ingenere

donne e uomini per la società che cambia. idee, numeri, politiche

Anno uno

www.ingenere.it

ingenere

donne e uomini per la società che cambia. idee, numeri, politiche

Anno uno

www.ingenere.it

www.ingenere.it

redazione
Francesca Bettio
Marcella Corsi
Annalisa Rosselli
Annamaria Simonazzi
Paola Villa

Roberta Carlini
Barbara Leda Kenny
Giulia Tercovich

vignette
Pat Carra

lay-out
Pia 't Lam

webmaster
Media Engineering srl

editore
Fondazione Giacomo Brodolini
00161 Roma - Via di Villa Massimo 21, int. 3
tel. 0644249625 fax 0644249565
info@fondazionebrodolini.it
www.fondazionebrodolini.it

ISBN 978-88-95380-90-4

Indice

Introduzione 7

1 DOSSIER **9**

1.1 Il Piano Carfagna-Sacconi **10**
Il lavoro delle donne non è un affare di donne, *Redazione* 10
Di madre in nonna. Il governo ha un Piano, *Daniela Del Boca* 14
I veri fannulloni si vedono dentro casa, *Gianna Claudia Giannelli* 17
Chiacchiere 2020. Dal governo un documento senza progetto, *Donata Gottardi* 22
Lavoro e tempi di vita, l'articolo scomparso, *Egidio Riva* 25
I piedi d'argilla della famiglia tuttofare, *Maria Letizia Tanturri* 28

1.2 Prostitute e clienti **32**
Punire il cliente. La strada svedese, *Chiara Valentini* 32
Il tappeto svedese sulla prostituzione, *Daniela Danna* 35
Com'è cambiato il mercato delle donne, *Maria Rosa Cutrufelli* 38
La prostituzione come lavoro, *Giulia Garofalo* 73
Vittime di tratta, il diritto e la strada, *Stefano Becucci* 77

1.3 Donne e crisi in europa **48**
Le donne nella grande crisi. Sfide e opportunità, *Francesca Bettio, Mark Smith, Paola Villa* 48
Donne greche a rischio bancarotta?, *Antigone Lyberaki, Platon Tinios* 52
Lisbon Story, la crisi per le portoghesi, *Virginia Ferreira* 56
Le mani nelle tasche delle cittadine, *Redazione* 60
L'austerity di Osborne manda le donne in rosso, *Claire Annesley* 64
Tempi di crisi, tempi di donne, *Mertxe Larrañaga, Yolanda Jubeto* 68
Islanda: boom maschile, crisi maschile, *Sigurður Jóhannesson* 72

1.4 Il quoziente familiare **76**
Attente alla trappola del quoziente familiare, *Carlo D'Ippoliti* 76
Il quoziente familiare serve a pochi, *Ruggero Paladini* 80
Donne e fisco: perché il quoziente è perdente, *Redazione* 84
Tasse e figli, le novità del "fattore famiglia", *Ruggero Paladini* 88

2 ARTICOLI 91

2.1 Economia, lavoro e occupazione 92
Più uguali in recessione? I nuovi dati Istat, *Redazione* 92
Buon lavoro a tutte. Un augurio indispensabile, *Redazione* 95
Salvare il posto, un'impresa da donne, *Chiara Valentini* 99
L'arte di organizzarsi per un lavoro nuovo, *Paola Piva* 102
Donne e crisi, il lavoro sprecato, *Alessandra Righi* 105
Maschi e inattivi: gli scoraggiati dalla crisi, *Simona Costagli* 108
Incidenti sul lavoro, le donne sono in salvo?, *Carlo D'Ippoliti* 111
Lavori verdi, ce n'è per le donne?, *Mark Smith* 115

2.2 Politiche e istituzioni 119
Lo spoils system delle pari opportunità, *Fausta Guarriello* 119
Le quote all'italiana e il modello norvegese, *Maria Laura Di Tommaso* 123
Sesso e potere, le quote necessarie, *Alisa Del Re* 127
Eva togata fuori dal paradiso, *Francesca Tacchi* 130
Un Trattato insipido per le donne europee, *Alessandra Cataldi* 134
La nuova Europa 2020 sa di vecchio, *Mark Smith, Paola Villa* 138
Donne al top, le quote e le veline, *Redazione* 141
Una coppia aperta per ogni collegio, *Rosanna Oliva* 143

