di età è pari al 55,1% al Nord contro il 30,1% al Sud³. I dati Istat media 2005 a livello provinciale mostrano un campo di variazione rispetto ai tassi di occupazione femminili nella fascia 15-64 anni che va dal 63,2% a Bologna al 21,2% a Foggia. Non crediamo sia un caso se anche l'incidenza di iscritti ai nidi sul totale dei bambini da 0 a 3 anni sia molto variabile per regione passando dall'1% nelle Puglie al 24% in Emilia Romagna⁴. Un lavoro diseguale non solo per l'accesso che mostra uno svantaggio per le donne in termini di tassi di occupazione più bassi di quelli

degli uomini e un più elevato tasso di disoccupazione femminile, ma anche per la maggiore probabilità che le donne siano occupate in posizioni di lavoro non standard spesso non allineate rispetto alle preferenze individuali (si nota infatti una maggiore presenza rispetto ad altri Paesi europei di part-time involontario, mentre esiste un'elevata offerta di lavoro part-time che non trova una corrispondente domanda) e per la minore probabilità che le donne hanno di accedere alle posizioni apicali.

Se si tiene in considerazione con tecniche econometriche appropriate la selezione non casuale delle donne occupate e la loro minore partecipazione al mercato del lavoro nel determinare i differenziali salariali, emergono *gap* più ampi a svantaggio delle donne in Italia in termini di retribuzioni (si veda a questo proposito l'articolo di Claudia Olivetti e Barbara Petrongolo *Stesso salario. Ma senza pari opportunità*, in www.lavoce.info). Un'analisi che disaggrega gli occupati per livello di istruzione e sti-

Figura 1 - Tassi di occupazione 15-64 anni per sesso media 2005.



Fonte: Eurostat Labour Force Survey media 2005.

ma i differenziali lungo l'intera distribuzione salariale consente poi di rilevare l'esistenza di differenziali retributivi più ampi nella parte bassa della distribuzione a svantaggio delle donne per le persone meno istruite, e più ampi nella parte alta della distribuzione per chi è più istruito⁵.

L'analisi della situazione lavorativa non può chiudersi al lavoro pagato ed è appunto l'analisi della distribuzione del lavoro non pagato domestico e di cura all'interno delle famiglie italiane a mostrare altre disuguaglianze e uno squilibrio che produce carichi di lavoro non pagato ben superiori per le donne che per gli uomini⁶.

La legge n. 53/2000, *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*, oltre a introdurre congedi parentali e a incentivare le imprese a utilizzare forme organizzative e contrattuali volte a consentire una migliore conciliazione fra tempi di vita lavorativi e familiari contiene nell'articolo 16 un esplicito richiamo alla necessità di disporre dati disaggregati per sesso sui bilanci di tempo – Art. 16. *Statistiche ufficiali sui tempi di vita*.

«1. L'Istituto nazionale di statistica (Istat) assicura un flusso informativo quinquennale sull'organizzazione dei tempi di vita della popolazione attraverso la rilevazione sull'uso del tempo, disaggregando

Tabella 1 - Ricettività, utenza potenziale e percentuale di accoglienza con riferimento ai nidi d'infanzia a titolarità pubblica e privata per Regione e Provincia.

Regione	Data	% accoglienza nidi
Piemonte	1-07-2005	13,1
Valle d'Aosta	31-12-2004	12,3
Lombardia	31-12-2003	12,9
Provincia di BZ	31-12-2004	5,8
Provincia di TN	31-12-2004	13,8
Veneto	30-04-2005	19,9
Friuli Venezia-Giulia	30-10-2004	10,7
Liguria	31-12-2004	12,1
Emilia Romagna	31-12-2003	23,9
Toscana	31-12-2004	16,7
Umbria	31-12-2004	11,8
Marche	31-12-2003	11,6
Lazio	31-12-2003	9,5
Abruzzo	30-09-2000	4,1
Molise	31-12-2005	3,4
Campania	30-09-2000	2,3
Puglia	28-10-2005	1
Basilicata	30-04-2005	5,2
Calabria	30-09-2000	2
Sicilia	1-01-2002	4,6
Sardegna	3-08-2005	5,3
Totale		9,9

Fonte: Istituto Innocenti (2006) da Tav.1.8, p. 40.

vorativa.

L'indagine sulle nuove madri Istat (Istat, *Essere madri in Italia, Anno 2005, Statistiche in breve, gennaio 2007, www.istat.it*) mostra come il numero di ore di lavoro

gravidanza non risulta più occupata al momento dell'intervista fra queste:

“il 5,6% è stata licenziata o ha perso il lavoro in seguito alla cessazione dell'attività lavorativa che

Tabella 2 - Distribuzione del tempo in ore e minuti degli occupati per tipo di occupazione e sesso (durata media specifica).

Lavoro	Dipendenti		Autonomi		Occupati		
	M	F	M	F	M	F	gap M-F
Pagato	8	6,44	8,26	6,56	8,09	6,46	1,63
domestico e di cura	1,55	4,06	1,35	4,12	1,5	4,07	-2,57
Lavoro Totale	9,55	10,50	9,61	10,68	9,59	10,53	-0,94

Fonte: nostra elaborazione da Tab. 4.7, Uso del tempo degli occupati in un giorno medio settimanale per sesso, posizione nella professione e tipo di attività - Anni 2002 e 2003, su dati Istat Indagine multiscopo sulle famiglie. Uso del tempo in Istat (2006), Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2005.

le informazioni per sesso e per età».

Ed è facendo riferimento a questi dati nell'ultimo rapporto Istat sulla situazione del Paese del 2005 che si può evidenziare un carico di lavoro totale per le donne occupate (carico di lavoro ottenuto sommando i tempi di lavoro sul mercato con quelli di lavoro domestico e di cura) superiore a quello degli uomini nella stessa condizione occupazionale per ogni tipologia la-

non pagato domestico e di cura delle donne sia il triplo di quello degli uomini. La stessa indagine mostra inoltre che le difficoltà di conciliare tempi di vita lavorativi e familiari sono sentite da circa il 40% delle madri che proseguono l'attività lavorativa (connesse sia alle rigidità dell'orario di lavoro che a modalità di lavoro a turni o in orari serali o al fine settimana) mentre il 18% circa delle madri che erano occupate all'inizio della

svolgeva (per scadenza di un contratto a tempo determinato o per chiusura dell'attività); il 12,4%, al contrario, si è licenziata per via degli orari inconciliabili con i nuovi impegni familiari o per potersi dedicare completamente alla famiglia.” (Istat, *Essere madri in Italia*, cit., pp. 6-7).

Le difficoltà nel rientro e nel mantenere l'occupazione sono maggiori per le donne meno istruite⁷ che in generale mostrano profili lavo-

rativi più discontinui e un maggiore effetto di scoraggiamento in presenza di figli⁸, e maggiori per le donne che vivono al Sud⁹.

Indagini a livello locale come l'indagine Icesmo sulla condizione socioeconomica delle famiglie residenti in provincia di Modena svolta dal Centro Analisi delle Politiche Pubbliche (in www.capp.unimo.it) mostrano come l'elevato carico di lavoro totale generi problemi di conciliazione, fra le famiglie in cui entrambi i coniugi/conviventi sono occupati il 32% percepisce problemi di conciliazione (35% delle donne e 29% degli uomini) mentre in media questo problema è sentito dal 16% degli individui residenti in provincia di Modena e dal 28% degli individui occupati (dal 33% delle donne occupate e dal 24% degli uomini occupati).

"Fra le famiglie *double-earners* che hanno figli e percepiscono difficoltà di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro il 50% richiederebbe (per rendere i tempi più conciliabili) una riduzione dell'orario di lavoro retribuito, il 30% dei padri desidererebbe un orario di lavoro più flessibile (contro il 13% delle madri) e il 13% desidererebbe che venga attuato un cambiamento negli orari di negozi e servizi pubblici (14% per le madri e il 12% dei padri). Fra le madri il 22% desidererebbe ridurre il lavoro domestico e di cura"¹⁰.

Quali politiche sono dunque necessarie volendo ridurre il divario riflesso negli indicatori analizzati e per consentire alle donne una maggiore libertà di scelta rispetto agli usi del tempo?

Da un lato politiche pubbliche volte ad ampliare l'offerta dei servizi di cura, ad incentivare la condivisione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia e a migliorare la conciliazione fra tempi di vita lavorativa e familiare svolgono un ruolo positivo e devono essere potenziate.

Incentivare il part-time anche a livelli apicali garantendone la reversibilità può favorire lo stesso sviluppo di carriera di chi ha un ruolo fondamentale nella responsabilità del lavoro familiare. Sperimentazioni di pratiche organizzative volte a perseguire un migliore *work life balance* mostrano un effetto positivo sia in termini di possibilità di sviluppo di carriera femminile sia in termini di efficienza

per l'impresa¹¹.