2.3 Famiglie, welfare e cura 146
L'età della pensione, false e vere diseguaglianze, *Michele Raitano* 146
Libere di scegliere quando andare in pensione, *Alessandra Casarico, Paola Profeta* 151
Ci sposiamo per il bene dei bambini, *Laura Arosio, Elisabetta Ruspini* 154
Lavoro e famiglia, proposte in corso, *Stefania Scarponi* 158
Al lavoro dopo il parto: la mamma-ministro e le altre, *Roberta Carlini* 162
Donne in pensione più tardi: perché sì, *Nicola Salerno* 165
Per un assegno di maternità uguale per tutte, *Marina Piazza, Anna Maria Ponzellini* 169
Figli in casa, peggio dei padri, *Maria Clelia Romano* 172
Prova di paternità. A casa con i bimbi, *Alessia Mosca, Elisabetta Ruspini* 176
Conciliare stanca. Cambiamo strategia, *Marina Piazza* 180
Se il lavoro dei nonni entrasse nel Pil, *Beppe De Sario, Alessia Sabbatini* 183

2.4 Migrazioni, povertà e disuguaglianza 188
Marcela e Matteo, il welfare delle due Romanie, *Flavia Piperno* 188
Lavori di casa. Le occupazioni a Roma, *Fiorenza Deriu* 193
Quando le donne mandano i soldi in patria, *Jayati Ghosh* 197
Come il lavoro delle straniere cambia quello delle italiane, *Guglielmo Barone, Sauro Mocetti* 200
Colf e badanti, il diamante della cura, *Flavia Piperno* 204
La doppia violenza sulle donne Rom, *Chiara Crepaldi* 208
Lavoro domestico, la cura globalizzata, *Jayati Ghosh* 211
Le donne-ponte tra sindacato e comunità, *Sabrina Marchetti* 213

2.5 Ruoli, stereotipi e discriminazioni 216
Donne e scienza, non basta un Nobel, *Marina Cacace, Marcella Corsi, Giovanna Declich* 216
Non solo soldi. Parità lontana in mezzo mondo, *Tommaso Rondinella, Elisabetta Segre* 220
Le diverse misure della felicità, *Marina Della Giusta* 223
Il grande gap. La sfida dell'Europa, *Mark Smith* 226
Quando lei guadagna di più, *Francesca Bettio, Alina Verashchagina* 231
Vogliamo davvero guadagnare di più?, *Paola Di Cori* 236
Anche i soldi fanno la parità, *Carla Facchini, Anna Laura Zanatta* 240
Global Gender Gap: maneggiare con cura, *Mara Gasbarrone* 244
Pesi e misure del gender gap globale, *Alberto Zuliani* 249

2.6 Imprese, finanza e credito 253
Ormoni in Borsa, la crisi è maschia?, *Danièle Meulders* 253
Genere e finanza, meno rischi con le "Lehman sisters", *Magda Bianco, Giacomo Rodano* 257
Microcredito al femminile, ma non in Italia, *Fabrizio Botti, Marcella Corsi* 261
Il denaro è mio e me lo gestisco io, *Cinzia Cimini, Elisabetta Pezzi* 264
Mettiamo in comune le imprese femminili, *Gill Scott* 267
Imprese da donne in Medio Oriente e Nord Africa, *Nadereh Chamlou, Silvia Muzi* 271

2.7 Bilanci, fisco e spesa pubblica 275
Il tocco di Mida. Il genere nei finanziamenti alla ricerca, *Rossella Palomba* 275
I fondi antiviolenza in fondo al cassetto, *Francesca Molfino, Roberta Pellegrino* 278
Nove miliardi per chi? Il sesso della Finanziaria, *Redazione* 281
Patto al centro, tagli in periferia, *Luisa Giuriato* 284
Il federalismo e le tasse sull'ombra dei balconi, *Luisa Giuriato* 288

2.8 Generazioni 293
Il paese dei vecchi padri, *Alessandro Rosina* 293
Generazione zero chiusa in casa, *Paola Villa* 297
Più brave e più povere. I numeri delle laureate, *Carolina Castagnetti, Luisa Rosti* 301
Un mondo di maschi, *Claudio Giorgi* 305

2.9 Scienza, bioetica, corpo e sessualità 307
Ti amo da morire, *Francesca Molfino* 307
Invasione di campo sulla RU486, *Laura Ronchetti* 311
RU486: la pillola che non c'è, *Luisa Sciandra, Nicola Salerno* 314
Pillola abortiva, regioni fuori legge, *Nicola Salerno, Luisa Sciandra* 317
Il mercato degli ovuli e quello delle pance, *Yasmine Ergas* 320
Da Sara a Louise. Grazie Edwards, grazie Steptoe, *Yasmine Ergas* 325
Consultori, il Lazio all'ultima crociata, *Luisa Sciandra* 327
Diventare uomini, un gioco da ragazzi, *Valeria Ribeiro Corossacz* 331

3 RECENSIONI 335
Dita di dama e camici colorati, *Laura Varlese* 336
Donne: strumento o obiettivo della nuova Europa?, *Giancarla Babino* 339
Leggendo il libro di Roberta Tatafiore, *Paola Di Cori* 341
La libertà di essere maschi, *Barbara Poggio* 344
Riprendiamoci il lavoro? E' una parola, *Paola Di Cori* 347
L'utopia e la pratica del lavoro Sottosopra, *Maria Serena Sapegno* 350
La precarietà è femmina?, *Emiliana Armano* 353
Donne in attesa: fine degli alibi, *Mara Gasbarrone* 357
La trappola dell'Italia fatta in casa, *Mara Gasbarrone* 361

4 FINESTRE 367
Il dono di Martina all'uomo che verrà, *Mariella Gramaglia* 368
Neshat la regista vestita di verde, *Mariella Gramaglia* 370
"La borto", discorso di ieri e di oggi, *Assunta Sarlo* 373
Alice è tornata Alice è cresciuta, *Mariella Gramaglia* 375
Chaupadi, una denuncia dal Nepal, *Chiara Segrado* 378
IPAZIA sola in un mondo di uomini, *Mariella Gramaglia* 380
L'Italia vera de "La nostra vita", *Mariella Gramaglia* 383
L'onore dei turchi, *Irene Fellin* 386
Credevo di avere dei diritti, *m. v.* 390
Raquel, storia di una tata, *Mariella Gramaglia* 394
Il libro in borsa, *Maria Teresa Cascino* 397
La pivellina nello slum, *Mariella Gramaglia* 399
Empanadas e militanza, *Mariella Gramaglia* 402
Maricica, *Roberta Carlini* 405
Di uomini e di dei, *Mariella Gramaglia* 407

5 GLOSSARIO 409
Federalismo/1: Funzioni fondamentali, *Luisa Giuriato* 410
Federalismo/2: Costi standard, *Luisa Giuriato* 411
Gender mainstreaming, *Redazione* 412
Gender pay gap, *Paola Villa* 413
L'età della pensione: la situazione in Europa, *Marcella Corsi* 416
Mag, Mutua Autogestione, *Cinzia Cimini, Elisabetta Pezzi* 420
Microcredito in Europa, *Marcella Corsi* 421
Perché il quoziente scoraggia il lavoro femminile, *Redazione* 424
Strategia Europa 2020, *Redazione* 427

Introduzione

Anno uno

Un film sui monaci cistercensi e i rischi del quoziente familiare. Il dibattito sulla prostituzione e quello sui consultori. La crisi economica europea vissuta dalle donne e la riproduzione assistita vista nel mercato. Come far stare a casa i padri dopo il parto, come valorizzare la partecipazione femminile. Sono solo alcuni dei temi affrontati nel primo anno di vita di **inGenere.it**: una rivista, un sito, una scommessa. La scommessa era quella di intrecciare i linguaggi, meticciare i saperi, essere insieme rigorose e semplici; e parlare di donne e di uomini, di economia e politica in una prospettiva di genere. Quello che vi presentiamo è il primo risultato: la raccolta degli articoli usciti sul sito – sono centodieci, pubblicati con newsletter a cadenza quindicinale - e delle vignette di Pat Carra, organizzata per temi e riproposta in pdf e (per chi vuole) su carta.

In un anno di vita **inGenere.it** ha conquistato quasi trentamila lettori, tremila dei quali si sono iscritti alla newsletter; ha ricevuto molti commenti, proposte, inviti. Segnali che ci fanno pensare di aver messo in funzione uno strumento utile; del quale forse si sentiva il bisogno, tra le donne del mondo reale che non si riconoscono affatto nella rappresentazione italiana che le mortifica e che si sentono protagoniste di un'altra storia, né vittime né veline. Ma è uno strumento che serve solo se lo usano – se lo usate – tutte e tutti, con la partecipazione e la collaborazione che la rete ci consente e che la buona pratica culturale e politica ci richiede. Passiamo all'anno due, insieme. Buona lettura.

1
Dossier

www.ingenere.it

DOSSIER

1.1 Il Piano Carfagna-Sacconi

Il lavoro delle donne non è un affare di donne

Redazione

Dopo il nuovo modello di welfare (Libro Bianco sul futuro del modello sociale, maggio 2009) e i giovani (Programma di azioni per l'occupabilità dei giovani, settembre 2009), è la volta delle donne. Il documento Italia 2020, Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, dei ministri Carfagna e Sacconi delinea le linee di azione, comune ai due ministeri, da perseguire per favorire l'occupazione femminile e la conciliazione. L'idea di uno specifico piano per l'occupazione delle donne è benvenuta. Ripetutamente promesso da vari governi negli ultimi anni, il piano è stato affidato ad un documento snello che si propone un obiettivo ambizioso: definire anche per l'Italia una strategia pluriennale per favorire l'occupazione femminile e l'uguaglianza di genere.