In questo senso riteniamo positivo il rifinanziamento e l'estensione dell'applicabilità dell'art. 9 della legge n. 53/2000 che prevede incentivi per progetti volti a conciliare tempi di vita lavorativi e familiari e l'innalzamento dell'età dei minori per la fruizione del congedo stabiliti nella Finanziaria 2007 (www.governo.it).

Ribadiamo quindi che:

"[...] per realizzare un obiettivo che appare condivisibile (sia in termini di equità che in termini di efficienza) si rende necessario un cambiamento profondo sia nelle politiche pubbliche e nell'impostazione del *welfare* che all'interno dell'impresa nelle strategie organizzative, nella modulazione dei tempi e nei sistemi valutativi"¹².

Tindara Addabbo

CAPP – CHILD – FMB

Università di Modena e Reggio Emilia

addabbo.tindara@unimore.it

Note

¹R. Hausman, L. Tyson, S. Zahidi, *Global Gender Gap Report 2006*, Geneva, World Economic Forum, 2006, <http://www.weforum.org>.

²J. Blanke, *The Lisbon Review. Measuring Europe's Progress in Reform*, Geneva, World Economic Forum, 2006 <http://www.weforum.org>

³Dati Istat media 2005 in M. Albisinni, N. Massarelli, G. Ricci, G. (a cura di), *Forze di lavoro. Media 2005*. Istat, Roma, Annuario 2006, n. 11.

⁴Istituto degli Innocenti, *I nidi e gli altri servizi educativi integrativi per la prima infanzia. Rassegna coordinata dei dati e delle normative nazionali e regionali al 31 dicembre 2005*, Questioni e Documenti 36, Quaderni del Centro Nazionale di documentazione e analisi per l'infanzia e l'adolescenza, Istituto degli Innocenti, Firenze, marzo 2006.

⁵T. Addabbo, D. Favaro, *Education and gender wage differentials in Italy*, XXI National Conference of Labour Economics, Associazione Italiana Economisti del Lavoro, Udine, 14-15 September 2006, in www.aiel.it.

⁶A. Picchio (ed.), *Unpaid work and the economy*, Routledge, London - New York, 2003.

⁷Istat, *Essere madri in Italia, anno 2005*, Statistiche in breve, Roma, 2007.

⁸T. Addabbo, *Labour supply and employment probabilities in Italy: a gender analysis in a regional perspective*, in *Economia & Lavoro*, 1999, XXXIII, n. 3-4, pp. 189-207.

⁹Su queste differenze e sulle implicazioni in termini di un mancato raggiungimento della fecondità desiderata si veda oltre a Istat, *Essere madri in Italia, anno 2005*, Statistiche in breve, Roma, 2007, anche D. Del Boca, *Perché il figlio resta unico*, in www.lavoce.info, 25 gennaio 2007.

¹⁰T. Addabbo, *Variabili correlate alla bassa fecondità e considerazioni di policies*, in T. Addabbo (a cura di) *Genitorialità lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile? Riflessioni da un'indagine in provincia di Modena*, F. Angeli, Milano, 2005, Capitolo 6, pp. 116-117.

¹¹Si vedano a questo proposito Dulk Den, L. Den, *Work-family arrangements in organizations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*, Rozenberg Publishers, Amsterdam, 1999; S. Dex, F. Scheibl, *Business performance and family friendly policies*, in *Journal of General Management*, 2001, 24 (4), pp. 22-37. S. Dex, F. Scheibl, *Flexible and family-friendly working arrangements in UK-based SMEs: business cases*, in *British Journal of Industrial Relations*, 2001, 39 (3), pp. 411-31. European Commission (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.1. <http://europa.eu.int>; T. Addabbo, B. Belzini, B. Gattoni, M. Neri, *Azioni positive per lo sviluppo di carriera femminile: sperimentazione di percorsi di consulenza alle organizzazioni. Rapporto di Ricerca*, Progetto RER 761/04 coordinato da CE.SVI.P., 2007, www.cesvip.it/download/index.asp.

¹²T. Addabbo, *Più efficienza in azienda se l'organizzazione è corretta*, *Il Sole 24 Ore*, 26 febbraio 2007.

Italia. Il mercato del lavoro e le Politiche per il Lavoro

di Alessandra Servidori

Relazione tenuta in Senato in occasione dell'incontro con una delegazione di Ministre irachene il 28 febbraio 2007.

Uno dei punti maggiormente critici dell'assetto del mercato del lavoro è dato dal tasso di occupazione femminile, pari al 50,1% in Italia a fronte del 63,8% dell'Europa a 25 stando ai dati ISFOL¹. Il conseguimento di risultati più lusinghieri richiede tassi di crescita dell'occupazione più sostenuti. Questo è l'obiettivo che il Governo si è posto nel Piano Nazionale per l'occupazione. In quella sede l'Italia quantificando un proprio primo contributo agli obiettivi occupazionali che l'Unione Europea nel suo complesso si è posta al 2010, si è fissata i seguenti tre target per i tassi di occupazione:

tasso di occupazione totale al 2010 70%, femminile 60%, anziani (55-64anni) 50%.

Eppure, la componente femminile – che deve dare un contributo determinante, insieme agli anziani, all'allargamento della popolazione attiva – è stata tra le più dinamiche negli ultimi anni. Dal 1993 al 2001 un milione di donne in più è entrato a far parte del mercato del lavoro e l'analisi per classi d'età consente di evidenziare che l'incremento dell'occupazione femminile nel periodo considerato è correlato all'aumento registrato dalla classi di età comprese tra i 30 e i 39 anni e i 40 e i 54 anni: dati tratti da un Rapporto di Italia Lavoro (*Il lavoro delle donne*) che attribuisce il cambiamento nel ciclo lavorativo femminile ai seguenti motivi ancora tutt'ora validi:

- agli effetti delle riforme del sistema pensionistico (per la classe di età compresa tra 40 e 54 anni). L'osservazione è importante perché dimostra che l'elevazione dell'età di pensionamento produce esiti positivi sui livelli d'occupazione. Si tenga presente che le riforme del decennio degli anni Novanta hanno introdotto delle sostanziali modifiche al trattamento delle lavoratrici, le quali in precedenza si avvalevano del diritto al pensionamento di vecchiaia all'età di 55 anni (le donne fruiscono in misura mode-

sta del pensionamento di anzianità): un limite che è salito a 60 anni nell'arco di tempo compreso tra il 1993 e il 2000. La riforma Maroni è destinata a portare ulteriori miglioramenti, così come l'intenzione del Ministro Damiano di anticipare il processo della riforma in atto:

- alle modifiche demografiche e alla tendenza a posticipare l'ingresso nel mercato del lavoro (riduzione del peso della classe 15-19 anni e contemporaneo aumento del peso della classe 30-39 anni);
- per quanto riguarda l'ambito territoriale, l'incremento occupazionale femminile è così scomposto: 61% al Nord; 26% al Centro; 13% al Sud e Isole;
- a livello settoriale, le donne sono occupate in misura del 77,3% nei servizi, del 18,6% nell'industria, del 4,1% nell'agricoltura.

Il trend dell'occupazione femminile sta ancora migliorando sensibilmente pur rimanendo troppo basso rispetto al trend comunitario. Evidentemente anche una politica di Pari opportunità, peraltro molto debole nel nostro Paese, mostra tutti i suoi limiti soprattutto nel confronto con altre Nazioni. Nel rapporto del *World economic Forum* pubblicato in questi giorni, che analizza la situazione dei Paesi di tutto il mondo, si trova anche la scheda che fa particolare riferimento all'Italia. Purtroppo il nostro Paese ha ancora molta strada da percorrere in questo senso, risulta infatti solo al settantasettesimo posto per quanto riguarda la parità tra uomini e donne, addirittura sono sopra di noi Paesi quali il Messico e la Cina².

Oggi in Italia il tasso di disoccupazione è sceso al 7%, ben al di sot-

to della media europea dell'8,3%, mentre il tasso di occupazione è salito di 6 punti percentuali, vale a dire più del doppio rispetto alla crescita media europea. L'occupazione c.d. atipica è sostanzialmente stabile dal 1995 ad oggi: gli occupati con contratto a tempo indeterminato sono aumentati nel 2005 del 2,1% (299.000 unità in valore assoluto e nel 2006 di 244.000 unità in valore assoluto). È necessario ormai che il dialogo tra sordi intorno alla legge n. 30/2003 si trasformi in un confronto costruttivo per migliorare le politiche del lavoro di un Paese come il nostro, chiamato a render conto di ambiziosi obiettivi di stabilità, competitività, sviluppo. Non è comprensibile il perdurare di conflitti giocati soprattutto sui temi del precariato e della eccessiva liberalizzazione del mercato del lavoro quando la dimensione europea ci chiama ad essere coerenti nel perseguimento dei target occupazionali indicati dalla Strategia di Lisbona 2000.