Vengono proposte cinque linee di azione, rispettivamente: il potenziamento dei servizi per la prima infanzia, la messa a regime del finanziamento a progetti di conciliazione a livello aziendale (secondo il "nuovo" art. 9 della L. 52/2000), la promozione del lavoro a tempo parziale e altre forme di contratti a orario ridotto attraverso la contrattazione di secondo livello, la promozione dei 'lavori verdi' anche al femminile e l'utilizzo del contratto di inserimento per incentivare l'occupazione nel Mezzogiorno.

Anche in questo caso, la domanda d'obbligo è se iniziativa e confezione a tutta prima accattivanti vadano al di là di una mera operazione di marketing politico.

Alcune delle insidie del marketing sono fin troppo visibili. L' "inclusione delle donne nel mercato del lavoro" di cui parla il titolo viene ridotta in gran parte al problema della conciliazione, con due linee di azione dedicate alla conciliazione in presenza di figli piccoli e una terza dedicata al part-time come ricetta universale, anche per chi ha figli adolescenti o genitori anziani. Delle sempre più numerose donne senza figli non si fa praticamente menzione salvo apostrofare quelle non sposate come 'persone isolate' (v. tabella 9 del Piano: lapsus dei redattori o scarsa cura dei traduttori?). La conciliazione cui ambisce il documento rimane un 'affare di donne' proprio quando in tutti i paesi più impegnati sul fronte dell'eguaglianza di genere cresce la consapevolezza che il problema non si risolve se non si inizia seriamente a porsi l'obiettivo di portare gli uomini 'dentro' l'attività di cura – pagata o non pagata.

Poco male se gli obiettivi venissero limitati al fine di garantirne la fattibilità. La Strategia Europea per l'Occupazione ha sortito esiti inferiori alle aspettative, ma nella misura in cui ha inciso lo ha fatto grazie a obiettivi quantitativi chiari e ad un calendario preciso - ad esempio, un tasso di occupazione femminile al 60% entro il 2010, o una copertura dei servizi per l'infanzia pari al 33%. Ciò è essenziale per orientare le politiche e per valutarne la loro efficacia nel tempo. Il Piano d'azione ci rassicura poco su questo punto. A pagina 16 si parla di affidare '...il compito di impulso, coordinamento e monitoraggio a una "cabina di pilotaggio"...'. Può una metafora sostituire la vistosa mancanza di obiettivi misurabili, di tempi e risorse certe? Un esempio per tutti è l'elenco delle iniziative per potenziare i servizi alla prima infanzia. Nulla viene detto sul Piano straordinario per gli asili nido 2007-2009 approvato nel 2006 dal governo Prodi con uno stanziamento complessivo pari a 740 milioni di euro e per il quale sono state regolarmente stanziate a bilancio le risorse inizialmente programmate (v. DPEF). Si parla abbastanza genericamente di incentivare il terzo settore attraverso i buoni lavoro da utilizzare per l'avvio dei nidi famigliari. Viene infine fatto riferimento ad un non meglio articolato Piano di interventi del Dipartimento per le Pari Opportunità, con uno stanziamento di 40 milioni di euro per promuovere il telelavoro e sostenere il rientro dalla maternità.

Il marketing serve soprattutto a vendere ciò che si ha o che si conta di avere con maggiore facilità, e il vero piatto forte del variegato menu di questo Piano d'azione è il tempo parziale. Negli ultimi cinque anni (I trimestre 2009 rispetto all'analogo periodo del 2004) l'aumento netto dell'occupazione femminile fra i 15 e i 64 anni è stato di 538 mila unità, 363 mila delle quali a tempo parziale; quindi non la totalità della crescita occupazionale come allude il Piano - che per ragioni misteriose presenta l'andamento dell'occupazione solo negli ultimi due anni - ma la quota di gran lunga maggiore.

Perché dunque non riproporre ciò che ha già funzionato? Gli interrogativi affiorano non appena si scava dentro queste cifre, un po' di più di quanto faccia il Piano, e si disaggrega l'apporto del part-time per età e per macroaerea. La crescita del

part-time femminile negli ultimi cinque anni è stata infatti molto più forte al Centro Nord – 305 dei 363 mila posti aggiuntivi – e fra le non più giovani.

Per il paese nel suo complesso ben metà dell'aumento totale netto dell'occupazione femminile – a tempo pieno o parziale - è andato a vantaggio della classe di età compresa fra i 55 e i 64 anni e più del 90% dell'aumento netto di posti a tempo parziale è stato assorbito dalle donne con più di 35 anni. Sulla crescita del part-time non ha giocato solo la de-regolamentazione introdotta dalla legge Biagi: per le italiane un importante incentivo è stato la rimozione del divieto di cumulare pensione e reddito da lavoro, per bandanti e tate straniere il contratto a tempo parziale si è rivelato una modalità molto diffusa di regolarizzazione. Insomma, il part-time che ha fino ad ora sorretto la conciliazione è molto straniero e, più che le giovani madri, sembra aver giovato le figlie con genitori anziani, a dispetto del tentativo di venderlo come lo strumento principe per coniugare più figli (piccoli) e più lavoro.

Quanto allo squilibrio territoriale, il Piano d'azione riconosce che occorre colmare il deficit di occupazione femminile soprattutto al Sud dove meno di una donna su tre è occupata. Anzi esagera, suggerendo che, non fosse per il Sud, l'Italia sarebbe allineata con il resto dell'Europa, mentre nessuna delle nostre macroaeree ha ancora raggiunto il valore del tasso di occupazione medio in Europa.

Proviamo dunque noi a immaginare una cura per il Mezzogiorno a base di tempo parziale ponendo come obiettivo un aumento di dieci punti del tasso di occupazione attuale che lo porterebbe al (pur modesto) 43%. Ciò richiederebbe la creazione di poco meno di 900 mila posti di lavoro e farebbe salire la quota del lavoro delle donne a part-time nelle regioni meridionali a più del 45%, incamminando la regione decisamente verso il modello Olandese. Credibile? Negli ultimi cinque anni il lavoro a tempo parziale è stato sì l'unico a garantire un qualche aumento del lavoro femminile al Sud, ma l'ordine di grandezza è di poco meno di 60 mila posti aggiuntivi in cinque anni.

In realtà il Piano non commette l'ingenuità di affidare direttamente al tempo parziale la soluzione del problema al Sud. Nella parte introduttiva dedicata all'analisi si riconosce che al Sud c'è un problema di carenza di domanda (p. 7) e che occorre andare ben oltre la semplice incentivazione del lavoro femminile per affrontare il problema alla radice. Forse per questo la soluzione che si prospetta è minimalista: ci si limita a (ri)lanciare il contratto di inserimento, una riedizione dei vecchi contratti di formazione lavoro con rinnovate agevolazioni per le imprese. Il contratto di inserimento può funzionare come strumento di emersione o come stimolo temporaneo alla domanda, ma difficilmente come creazione di nuova, duratura domanda di lavoro.

Il 'ben oltrismo' che si ritrova in sede di analisi della questione femminile meridionale non può, però, fungere da scusa per rimandare ad altri e ad altro la soluzione. Se il problema è contemporaneamente creare lavoro e favorire la conciliazione non mancano esperienze storiche o studi che sostengono la creazione di infra-

strutture sociali come la soluzione più efficace – laddove le infrastrutture non si limitano agli asili nido e non devono essere necessariamente a gestione pubblica (Huber, Maucher, Sak 2008).

Perfino in un'ottica di sviluppo infrastrutturale tradizionale – dalle case alle strade ai porti, ai ponti - c'è spazio per azioni efficaci che promuovano l'occupazione femminile, a partire dal vecchio ma sempre funzionante strumento delle quote per le imprese che partecipano ad appalti pubblici o che sono soggette a regolamentazione pubblica. Un esempio dal settore privato e ancora strettamente maschile delle costruzioni illustra come la riluttanza ad immaginare azioni efficaci sia anche frutto di inerzia culturale. In risposta alla difficoltà di reperire personale, nel 2004 la Federazione Francese delle imprese di costruzioni ha lanciato una massiccia campagna per triplicare la presenza delle donne nei cantieri e nelle imprese. La campagna è stata condotta anche sui media usando una retorica accattivante che incoraggiava le giovani donne ad essere protagoniste di cambiamenti 'rivoluzionari' sul lavoro (Silvera 2008).

Ben vengano a questo punto anche azioni mirate, concrete e monitorate in settori nuovi come quello dei lavori verdi purché non si limitino ai corsi di formazione fine a se stessi. È oramai fin troppo assodato che la formazione avulsa da piani concreti di inserimento produttivo ha spesso contribuito a rafforzare, non ad indebolire, gli stereotipi di genere! (Bettio, Verashchagina 2009).

(15/01/2010)

RIFERIMENTI:

Bettio, Francesca and Alina Verashchagina (2009), 'Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Europe', European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1, link

Huber, Manfred, Mathias Maucher and Barbara Sak (2008), Study on Social and Health Services of General Interest in the European Union. Final Synthesis Report, Prepared for DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, DG EMPL/E/4, VC/2006/0131 link

Silvera, Rachel (2008), 'Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in France'. External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G1 'Equality between women and men'.

Di madre in nonna.
Il governo ha un Piano

Daniela Del Boca

L'offerta di nidi per l'infanzia è uno dei capitoli del Piano d'azione per l'occupazione femminile - Italia 2020 presentato in dicembre dai ministri del Welfare e delle Pari Opportunità. Ma, nonostante l'evidente necessità di recuperare un ritardo strutturale, particolarmente evidente nelle regioni del Sud, l'entità dell'intervento è molto modesta, e le proposte governative difficilmente avranno un impatto significativo sull'offerta dei nidi e quindi sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro e fecondità.