Il trend dell'occupazione femminile sta ancora migliorando sensibilmente pur rimanendo troppo basso rispetto al trend comunitario

Il cammino avviato dalla Legge Biagi sul mercato del lavoro ha prodotto cultura e innovazione. In questi ultimi anni l'Italia è stata protagonista di un significativo avanzamento sul piano del lavoro nonostante – la circo-

stanza non va mai dimenticata – performance economiche molto depresse prossime alla recessione, durate per anni. Sul versante occupazionale infatti la legge n. 30/2003 ha dato ottimi risultati, anche alle donne. I dati lo dimostrano, anche con alcune specificità. Il contratto di inserimento è quello che ha avuto maggior successo, tra quelli introdotti dalla legge 30. Alla fine del 2006 riguardava 43.700 occupati, prevedeva incentivi economici e giuridici per favorire l'ingresso al lavoro di ca-

tegorie svantaggiate (giovani, donne residenti in aree dove il divario con la componente maschile è particolarmente forte, ecc.) ma è stato prevalentemente utilizzato nelle grandi imprese, mentre nelle piccole imprese non è ancora conosciuto come nuova tipologia contrattuale. Le donne inserite con questa tipologia rappresentano il 41% perché vi è stata una lentezza nel comunicare le aree dove si poteva applicare. Vi è stato un *trend* notevole del part-time: sia nella stesura originaria, sia con correttivi migliorativi ulteriori. Ora l'incidenza sull'occupazione a orario ridotto si attesta sul 13,4%. Per sostenere adeguatamente le politiche occupazionali femminili si devono ripristinare gli assegni al nucleo familiare liberando quelle risorse che potrebbero così rappresentare fonte di bilancio per incentivare tipologie contrattuali: part-time (assegni familiari dati per intero anche alle lavoratrici in part-time); un mix di incentivi normativi ed economici alle imprese che assumono donne (subordinati all'assunzione effettiva); istituzione tramite Enti Bilaterali di Fondi Previdenziali Regionali che possono avere una funzione di particolare protezione delle figure deboli del mercato del lavoro; contrattazione decentrata che promuove l'assunzione in *job sharing* per favorire due part-time; prevedere detrazioni per spese per badanti e asili nido; incentivare una politica proattiva verso l'occupazione femminile attraverso pro-

grammi di *workfare* che il Ministero del lavoro sta realizzando anche attraverso la struttura tecnica di Italia Lavoro. Il progetto part-time punta a incidere sulla percezione negativa del part-time da parte di lavoratori e aziende, pubblicizza le novità normative contenute nella Legge Biagi, valorizza i vantaggi sul piano della conciliazione tempi di lavoro-tempi di vita, non solo per le donne ma anche per chi entra nel mercato del lavoro o per chi, gradualmente, ne esce a fine carriera. Sono questi alcuni degli obiettivi del progetto part-time che Italia Lavoro ha realizzato per conto dell'ufficio nazionale della Consigliera di Parità. Tra le azioni, una campagna di comunicazione per incidere sulle false convinzioni che aziende e lavoratori hanno su questo istituto; un'indagine mirata alle realtà aziendali che già ricorrono all'istituto per rilevare le maggiori resistenze e identificare i temi da approfondire e divulgare, anche attraverso *focus group* realizzati con i responsabili delle risorse umane delle realtà coinvolte. Attraverso il progetto Spinn (Servizi per l'impiego *network* nazionale), inoltre, Italia Lavoro ha messo a punto il volume G. Natoli (a cura di), *Teorie e prassi per la conciliazione lavoro famiglia. Guida ragionata al finanziamento di azioni di flessibilità in favore della conciliazione (ex art. 9, legge 53/2000)*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale del Mercato del Lavoro, Divisione IV, Roma, 15 maggio 2001. Si tratta di un *vademecum* per le imprese che intendono realizzare, a favore dei propri dipendenti, progetti di conciliazione tra attività professionale e di cura, come previsto dalla legge n. 53/2000, che stanziava 20 milioni di euro l'anno così ripartiti: 60% per iniziative mirate ai lavoratori, 20% alla formazione, 20% agli imprenditori o imprenditrici che vogliono beneficiare dell'astensione obbligatoria. La guida contiene le principali indicazioni che le aziende devono seguire in fase di progettazione di interventi di conciliazione, l'elenco dei costi ammissibili, la modulistica necessaria per la presentazione delle richieste di contributo. Altri strumenti fondamentali per le politiche occupazionali femminili sono rappresentati, sempre nel contesto della Legge Biagi,

dalla Borsa Continua Nazionale del Lavoro, una rete regionale di strumenti di incontro tra domanda e offerta di lavoro pubblica e privata, che si sta realizzando su tutto il territorio nazionale e nell'ambito della riforma dei presidi del collocamento che vedono i centri per l'impiego e le agenzie di intermediazioni collaborare attivamente per favorire la piena occupabilità. In questo ambito per la Rete delle Consigliere Nazionali è stata predisposta la Borsa Nazionale *gender sensitive* (curata da chi scrive) di prossima realizzazione. Fondamentale poi è la certificazione dei contratti a cura di organismi qualificati e accreditati e il nuovo ruolo sia degli ispettorati del lavoro per favorire la regolarità del lavoro, sia delle agenzie di intermediazione per garantire contratti a norma, sia delle strutture che si occupano di alta e qualificata formazione come la Fondazione universitaria Marco Biagi di Modena. Molto rimane da realizzare sul versante del completamento della Legge Biagi, come ad esempio, la ridefinizione degli ammortizzatori sociali. Il Ministro Damiano ha intenzione, a proposito di indennità di disoccupazione, di ridefinire le prestazioni, favorendo il reimpiego di chi perde il lavoro. Nell'Europa comunitaria sono 25,85 milioni gli utenti potenziali delle politiche del lavoro. Ogni Paese ha sviluppato, negli ultimi dieci anni, politiche di sostegno al reddito e politiche di occupazione secondo modelli diversi, studiati nel Rapporto di Italia Lavoro *Welfare to work: modelli di intervento europei*, che analizza in modo comparato le politiche attive e passive in Italia e in altri 8 Paesi europei: Danimarca, Francia, Germania, Olanda, Polonia, Regno Unito, Spagna, Ungheria. L'obiettivo è reinserire il lavoratore nel più breve tempo possibile in un'attività occupazionale, per ottenere una professionalità in più nel sistema produttivo e togliere un'unità al carico del sistema di sostegno sociale. L'esperienza europea dimostra che è indispensabile, come si legge nella ricerca, "un assetto pro-attivo delle tutele in modo da non disincentivare il lavoro". L'Italia deve quindi costruire un nuovo equilibrio tra politiche attive e passive del lavoro. È questa la strada che ci indica l'Europa.

Per quanto riguarda il rapporto

Indice A-Z

In questa sezione del sito www.fmb.unimore.it è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

con la UE abbiamo già sottolineato i discreti andamenti della componente femminile, il cui peso è aumentato e si è collocata, al 45,4% contro una media del 56,3% della Unione Europea a 25 si veda, in proposito, la tabella Eurostat riportata di seguito). Nonostante questi progressi, il nostro Paese resta lontano dagli obiettivi della Unione (concordati a Stoccolma nel marzo 2001), laddove erano indicati alcuni obiettivi ambiziosi: il raggiungimento, nel 2005, di un saggio di occupazione del 57% e del 67%, rispettivamente per le lavoratrici e per i lavoratori. Ancor più singolare è l'obiettivo proposto per la popolazione compresa nella fascia di età tra 55 e 64 anni. Nel 2010, l'Italia — che ora ha il record negativo del 28% — dovrebbe arrivare al 50%. E qui il discorso porta alla riforma delle pensioni (e al nodo critico dei trattamenti di anzianità): un'esigenza che si pone ormai non solo sul piano della finanza pubblica e dell'equità intergenerazione, ma anche sul versante del mercato del lavoro. Siamo ben convinti che la strada da percorrere è quella del raffor-

ziari, a medio termine, potrebbe abbassare il costo dei finanziamenti per le imprese di circa lo 0,5%; ciò potrebbe trascinare un aumento dell'1,1% del Pil e dello 0,5% del tasso di impiego a lungo termine;

- un incremento dall'1,9% al 3% della quota di Pil destinata alla ricerca e allo sviluppo determinerebbe una crescita dell'1,7% del Pil da qui al 2010;
- l'allungamento di un anno del livello medio d'istruzione della forza lavoro potrebbe far progredire il tasso di crescita annuale del Pil della UE dello 0,3-0,5%;
- le riforme del mercato del lavoro potrebbero migliorare il tasso di partecipazione dell'1,5%. Tali riforme, in combinazione con una politica di moderazione salariale, potrebbero ridurre il tasso di disoccupazione dell'1%;
- il complesso delle riforme potrebbe avvicinare al 3% l'attuale tasso di crescita della Unione. Ciò comporterebbe la creazione di 6 milioni di posti di lavoro da ora al 2010.

Da una parte, dunque, per tornare alle politiche del lavoro italiane,

lo reciproco tra Stato, politiche pubbliche e persone, sulla base di un sistema certo di diritti e di doveri.

A tal proposito si avanzano alcune proposte ragionevoli di riforme del lavoro anche collegate ad analisi recentissime che si ritrovano nel Rapporto Censis³, che evidenzia alcuni numeri importanti. Intanto rispetto al 2005 il 2006 registra +2% di occupati persino nel mezzogiorno, tasso di disoccupazione intorno al 6,1%, flessibilità degli occupati al 11,8% di contratti a termine occupazione femminile aumentata e arrivata al 50,1% e riduzione disoccupazione ma abbassamento della qualificazione del lavoro novità del quadro normativo legato al contrasto del lavoro nero contenute in Finanziaria e previste dalla Legge Biagi, con sanzioni e benefici fiscali per le aziende che regolarizzano i dipendenti, incentivi per nuove assunzioni, contratti di apprendistato e di inserimento.

In buona sostanza l'uguaglianza delle opportunità può essere così riassunta:

Il lavoro delle donne nell'Unione Europea a 25

Le sfide della demografia europea - valori assoluti tra parentesi in migliaia (Scenario base)

	2005-2050	2005-2010	2010-2030	2030-2050
Popolazione totale	-2,1% (-9.642)	+1,2% (+ 5.444)	+1,1% (+4.980)	-4,3% (-20.066)
Ragazzi 0-14	-19,4% (-14.415)	-3,2% (- 2.391)	-8,9% (-6.411)	- 8,9% (-5.612)
Giovani 15-24	-25,0% (-14.441)	-4,3% (- 2.488)	-12,3% (6.815)	-10,6% (-5.139)
Giovani adulti 25-39	-25,8% (-25.683)	-4,1% (- 4.037)	-16,0% (-15.271)	-8,0% (-6.375)
Adulti 40-54	- 19,5% (-19.125)	+4,2% (+4.170)	-10,0% (-10.267)	-14,1% (-13.027)
Anziani 55-64	+8,7% (+4.538)	+9,6% (+5.024)	+15,5% (+8.832)	-14,1% (-9.318)
Seniors 65-79	+44,1% (+25.458)	+3,4% (+1.938)	+37,4% (+22.301)	+1,5% (1.219)
Grandi vecchi 80+	+ 180,5% (34.026)	+17,1% (+3.229)	+57,1% (+12.610)	+52,4% (18.187)

Fonte: Eurostat

zamento della dimensione comunitaria, attraverso un processo riformatore, e a questo proposito ri-puntualizziamo gli effetti delle proposte contenute nella comunicazione del Consiglio Europeo per dare un nuovo slancio alla Strategia di Lisbona:

- la creazione di un mercato unico dei servizi dovrebbe determinare, a medio termine, un incremento dello 0,6% del Pil e dello 0,3% del tasso d'occupazione;
- l'integrazione dei mercati finan-

occorre allargare la base di intervento. Dall'altra occorre ridefinirne entità e durata, potenziando le politiche rivolte alla persona, cioè la parte attiva degli interventi: servizi, formazione, incentivi volti al reinserimento lavorativo. C'è una notevole debolezza delle politiche attive: disordine, indifferenza verso i lavoratori e i dinamismi di domanda e offerta di occupazione. Ma soprattutto, l'Italia è carente nelle politiche proattive. Queste politiche presuppongono un vinco-

- più salari, più produttività: si propone di incentivare le componenti variabili del salario, dagli straordinari ai premi, attraverso una loro tassazione separata e definitiva sulla base dell'aliquota media del precedente biennio ridotta del 50% in modo da sottrarle alla logica penalizzante della progressività; in questo modo si favoriscono relazioni industriali collaborative e non conflittuali, come gli accordi individuali o collettivi in sede azien-

dale con i quali si scambiano gli incrementi retributivi con la maggiore produttività derivante dalla flessibilità organizzativa e dall'impegno a conseguire risultati in tempi convenuti;

- *welfare to work*: la protezione del lavoratore, più che del posto di lavoro, si realizza completando la Borsa del Lavoro, i servizi pubblici e privati ad essa collegati e i fondi per la formazione con i nuovi ammortizzatori sociali disegnati dal Patto per l'Italia; questi includono una indennità di disoccupazione al 60% dell'ultimo reddito — con progressiva riduzione ed esaurimento nei sei mesi — ed un secondo "pilastro" di integrazione del reddito del disoccupato, finanziato su base mutualistica e perciò gestito dalle parti sociali attraverso i loro enti bilaterali; si stabilisce uno stretto nesso di responsabilità tra fruizione del sussidio, dovere di partecipazione alle attività di formazione e ricerca del nuovo lavoro, accettazione di ogni proposta compatibile con la residenza e la pro-

fessionalità;

- dalla Legge Biagi allo Statuto dei lavori: a) rimodulazione delle tutele e delle relative sanzioni, comprese quelle riguardanti i licenziamenti non discriminatori prevedendo un più lungo periodo di prova, una fase nella quale la sanzione consiste in un congruo risarcimento ed il passaggio alla tutela della reintegrazione nel posto di lavoro sulla base della anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro; b) estensione delle tutele fondamentali a tutti i lavori anche attraverso la diffusione della certificazione; c) previsione di un diritto alla formazione continua del lavoratore lungo l'intero arco della vita;
- riforma del processo del lavoro: prevenzione del contenzioso attraverso limiti certi all'intervento del giudice nell'autonomo potere di organizzazione del datore di lavoro, la certificazione dei contratti ed una più agevole conciliazione tra le parti; incentivazione dell'arbitrato secondo equità e non impugnabile se non per

vizi del procedimento.

Alessandra Servidori
*Docente di strumenti contrattuali
 alla Facoltà di Scienze della Formazione di Bologna e Componente
 Collegio Istruttorio del Ministero
 del lavoro e della previdenza sociale*
Collaboratrice Adapt - Centro Studi Marco Biagi

Note

¹Isof, *Analisi di differenziali retributivi di genere*, Roma, dicembre 2005.

²In <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/index.htm>. Il rapporto è disponibile inoltre in *Boll. Adapt*, 2006, n. 60.

³Censis, *Lavoro, Professionalità, rappresentanze, Monitoraggio delle Politiche Occupazionali e del Lavoro*, Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Roma, febbraio 2007.

The Global Workplace - Learning from each other

V Convegno Internazionale in ricordo di Marco Biagi

Modena, 19 - 21 Marzo 2007

Il lavoro nell'era della globalizzazione *Learning from each other*

In occasione del V anniversario della morte di Marco Biagi la Fondazione universitaria a lui dedicata ed ADAPT organizzano dal 19 al 21 marzo una serie di iniziative sul tema del lavoro nell'era della globalizzazione che intendono fare luce su tale fenomeno in una prospettiva internazionale e comparata.

In particolare si metteranno a confronto le diverse normative in tema di lavoro per evidenziarne le diversità e le convergenze.

Accanto alle sessioni plenarie si terranno alcuni workshop incentrati su specifiche tematiche e una *PhD conference* a cui interverranno studenti da tutte le università del mondo.

All'interno del convegno si segnala il Workshop II del 19 marzo, ore 16,00 - 19,00 dal titolo **Globalizzazione e mutamenti del mercato del lavoro**, presieduto dalla professoressa Tindara Addabbo. Il tema verrà affrontato con particolare attenzione alle tematiche di genere.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet www.fmb.unimore.it

Eurostat

8 March 2007 International women's day

A statistical illustration of the situation of women and men in the EU27

5 March 2007

In conjunction with International Women's Day on 8 March 2007, Eurostat, the Statistical Office of the European Communities, publishes some statistical data on women in the EU within the fields of demography, education, computer skills, employment and unemployment, illustrating differences and similarities with men.

Life expectancy for women expected to be over 80 years in all Member States in 2050

Women had a higher life expectancy than men in all Member States in 2005, and this is forecast to be the same in 2050. In the EU27 there was a difference of around 6 years in 2005 (81.5 years for women com-

pared with 75.4 years for men), with the highest differences in Lithuania and Latvia (12 years) and lowest in Malta, the United Kingdom, the Netherlands and Sweden (4 years). By 2050, life expectancy is expected to increase both for women and for men, the increase being however generally higher for men. Due to this, the gap is expected to narrow in almost all Member States, with differences ranging from 3 years in Denmark, Cyprus, Malta and Sweden to 8 years in Estonia, Latvia and Lithuania.