I dati mostrano una fortissima eterogeneità della struttura di offerta dei nidi per l'infanzia. Mentre in alcune regioni come Emilia Romagna, Toscana, Umbria , la percentuale di bambini che usufruisce dei servizi è superiore al 25%, nella maggior delle regioni del Sud meno del 6% dei bambini riesce ad usufruirne.

Secondo le stime della Banca d'Italia (Zollino, 2008) sono circa il 40% le famiglie che sarebbero disposte a utilizzare nidi per i più piccoli, ma una parte di questa domanda non trova soddisfazione nell'attuale offerta[1]. La ricerca mostra una interessante relazione positiva tra ricettività delle strutture pubbliche esistenti e dimensione delle liste di attesa per accedervi. Confrontando l'andamento delle domande di ammissione e dei posti disponibili si evidenzia come le liste di attesa presso le strutture pubbliche, anziché ridursi, spesso si allungano all'aumentare dei posti disponibili. Quindi proprio al Sud l'effetto scoraggiamento è maggiore.

Ma un numero più elevato di nidi aiuta davvero le famiglie nelle loro scelte di lavoro e fecondità? Se guardiamo ai dati dal 1995 ad oggi notiamo che sia il tasso di fecondità totale che la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono cresciute di più nelle regioni dove c'è stata anche una crescita dei nidi per l'infanzia (Del Boca e Rosina 2009). Questi risultati suggeriscono che nascite e lavoro possono crescere assieme, in presenza di adeguati strumenti di conciliazione.

Nel 2007 è entrato in vigore il "Piano straordinario asili nido" che aveva previsto uno stanziamento di 446 milioni di euro per il triennio 2007-2009, a cui si aggiungono 281 milioni circa di cofinanziamento locale. Nonostante il fatto che tali fondi siano stati erogati e assegnati ai comuni solo in parte, negli ultimi anni si è registrato un aumento notevole dei nidi, che però ancora non raggiungono neanche la

metà dell'obiettivo del 33% fissato dall'Agenda di Lisbona per il 2010. L'aumento del numero è dovuto all'incremento dei nidi privati (in parte dovuti ad effettiva crescita, in parte invece attribuibile all'emersione di strutture già esistenti, che negli anni precedenti erano state solo parzialmente censite). Nonostante i costi più elevati, il numero di nidi nel settore privato è passato dal 7% del totale nel 1997, al 20% nel 2000, 39% nel 2005 e 42% nel 2008, il che sembra indicare una crescente domanda di flessibilità di orario, oltre che evidenziare la situazione di "razionamento" del pubblico.

Nel recente Piano Italia 2020 sono contenute le proposte per gli anni futuri che riguardano l'offerta di nidi. Da un lato il progetto «Nidi nella Pubblica Amministrazione», che punta a creare fino a 100mila posti nell'arco di un decennio per i figli dei dipendenti pubblici grazie ai risparmi legati all'innalzamento dell'età pensionabile delle donne. Dall'altro, il piano «Tagesmutter» del ministero delle Pari opportunità, per finanziare fino a 700 nidi familiari che potranno accogliere dai 2.100 ai 3.500 bambini. Pur andando nella giusta direzione di rendere più eterogenea e flessibile l'offerta di servizi, si tratta di proposte di entità abbastanza modeste che difficilmente avranno un impatto significativo sull'offerta dei nidi e quindi su partecipazione al mercato del lavoro e fecondità[2].

Nel Piano Italia 2020 si auspica la continuazione del supporto della famiglia in questo caso dei nonni. "Sempre più numerose sono le famiglie nelle quali gli anziani, coabitanti o meno, offrono il loro aiuto nelle azioni di accompagnamento e di assistenza dei minori, assicurando così alla donna la possibilità di partecipare al mercato del lavoro, oppure mettono a disposizione la loro pensione nella vita familiare. E nello stesso tempo trovano nelle famiglie la risposta ai loro bisogni e alle loro paure. È questo il patto intergenerazionale che vogliamo promuovere." Il modello futuro prefigurato quindi prevede che siano soprattutto i nonni a prendersi cura dei nipoti per conciliare il tempo di lavoro e di cura delle mamme.

L'aiuto dei nonni nella cura dei figli è ancora un fattore molto importante, sia come sostituto ai servizi formali che come sostegno al loro uso, laddove esistono rigidità e limiti dell'offerta. Diversamente dai servizi formali all'infanzia, l'aiuto dei nonni è flessibile per durata e per orari. Inoltre, essi offrono servizi a costo zero. Come mostra una ricerca di Keck e Saraceno che confronta la Germania e l'Italia, nel nostro paese il vero aiuto alla cura dei figli piccoli avviene da parte dei nonni. Questo non dipende da una particolare maggiore disponibilità numerica di nonni rispetto agli altri paesi, ma dalla grande vicinanza geografica tra le famiglie giovani e almeno una delle due famiglie di origine e dalla disponibilità dei nonni, e in particolare delle nonne, ad aiutare nella cura dei piccoli.