In 2005, life expectancy for women ranged from 75.4 years in Romania to 83.9 years in Spain. In 2050 it is expected to be over 80 years in all Member States, ranging from 82.0 years in Romania to

Life expectancy and fertility rates

	Life expectancy at birth, 2005		Life expectancy at birth, 2050**		Fertility rate, 2005
	Women	Men	Women	Men	
EU 27	81.5p	75.4p	:	:	1.51p
EU 25	81.9p	75.8p	:	:	1.52
Belgium	82.4	76.7	88.3	82.3	1.72
Bulgaria	76.3	69.0	82.6	78.2	1.31
Czech Republic	79.1	72.9	84.1	79.7	1.28
Denmark	80.2	75.6	83.7	80.9	1.80
Germany	81.8	76.2	86.9	82.0	1.34
Estonia	78.1	67.3	83.1	74.9	1.50
Ireland	81.8	77.1	87.0	82.4	1.88
Greece	81.5	76.6	85.1	80.3	1.28
Spain	83.9	77.4	87.9	81.4	1.34
France*	83.8	76.8	89.1	82.7	1.92
Italy	83.2	77.6	88.8	83.6	1.34
Cyprus	81.7	77.0	85.1	81.9	1.42
Latvia	77.4	65.6	82.5	74.3	1.31
Lithuania	77.4	65.4	83.7	75.5	1.27
Luxembourg	82.3	76.2	86.7	81.6	1.70
Hungary	76.9	68.6	83.4	78.1	1.32
Malta	81.4	77.7	85.0	81.8	1.37
Netherlands	81.6	77.2	83.6	80.2	1.73
Austria	82.2	76.7	87.7	83.6	1.41
Poland	79.4	70.8	84.4	79.1	1.24
Portugal	81.4	74.9	86.6	80.4	1.40
Romania	75.4	68.2	82.0	77.6	1.32
Slovenia	81.3	74.1	85.2	79.8	1.26
Slovakia	77.9	70.1	83.4	77.7	1.25
Finland	82.3	75.5	86.5	81.9	1.80
Sweden	82.8	78.4	86.5	83.3	1.77
United Kingdom	81.1	76.9	86.6	82.9	1.80

p. provisional

* Excluding overseas departments

** Based upon demographic assumptions

: Data not available

89.1 years in **France**.

One result of this higher life expectancy is that women made up 59% of those aged 65 years or more in the **EU27** in 2005. Considering forecasts of the population structure for 2050, the share of women is expected to decrease to 55% in the **EU27**. **France and Ireland had the highest fertility rate in 2005** The fertility rate¹ in the **EU27** in 2005 was 1.51, with **France** (1.92), **Ireland** (1.88), **Denmark**, **Finland** and the **United Kingdom** (all 1.80) recording the highest rates. In **Poland** (1.24), **Slovakia** (1.25), **Slovenia** (1.26), **Lithuania** (1.27), the **Czech Republic** and **Greece** (both 1.28) the lowest rates were observed.

Nearly a quarter of women and men have graduated from tertiary education

In the **EU27** in the second quarter of 2006, the share of those aged 25 to 59 having graduated from tertiary education was very similar for women (24%) and men (23%). The Member States with the highest share of women aged 25 to 59 having graduated from tertiary education were **Finland** (42%), **Estonia** and **Denmark** (both 39%), while the lowest

shares were found in **Romania** (12%), the **Czech Republic** and **Malta** (both 13%). In almost all Member States more women than men studied humanities and arts, while the opposite was true for science, maths and computing. In the **EU27** in 2004, 66% of students of humanities and arts were women compared with 38% for science, maths and computing.

Denmark, Luxembourg and Hungary largest proportion of women with high computer skills

In the **EU25** in the second quarter of 2006, 15% of women aged 16 to 74 reported having high computer skills compared with 29% of men of this age. In all Member States, men reported higher shares than women. **Denmark** (25%), **Luxembourg** and **Hungary** (both 21%) had the largest proportion of women with high computer skills.

On the other hand, the share of women in the **EU25** aged 16 to 74 with no computer skills was 44%, compared with 38% for men of this age. In almost all Member States, the share of persons with no computer skills was higher for women than for men. The highest shares of women with no computer skills were found in **Bulgaria** (69%), **Italy** (64%), **Portugal** (61%) and **Greece** (60%).

Tertiary education and computer skills

	Share of those aged 25-59 having graduated from tertiary education, Q2 2006		Computer skills **, Q2 2006								
			Women aged 16-74, in %				Men aged 16-74, in %				
			Women	Men	None	Low	Medium	High	None	Low	Medium
EU 27	23.8	23.1	:	:	:	:	:	:	:	:	:
EU 25	24.3	23.7	44	15	26	15	38	11	22	29	
Belgium	33.5	30.9	45	16	24	15	36	13	22	29	
Bulgaria	27.1	16.9	69	12	14	5	70	10	12	8	
Czech Republic	12.6	14.7	49	16	25	10	47	15	19	19	
Denmark	38.9	32.6	18	18	39	25	14	10	24	52	
Germany	20.8	28.8	29	20	35	16	21	14	28	37	
Estonia	39.0	28.3	49	10	22	19	47	9	13	31	
Ireland	33.9	28.5	58	14	12	16	58	13	7	22	
Greece	22.3	22.8	60	13	14	13	53	15	13	19	
Spain	30.6	28.9	49	12	22	17	43	9	19	29	
France	28.2	24.7	49	11	25	15	41	9	22	28	
Italy	14.3	12.3	64	8	17	11	54	7	16	23	
Cyprus	31.1	32.1	56	8	20	16	53	10	15	22	
Latvia	27.8	15.1	53	17	22	8	51	15	18	16	
Lithuania	32.0	24.3	53	12	24	11	54	11	15	20	
Luxembourg*	25.4	29.4	37	14	28	21	17	9	23	51	
Hungary	19.7	16.3	43	11	25	21	44	9	17	30	
Malta	13.0	12.1	53	10	17	20	50	8	21	21	
Netherlands	29.0	32.2	30	27	41	2	19	15	54	12	
Austria	15.8	20.4	38	15	27	20	27	9	22	42	
Poland	20.7	15.7	55	18	19	8	53	15	17	15	

Portugal	16.6	11.6	61	8	15	16	55	8	12	25
Romania	11.9	12.5	:	:	:	:	:	:	:	:
Slovenia	25.5	18.8	47	11	22	20	37	10	17	36
Slovakia	13.9	15.0	37	20	34	9	34	16	25	25
Finland	41.8	30.0	29	18	34	19	25	13	24	38
Sweden	36.7	26.1	22	23	38	17	18	12	28	42
UK	30.6	31.0	38	15	28	19	30	9	26	35

* Data for those having graduated from tertiary education refer to Q2 2005

** Skills surveyed included the ability to:

copy or move a file or folder;

use copy and paste tools to duplicate or move information within a document;

use basic arithmetic formula (add, subtract, multiply, divide) in a spreadsheet;

compress files;

connect and install new devices, e.g. a printer or a modem;

write a computer program using a specialised programming language.

In the survey, persons who ticked none of these six items were classed as having no computer skills, those ticked 1 or 2 of these skills were classed as having low level basic computer skills, those ticking 3 or 4 were classed medium level, and those ticking 5 or all items were classed high level.

: Data no available

Almost a third of employed women in the EU27 worked part-time

The unemployment rate² for women in the **EU27** as 8.5% in January 2007, compared with 6.7% for men. It was higher for women than for men in all Member States, except **Ireland**, **Latvia**, **Lithuania**, **Romania** and the **United Kingdom**. The Member States with the largest differences in unemployment rates between women and men were **Greece** (13.3% for women, 5.4% for men), **Spain** (11.9% and 6.2%) and the **Czech Republic** (8.6% and 5.1%).

The employment rate³ for persons aged 15 to 64 in the **EU27** was 57.1% for women and 71.5% for men in the second quarter of 2006. It was lower for

women than for men in all Member States. The female employment rate varied from 34.6% in **Malta** to 73.2% in **Denmark**.

Almost a third of women (31.4%) worked part-time, compared with 7.7% of men, in the **EU27** in the second quarter of 2006. The proportion of women working part-time ranged from 2.7% in **Bulgaria** to 74.7% in the **Netherlands**.

In the second quarter of 2006, 14.9% of women employees in the **EU27** were employed on a temporary basis, compared with 13.8% for men. **Romania** (1.8%), **Estonia** (2.2%) and **Lithuania** (2.8%) had the lowest shares of female temporary employees, while **Spain** (37.3%), **Poland** (25.6%) and **Finland** (21.8%) had the highest shares.

Unemployment and employment rates, part-time employment and temporary employees

	Unemployment rates, (seasonally adjusted), January 2007 **		Employment rates,					
	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men
EU 27	8.5	6.7	57.1	71.5	31.4	7.7	14.9	13.8
EU 25	8.6	6.6	57.3	71.9	32.9	7.7	15.5	14.4
Belgium	8.7	7.0	53.6	67.0	42.6	7.9	10.8	7.3
Bulgaria	8.8	8.2	55.0	63.3	2.7	1.6	6.1	6.7
Czech Republic	8.6	5.1	56.8	73.6	8.7	2.3	10.4	7.6
Denmark	3.8	2.7	73.2	80.6	35.9	12.8	11.2	8.1
Germany	8.5	7.0	61.4	72.5	45.8	9.3	14.0	14.3
Estonia	4.6	3.9	66.4	71.3	11.6	4.6	2.2	4.2
Ireland	4.0	4.6	58.8	77.3	:	:	4.9	3.5
Greece	13.3	5.4	47.5	74.6	10.4	3.0	13.3	9.1
Spain	11.9	6.2	53.2	76.0	23.5	4.5	37.3	32.2
France	9.4	7.6	57.7	68.5	30.7	5.8	14.4	13.0
Italy	8.7	5.3	46.7	71.1	26.7	4.7	15.3	11.3

Cyprus	5.4	4.1	59.8	79.6	12.0	4.6	19.9	8.5
Latvia	5.3	6.8	62.9	68.2	8.7	4.6	4.9	9.6
Lithuania	5.8	6.8	61.1	66.4	11.8	6.5	2.8	6.7
Luxembourg*	6.9	3.6	53.7	73.3	38.2	2.5	5.8	4.9
Hungary	8.5	7.5	51.1	63.9	5.7	2.8	6.0	7.5
Malta	8.4	6.0	34.6	73.8	22.1	4.5	6.9	2.5
Netherlands	4.3	3.0	67.5	80.8	74.7	23.2	17.6	15.0
Austria	5.1	4.1	63.0	77.0	40.7	6.5	8.7	8.6
Poland	14.2	11.2	47.8	60.2	13.5	7.1	25.6	28.6
Portugal	8.4	6.2	62.4	74.0	15.9	7.5	21.5	19.0
Romania	6.4	8.4	54.1	65.2	10.2	9.3	1.8	2.1
Slovenia	6.1	4.2	63.3	70.8	11.8	7.8	19.9	16.4
Slovakia	12.3	9.9	51.6	66.9	4.8	1.2	5.2	5.2
Finland	7.4	6.7	68.1	71.7	18.2	9.2	21.8	14.1
Sweden	:	:	70.6	75.5	40.3	11.7	19.4	15.7
United Kingdom	5.1	5.7	65.8	77.0	42.6	10.6	6.3	4.8

Tutte le ragioni del divario

di Alessandra Servidori

La ricerca sui differenziali salariali e per sesso in Italia negli ultimi anni ha fatto notevoli passi in avanti, sulla scia di una ricca letteratura internazionale e di una altrettanta dinamica iniziativa di atenei e centri istituzionali, che hanno identificato i differenziali salariali come una delle componenti in cui si articola il patto di genere in Italia, le sue peculiarità e variazioni.

Le variabili, i coefficienti, gli elementi regressori, sono strumenti per misurare la diversità retributiva individuati da eccellenti studiosi come Oaxaca, Addabbo Favaro, Addis.

Un contributo importante è venuto dal Rapporto della Fondazione Rodolfo De Benedetti. Il rapporto ha fatto il punto sulla situazione del lavoro femminile in Europa aggiungendo ad una rassegna di larga parte della letteratura esistente alcuni pezzi di ricerca nuovi ed importanti. Un lavoro di Dolado, Llorens e De La Rica su dati ECHP (European Community Household Panel) evidenzia come vi sia una notevole differenza nell'andamento dei differenziali salariali per ses-

so, per le varie fasce di reddito, in diversi Paesi. Fermo restando il fatto che un differenziale salariale sfavorevole alle donne esiste per tutte le fasce di reddito, in alcune fasce esso è maggiore del differenziale medio e in altre fasce è minore. Parliamo di differenziale salariale quando ci riferiamo all'esistenza di una differenza di salario tra i sessi, in media, senza tener conto del fatto

che essa sia o meno giustificata sulla base di caratteristiche rilevanti per la produttività dei lavoratori; parliamo invece di discriminazione quando possiamo stabilire che vi sono caratteristiche irrilevanti rispetto alla performance lavorativa, come ad esempio il sesso o il colore della pelle, che tuttavia abbassano il salario. Alcuni elementi sono ricorrenti nella cultura di valutazione. Se, per esempio, i datori di lavoro non assumono donne perché le donne rischiano di anda-

re in maternità, si misura l'avversione dei datori di lavoro non alle donne in sé, ma al fatto che un lavoratore possa eventualmente prendere con sette mesi di preavviso un congedo di cinque mesi, e questo potrebbe non essere catalogato come pregiudizio sessista. Ancora è dominante l'idea che le donne che lavorano sono quelle che riescono a guadagnare di più,

I datori di lavoro non assumono donne perché le donne rischiano di andare in maternità

quindi che hanno caratteristiche migliori dal punto di vista del datore di lavoro; che sono istruite, che sono nei settori dove la retribuzione è migliore etc. Quelle che non guadagnerebbero abbastanza, e in parti-

colare non abbastanza da ripagare il costo dei servizi domestici che esse stesse producono per la famiglia, farebbero la scelta di non entrare nel mercato del lavoro. Possiamo parlare di discriminazione anche quando ci rendiamo conto che le stesse caratteristiche che

indicano produttività, come per esempio il titolo di studio, sono remunerate diversamente, in media, a seconda che siano possedute da una persona di sesso maschile o femminile. Quindi, possiamo misurare, quanto sarebbero pagati meno gli uomini se fossero donne e di quanto sarebbero pagate di più le donne se fossero uomini, con le caratteristiche che hanno. In altre parole, si misura un salario cosiddetto "controfattuale". Infine, seguendo la proposta di De La Rica, Dolado e Lorens possiamo vedere per quali gruppi di donne la disparità è superiore o inferiore alla disparità media. Si parla di "soffitto di cristallo" quando si riscontra che il coefficiente di disparità è maggiore per le donne che guadagnano di più, o per le più istruite. Ciò avviene quando le donne non riescono a raggiungere i salari alti che corrispondono a funzioni direttive. Parliamo invece di "pavimento di cristallo" quando la discriminazione è più alta della media fra le donne che guadagnano meno. Per fare queste verifiche, si divide la distribuzione dei salari femminili in parti (quintili), e si fa una regressione per ciascun quintile, verificando se il coefficiente di disparità – che esiste e denota uno svantaggio femminile in tutti i quintili –

risulta essere maggiore nei quintili estremi e minore in quelli intermedi.

Dal punto di vista dell'intervento di politica economica è particolarmente rilevante sapere se ci sono soffitti o pavimenti di cristallo. Infatti se i salari delle donne meno qualificate sono particolarmente bassi rispetto a quelli medi, ciò indica che le donne che hanno minore capacità di guadagno saranno incentivate a non partecipare al mercato del lavoro, poiché il salario non copre il costo del tempo che esse, lavorando, sottraggono alla produzione domestica, cioè al lavoro di riproduzione e cura per la propria famiglia. Un pavimento di cristallo, cioè un livello di salario per le basse qualifiche insufficiente a favorire l'entrata nelle forze di lavoro, si associa a una bassa partecipazione delle donne con bassa qualifica. Esso può richiedere, accanto all'auspicabile parificazione dei salari per pari prestazioni, un intervento del tipo "conciliazione tra vita familiare e lavorativa", che riduca il costo, per le donne, di scegliere il lavoro per il mercato. Per esempio, è in questa situazione che sono particolarmente utili asili nido a basso costo, assistenza domiciliare agli anziani, *voucher* aziendali per i servizi di cura, e così via. Se invece vi è un "soffitto

di cristallo", questo può avere effetto sulla scelta femminile di investire sulla carriera, e richiede perciò un intervento di tipo pari opportunità, per esempio che faccia un monitoraggio dei percorsi di carriera, e fissi degli standard certi per i passaggi verso l'alto di uomini e donne.

Coloro che dichiarano di fare lavoro part-time perdono in media il 37% del salario rispetto a coloro che dichiarano di lavorare a tempo pieno, ma ciò in una regressione in cui si tiene conto già del numero diverso di ore lavorate, quindi che il salario orario dei *part-timers* è molto più basso di quello dei *full-timers*. E questo è un elemento di cui tener conto quando si pensa al lavoro part-time come una soluzione ai problemi della conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. La disparità è massima nel lavoro "femminile" per eccellenza, ovvero il lavoro domestico retribuito e in agricoltura. Per misurare in generale le differenze retributive si è calcolato il numero di ore lavorate alla settimana e il salario tenendo conto del fatto che le donne hanno un orario medio settimanale inferiore: orari più lunghi sono anche più retribuiti per ora e vi è la disponibilità maschile a lavorare per un numero di ore maggiore, e la "concorrenza"

Tabella 2: tasso d'occupazione femminile con la presenza di figli;