In Germania solo il 7% dei bambini tra gli 0 e i 7 anni, quando non è a scuola o al nido, è accudito tutti i giorni da una nonna/o contro il 24% dei coetanei italiani.[3] Pertanto, il sistema di aiuti familiari, favorendo in modo significativo la conciliazione del lavoro con le responsabilità di cura verso i figli, rende meno vincolate le scel-

te di lavoro e di fecondità. I risultati ottenuti da nostri studi condotti sui dati European Panel Household Survey mostrano che nelle famiglie dove i nonni convivono con la coppia giovane, le donne lavorano di più.[4]

Ma nel prossimo futuro i nonni in grado di curare i nipoti a tempo pieno potrebbero diminuire, sia perché cambierà la disponibilità delle nuove generazioni dei nonni per la maggiore propensione al lavoro delle donne di cinquant'anni e oltre, sia perché le riforme previdenziali tendono ad innalzare l'età della pensione per entrambi i sessi, sia per la maggiore mobilità lavorativa che tenderà a ridurre la prossimità geografica tra generazioni. Anche per questi motivi sarà ancor più necessario pensare a una rinnovata disponibilità di nidi. Ma i nidi non vanno visti solo come strumenti di conciliazione per le mamme lavoratrici, quanto anche come importanti luoghi di crescita e socializzazione di bambini che per una proporzione sempre maggiore sono figli unici (circa 1/4 del totale). Su questo sono purtroppo pochi gli studi in Italia, dove persiste (e forse cresce?) la cultura secondo cui i bambini piccoli stanno meglio a casa.

(15/01/2010)

NOTE

1. Una recente analisi della Banca d'Italia mostra che circa il 58% delle famiglie preferiscono accudire i figli nelle loro case, 19% utilizza il nido, il 5% e in lista d'attesa e il 18% lo farebbe ma sono troppo lontani o troppo cari
2. "Italia 2020. Piano per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro", pagina 15.
3. Keck W. E C. Saraceno, "Grandchildhood in Germany and Italy: an exploration", in A. Leira e C. Saraceno (a cura), Childhood: Changing contexts, Comparative Social Research, vol. 25, Emerald/Jai Press, Billingley, 2008, pp. 144-163
4. Del Boca, D., Pasqua S. e Pronzato C.(2009) "Motherhood and Employment in Institutional Contexts: an European Perspective", Oxford Economic Papers

ALTRI TESTI CITATI NELL'ARTICOLO

Daniela Del Boca, Alessandro Rosina, Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente. Il Mulino, 2009

Francesco Zollino, Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia in Italia: i fattori di offerta e di domanda, (Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers n. 30/2008, Banca d'Italia)

I veri fannulloni si vedono dentro casa

Gianna Claudia Giannelli

Le donne italiane, più delle altre donne europee, svolgono giornalmente molte ore di lavoro domestico non pagato per la loro famiglia, sia che siano casalinghe, sia che siano occupate.

L'evidenza comune a tutti i paesi europei è che sono le donne a svolgere il lavoro domestico in misura assai superiore agli uomini, ma con notevoli differenze secondo la tipologia della famiglia, delle altre attività svolte e del paese in cui vivono. Le tradizioni culturali, che hanno storicamente forgiato i diversi modelli di organizzazione della famiglia, l'istruzione, i salari, il reddito, la politica, il governo dell'economia, sono tutti elementi che concorrono a determinare le scelte riguardanti il modo di impiegare il tempo e di suddividerlo tra attività lavorative e ricreative. Conviene cominciare dall'aspetto più generale e descrittivo, quello della dimensione del lavoro domestico.

Come si distribuisce il lavoro dei genitori

I dati dell'Eurostat[1] permettono di conoscere l'ammontare di tempo dedicato al lavoro domestico non pagato in diversi paesi europei. Si tratta sia di attività svolte per tutta la famiglia - pulire, cucinare, lavare, stirare, fare la spesa, eseguire riparazioni – sia di attività specifiche di cura - accudire e badare i figli, parlarci, insegnargli, e accompagnarli.

La presenza di figli, specialmente se molto piccoli, aumenta notevolmente il lavoro domestico. Come emerge dalla Tabella 1, che mostra il tempo impiegato nel lavoro domestico delle donne per età della persona più giovane, sono i figli molto piccoli ad assorbire tanto tempo materno. Vi sono poi le differenze tra paesi. L'Italia spicca per il primato nel lavoro domestico (8 ore al giorno per i figli neonati!), seguita da Polonia e Spagna. Inoltre, in Italia il carico di lavoro domestico non diminuisce tanto quanto negli altri paesi all'aumentare dell'età della persona più giovane e le donne continuano a lavorare molte ore. I paesi in cui le ore di lavoro domestico diminuiscono di più quando la famiglia è composta solo da persone adulte sono i Paesi Scandinavi e il Regno Unito. Anche Francia e Germania hanno risultati più "virtuosi" rispetto all'Italia.