	Persone dai 25 ai 54 anni							
	Totale		Senza figli		Un figlio		Due o più figli	
	Tasso d'occupazione	Differenziale per sesso	Tasso d'occupazione	Differenziale per sesso	Tasso d'occupazione	Differenziale per sesso	Tasso d'occupazione	Differenziale per sesso
Paesi Nordici	80,3	6,5	80,6	3,3	82,6	8,4	77,6	14,0
Danimarca	80,5	7,7	78,5	7,7	88,1	3,5	77,2	12,9
Finlandia	77,6	7,0	79,2	0,1	78,5	11,8	73,5	19,7
Norvegia	81,5	7,1	82,9	5,9	83,3	-	78,0	-
Svezia	81,7	4,1	81,9	-0,4	80,6	9,8	81,8	9,4
Paesi Anglosassoni	73,1	14,4	79,9	5,4	72,9	17,1	62,3	28,2
Regno Unito	73,1	14,4	79,9	5,4	72,9	17,1	62,3	28,2
Paesi Mediterranei	51,3	34,9	53,5	27,8	51,2	42,0	45,3	18,0
Grecia	52,6	35,9	53,1	31,1	53,9	40,3	50,3	45,4
Italia	50,7	33,9	52,8	26,2	52,1	40,9	42,4	49,9
Spagna	50,6	34,8	54,6	26,0	47,6	44,7	43,3	48,6
Resto Europa	68,5	19,6	72,3	12,5	70,2	22,3	60,6	31,6
Austria	73,5	16,2	76,0	10,5	75,6	18,5	65,7	29,0
Belgio	67,8	20,1	65,6	17,4	71,8	23,5	69,3	24,7
Francia	69,6	17,7	73,5	9,6	74,1	18,7	58,8	32,9
Germania	71,1	16,3	77,3	7,2	70,4	21,2	56,3	35,6
Irlanda	53,1	29,0	68,8	14,1	51,0	33,2	40,8	43,2
Olanda	70,9	21,4	75,3	15,6	69,9	24,3	63,3	30,8
Portogallo	73,9	16,4	72,6	13,4	78,5	16,6	70,3	24,8
Nord America	74,1	13,3	77,5	6,6	75,3	16,1	66,5	26,3
Stati Uniti (1999)	74,1	14,8	78,6	7,2	75,6	17,4	64,7	29,0
Canada	74,0	11,8	76,5	6,0	74,9	14,9	68,2	23,6
Media	51,7	19,6	53,5	14,4	51,8	23,5	49,1	27,1

Fonte: Boeri et al., pag 20 su dati ECHP

fatta alle colleghe, comporta una sorta di "premio" per la variazione positiva dell'orario che aumenta differenziale e discriminazione.

Sappiamo che tra gli elementi regressori ci sono le qualifiche, per cui le donne non diventano dirigenti nella stessa proporzione dei maschi e a volte la discriminazione è a parità di qualifica. Come sappiamo che il numero dei figli fa la differenza: infatti è vero che, per le donne, l'aver figli fa diminuire in media il salario. Cioè la presenza di figli è una "spiegazione" per il salario. Però rientra tra quelle spiegazioni che, a rigore, non dovrebbero contare nella determinazione del salario, a meno che non si conceda che le madri sono effettivamente meno capaci o meno in grado dei padri di dedicarsi al lavoro. Dunque esistono effetti della fertilità sul coefficiente di disparità. Settore e qualifica hanno fatto aumentare il coefficiente sulla variabile per sesso, indicando che i settori femminilizzati sono anche quelli in cui il salario è mediamente inferiore. L'importanza del problema per l'Italia è sottolineata dalla Tabella sottostante che mostra come il tasso di partecipazione delle donne italiane sia tra i più bassi d'Europa, e il tasso di occupazione il più basso in assoluto, specie per le donne con due o più figli.

Si registra l'esistenza di una discriminazione diretta, o aperta, una discriminazione il cui effetto visibile è un salario diseguale per un lavoro uguale e parte del differenziale salariale tra i sessi non è spiegabile con altre caratteristiche tra i lavoratori e le lavoratrici anche se le protezioni istituzionali hanno combattuto la discriminazione aperta. L'esistenza del differenziale non spiegato può essere indice di altri 2 fenomeni:

1) discriminazioni indirette la segmentazione, con caduta dei livelli salariali nei settori più femminilizzati, l'attribuzione alle donne di qualifiche più basse, la minor formazione sul lavoro da esse ottenuta rispetto i colleghi maschi, l'esclusione delle donne dai processi di cooptazione ai vertici che determina il soffitto di cristallo, l'esclusione spesso dalle cariche di responsabilità che comportano indennità di funzione e dunque riconoscimenti salariali integrativi; l'adattamento imposto ad una or-

ganizzazione aziendale frenetica che costringe alla rinuncia a tempi di vita e di lavoro compatibili.

2) Il differenziale può anche essere dovuto ad una decisione, ad una scelta delle donne: quello che è offerto alle donne più che una integrazione è una omologazione e cioè partecipare al lavoro retribuito alla pari degli uomini, ma a patto di comportarsi come gli uomini, nei tempi di lavoro, negli stili di vita. La scelta delle donne è duplice: da un lato impegnarsi a fondo per la parità dei titoli di studio, ma una volta ottenuti titoli e riconoscimenti, scegliere la doppia identità di madre e lavoratrice o semplicemente uno stile di vita che non abbia la centralità nel lavoro.

Le carriere delle persone sono frutto di molteplici interazioni tra soggetti, di relazioni sociali complesse. Se una donna rinuncia a correre per una promozione che la costringerebbe a lavorare lontano da casa, quanto gioca in questa decisione l'attaccamento maggiore alla famiglia? Quanto il costo di un aiuto domestico? Quanto la consapevolezza che per ottenere quella promozione dovrà lavorare molto di più del collega maschio e non se la sente? Quanto il fatto che se lavora solo quanto il collega maschio, la promozione verrà offerta a lui e non a lei? Pregiudizi del datore di lavoro e scelte delle donne si rinforzano vicenda ed è giusto allora rappresentare le donne come soggetto attivo che di fronte alla discriminazione compiono scelte ragionevoli volte a rendere massimo il benessere proprio.

Le donne hanno guadagnato in "caratteristiche" raggiungendo livelli di studio e costruendo *curricula* dello stesso pregio di quelli maschili, o anche superiori, per potere ottenere per questo tramite una eguaglianza retributiva. Dall'altro lato, però, la distribuzione salariale, sia per gli uomini che per le donne, è diventata più ampia. È aumentato il divario tra coloro che guadagnano di più e coloro che guadagnano di meno. Numerosi studi mostrano come nella tipologia contrattuale del lavoro cosiddetto atipico vi sia una forte

presenza di donne e soprattutto una sostanziale maggior permanenza delle donne nelle posizioni atipiche. I risultati posizionali sul mercato del lavoro, i cosiddetti *outcomes*, sono oggi complessivamente meno egualitari di quanto non fossero dieci-quindici anni fa. Se questo da un lato deve ascrivere a processi mondiali — la globalizzazione che rende competitive merci meno costose e quindi indirettamente lavoro molto meno costoso — esso è in parte anche legato al deterioramento del discorso politico che rivendicava una maggior eguaglianza retributiva tra i lavoratori. Questo ha avuto un peso importante quando si parlava dell'eguaglianza fra eguali — lavoratori maschi capofamiglia italiani — e ha perso importanza quando ha dovuto indirizzarsi al problema dell'eguaglianza tra costoro e le donne italiane e tra lavoratori e lavoratrici italiani e lavoratrici di altra origine. Eventi a carattere sistemico (la globalizzazione) e di fenomeni altrettanto radicati nella società (la gerarchizzazione) congiuntamente determinano la permanenza del differenziale e perpetuano uno svantaggio femminile che si desiderava e considerava in via di superamento.

In Italia anche tenendo conto della differenza di caratteristiche e di orario tra la forza lavoro femminile e quella maschile, una donna guadagna in media tra il 15 e il 20% in meno di un uomo. Il risultato è confermato dal fatto che i due

sessi hanno rese diverse per le caratteristiche produttive, ed in particolare, nonostante che le donne laureate migliorino la loro posizione retributiva del 42% rispetto alle diplomate di scuola media inferiore, questo appare essere legato piuttosto al basso salario guadagnato dalle donne con minor qualifica, perché la resa del titolo di studio universitario è ancora leggermente superiore per i maschi. L'Italia, tenendo conto degli effetti della struttura salariale e della bassa partecipazione, vede un divario tra retribuzioni maschili e femminili, le cui compo-

Le donne hanno guadagnato in "caratteristiche" raggiungendo livelli di studio e costruendo curricula dello stesso pregio di quelli maschili

nenti non spiegate del differenziale non mostrano tendenza al miglioramento nel tempo. L'accesso alle risorse economiche in condizioni di autonomia è uno dei presupposti necessari alla definizione stessa di un soggetto, nonché di un agente economico in grado di effettuare scelte. I canali di accesso alle risorse economiche sono il lavoro per il mercato, il trasferimento dallo Stato, e il trasferimento intrafamiliare e si sottolinea l'anomalia italiana, per cui per la maggior parte delle donne in età riproduttiva l'accesso alle risorse

economiche non avviene attraverso il lavoro per il mercato. In questo contesto, si può ipotizzare che la responsabilità di questa bassa partecipazione e occupazione sia legata all'esistenza di discriminazione e della diversa resa delle caratteristiche per le persone dei due sessi. Le implicazioni di politica economica mostrano esserci spazio sia per un intervento tramite politiche di conciliazione, per diminuire il costo/opportunità della partecipazione delle donne con bassa qualifica, sia tramite politiche di pari opportunità che equa-

lizzano le rese delle competenze ai livelli alti della struttura delle qualifiche.

Alessandra Servidori
Docente di strumenti contrattuali alla Facoltà di Scienze della Formazione di Bologna e Componente Collegio Istruttoria del Ministero del lavoro e della previdenza sociale
Collaboratrice Adapt - Centro Studi Marco Biagi

Pari opportunità e politiche di conciliazione: un otto marzo europeo

di Anna Maria Sansoni

2007, l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Una scelta non casuale visto che, a sette anni di distanza dall'adozione di due direttive fondamentali nella lotta ad ogni tipo di discriminazione (cfr. Direttiva n. 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e Direttiva n. 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), le sfide da affrontare in Europa sono ancora numerose.

Particolarmente problematica sembra essere la situazione nell'ambito delle pari opportunità tra uomini e donne, almeno secondo quanto si evince dalla lettura dell'Eurobarometro *Discrimination in the European Union* e della Relazione 2007 sulla parità tra donne e uomini pubblicati recentemente dalla Commissione Europea (cfr. rispettivamente *Bollettino Adapt*, n. 3/2007 e n. 6/2007 in www.fmb.unimore.it). Gli sforzi tesi a garantire un'effettiva parità appaiono di fondamentale importanza non solo dal punto di vista dell'equità sociale, ma anche per raggiungere gli obiettivi di incremento dell'occupazione individuati a Lisbona nel 2000 e per contrastare le attuali tendenze demografiche di un'Europa che invecchia

troppo rapidamente per sostenere i modelli di *welfare* esistenti.

Se le pari opportunità sono centrali nel contesto della Strategia di Lisbona, la politica di coesione non può non tenerne conto, ed infatti la nuova programmazione dei fondi strutturali prevede l'integrazione di una prospettiva di parità in tutti gli interventi che saranno realizzati da qui al 2013, oltre naturalmente ad azioni specifiche in materia.

Secondo l'Eurobarometro non solo circa il 40% della popolazione europea è convinto che la discriminazione basata sul genere sia largamente diffusa, ma l'appartenenza al genere femminile è considerata uno svantaggio ed un possibile ostacolo nel mercato del lavoro da molti cittadini europei. La loro percezione sull'esistenza di discriminazioni e «barriere all'entrata» è interessante specialmente se si guarda ai dati nazionali: se abbastanza prevedibilmente è l'Italia a registrare il tasso di insoddisfazione più alto (circa il 56% dei soggetti intervistati lamenta l'esistenza di discriminazioni), stupisce di più, proba-

bilmente, che il valore della Svezia, Paese all'avanguardia nell'ambito delle politiche di genere e di conciliazione, non si discosti poi così tanto (50%). Nonostante le politiche più o meno efficaci messe in campo dagli Stati membri e dalla Unione Europea nel suo insieme, il problema dunque esiste, come confermato anche dalla Relazione 2007 sulla parità tra donne e uomini, presentata al Vertice dei capi di Stato e di Governo, in pro-

programma proprio l'8 ed il 9 marzo.

Sebbene non si possano dimenticare alcuni dati positivi (dal lancio della Strategia di Lisbona sei degli otto milioni di posti di lavoro creati in Europa sono stati occupati dalle donne ed il tasso di occupazione femminile è aumentato da allora del 2,7% a fronte dello 0,1% di quello maschile),

la situazione delle donne sul mercato del lavoro è chiaramente sfavorevole rispetto ai colleghi maschi. Permangono la segregazione del mercato (come noto il settore tecnico-scientifico registra una bassa presenza femminile, mentre in quello dell'istruzione le donne

Favorire un miglior equilibrio tra donne e uomini nella suddivisione delle responsabilità private e familiari, partendo dalle politiche di conciliazione

prevalgono di gran lunga), la difficoltà di sfondare il cosiddetto soffitto di cristallo (meno di un terzo dei dirigenti europei è costituito da donne) e le disparità nelle modalità di lavoro. Diretta conseguenza di queste discriminazioni è il significativo scarto sul fronte della remunerazione: le donne guadagnano infatti in media il 15% in meno all'ora rispetto agli uomini, cinquanta anni dopo il Trattato di Roma che già sanciva la parità di trattamento retributivo.

Per cercare di contrastare tale situazione, la Commissione ha individuato alcuni orientamenti strategici tra cui, in particolare, quello volto a *favorire un miglior equilibrio tra donne e uomini nella suddivisione delle responsabilità private e familiari*. Partire dalle politiche di conciliazione, dunque. Esse, tralasciando generiche dichiarazioni di intenti, dovrebbero cercare di individuare negli Stati membri alcune buone pratiche rivelatesi utili per facilitare l'entrata, e la permanenza, delle donne nel mercato del lavoro. Forse in questo campo più che in altri, infatti, l'analisi di sperimentazioni e programmi attuati a livello nazionale e locale può essere importante per progredire sulla strada dell'effettiva parità. In particolare, la Commissione

chiede di concentrarsi sui congedi parentali e sulle modalità che li regolano: essi, innanzitutto, dovrebbero essere ugualmente accessibili sia dalle donne che dagli uomini (promuovendo peraltro una loro maggiore fruizione da parte dei padri); inoltre, essi dovrebbero prevedere misure di accompagnamento volte a preservare l'occupabilità dei lavoratori, in modo da non costituire un possibile ostacolo allo sviluppo professionale successivo al periodo di allontanamento dal lavoro. Secondo la Commissione, però, non si tratta solo di congedi tesi alla custodia dei bambini; nella consapevolezza dell'invecchiamento della popolazione europea, è imprescindibile continuare a sviluppare servizi accessibili ed abbordabili di cure per tutte le persone a carico, prevedendo ad esempio la creazione di «congedi filiali» per l'assistenza a favore dei genitori anziani.

Politiche di conciliazione, dunque, che sembrano intrecciarsi strettamente con la necessità di interventi riformatori nell'ambito dei servizi alla persona, generalmente appannaggio delle donne, dei quali vi è una domanda crescente in Europa. Una maggiore eguaglianza tra donne ed uomini sembra infatti possibile solo concentrandosi sul

versante «privato» della questione, ideando servizi di cura moderni, efficienti e facili da utilizzare, che rendano possibile un'effettiva ed equa conciliazione tra lavoro e famiglia, favorendo dunque l'entrata delle donne sul mercato. I «buoni lavoro» utilizzabili nell'ambito delle prestazioni rese in ambito domestico, adottati con successo in Paesi come il Belgio e la Francia, ed in corso di sperimentazione anche in Italia (per approfondimenti, cfr. *Dossier Adapt*, n. 3/2007, in www.fmb.unimore.it), potrebbero essere ad esempio una prima buona pratica che l'Anno europeo può contribuire a diffondere.

Anna Maria Sansoni
Collaboratrice - Fondazione Marco Biagi

Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro

La **Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro** ha organizzato un ciclo di lezioni magistrali del Professor Roger Blanpain dell'Università di Leuven (Belgio) sul tema

Globalisation and Comparative Industrial Relations

Calendario prossime delle lezioni:

Giovedì 15 marzo, ore 15 - 18 Giovedì 22 marzo, ore 15 - 18
Venerdì 16 marzo, ore 10 - 13 Venerdì 23 marzo, ore 10 - 13

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si vedano al sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, le voci "Discriminazioni", "Famiglia e Lavoro", "Pari Opportunità", "Parità di trattamento", "Azione positiva".

In particolare si segnalano:

Documentazione comunitaria

7 febbraio 2007 – Bruxelles - Relazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni sulla parità tra donne e uomini - 2007 COM(2007)49 definitivo (voce *pari opportunità*).

Gennaio 2007 – Eurobarometro – Discrimination in the European Union (voce *discriminazioni*).

2006 – ILO – Gender Equality and Decent Work - Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality (voce *parità di trattamento*).

Luglio 2006 – Commissione Europea - The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries (voce *parità di trattamento*).

Luglio 2006 – Commissione Europea - Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries (voce *pari opportunità*).

Documentazione nazionale

8 marzo 2000 - Legge 8 marzo 2000, n. 53, Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (voce *azione positiva*).

Studi ricerche e percorsi di lettura

Marzo 2007 - ILO - Global employment trends for women (voce *pari opportunità*)

Gennaio 2007 - ILO - Global employment trends (voce *pari opportunità*)

17 gennaio 2007 - Istat - Essere madri in Italia, Periodo di riferimento Anno 2005, Statistiche in breve (voce *famiglia e lavoro*).

Ottobre 2005 - Istat , Diventare padri in Italia - Fecondità e figli secondo un approccio di genere (voce *famiglia e lavoro*).

Siti

<http://www.pariopportunita.gov.it> - Sito ufficiale del Ministero per le Pari Opportunità - Sito ufficiale del Ministero per le Pari Opportunità

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm> - Ilo: Resource Guide Gender Equality In The World Of Work.

I seminari della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro Marco Biagi

Modena, 9 MARZO 2007

ore 11.15 – 13.45

La crisi delle relazioni sindacali nei trasporti
tra regole e conflitto

ore 14.30 – 18.00

Verso la riforma del lavoro a termine?
Ipotesi governativa di revisione della disciplina legale e *benchmarking* internazionale

ore 18.00 – 19.30

Sindacato partecipativo e impresa socialmente responsabile
Per un nuovo ordinamento dei sistemi produttivi nell'economia globale

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet www.fmb.unimore.it

**ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI
SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI****Direttore**

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Clara Mughini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Apla; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.