TABELLA 1. ORE E MINUTI MEDI DI LAVORO DOMESTICO GIORNALIERO-FEMMINE	ETA' DELLA PERSONA PIU' GIOVANE DELLA FAMIGLIA						
	Anni 0-1	Anni 2-3	Anni 4-7	Anni 8-12	Anni 13-19	20 anni e più	Media
Francia	6:42	5:41	5:13	5:01	4:31	4:23	4:43
Germania	7:00	n.d.	5:30	4:53	4:01	3:59	4:22
Italia	8:10	6:52	6:35	6:04	5:29	5:07	5:35
Norvegia	6:33	5:08	4:23	3:43	3:28	3:20	3:50
Polonia	8:03	6:30	5:43	5:02	4:18	4:11	4:50
Regno Unito	6:51	5:41	5:10	4:37	3:43	3:54	4:22
Spagna	7:34	6:28	5:50	5:38	4:59	4:38	5:09
Svezia	7:02	5:06	4:30	4:01	3:22	3:20	3:47

TABELLA 2. ORE E MINUTI MEDI DI LAVORO DOMESTICO GIORNALIERO-MASCHI	ETA' DELLA PERSONA PIU' GIOVANE DELLA FAMIGLIA						
	Anni 0-1	Anni 2-3	Anni 4-7	Anni 8-12	Anni 13-19	20 anni e più	Media
Francia	3:06	2:56	2:44	2:49	2:42	3:02	2:57
Germania	3:28	n.d.	2:47	2:27	2:17	2:43	2:42
Italia	2:21	2:15	1:59	2:02	1:59	2:23	2:16
Norvegia	3:39	3:07	3:05	2:39	2:18	2:20	2:33
Polonia	3:11	2:58	2:51	2:37	2:28	2:42	2:43
Regno Unito	3:10	2:56	2:45	2:33	2:18	2:35	2:37
Spagna	3:03	2:41	2:21	2:12	2:01	2:09	2:15
Svezia	3:45	3:51	3:09	2:50	2:36	2:30	2:43

Fonte: HETUS. Indagini nazionali sull'uso del tempo armonizzate da Eurostat (anni diversi per ogni paese per un anno compreso tra il 1998 e il 2003). Popolazione di età compresa tra 20 e 74 anni. Valori calcolati su coloro che svolgono lavoro domestico. Le attività di lavoro domestico rilevate sono: cucinare, lavare, stirare, fare la spesa, riparare; curare i figli fisicamente, insegnargli, accompagnarli, parlarci, controllarli.

Queste osservazioni tendono a far pensare che forse le donne italiane non soffrano solamente della scarsità di servizi alla prima infanzia[2], ma che il problema sia più complesso e che a scarseggiare siano anche altri servizi essenziali, come ad esempio i trasporti (molto tempo è dedicato ad accompagnare figli e altri membri della famiglia in auto). Inoltre, con l'invecchiamento della popolazione, aumenta sempre di più il tempo dedicato alla cura degli anziani, mentre la risposta pubblica a bisogni di questo tipo ancora è in fase sperimentale.

La scarsità dei servizi, combinata con salari femminili relativamente bassi – rispetto ai maschi e anche a molti altri paesi europei - aumenta il costo della scelta di lavorare fuori di casa, specialmente quando bisogna pagare collaboratori familiari per i servizi domestici.

Un altro importante elemento su cui riflettere è la distribuzione del lavoro domestico, influenzata in modo esasperato in Italia non solo dalla divisione dei ruoli fra genitori, ma anche fra generazioni conviventi, poiché i figli adulti in casa svolgono relativamente molto meno lavoro domestico di quanto ne creino[3]. La Tabella 2, riporta per i maschi le stesse informazioni fornite per le femmine nella Tabella 1. La differenza fra maschi e femmine è notevole, specialmente quando i figli sono molto piccoli.

Prendendo di nuovo ad esempio il lavoro domestico in presenza di neonati risulta che in tutti i paesi l'ammontare di ore necessario, sommando le ore di femmine e maschi nelle Tabelle 1 e 2, è di circa 10 ore giornaliere. Si può ipotizzare che quelle ore siano proprio richieste ai genitori, perché è l'ammontare normale, anche in paesi nei quali si potrebbe ricorrere a servizi per l'infanzia più diffusi dei nostri. Tuttavia, nel caso italiano c'è una differenza notevole, poiché i maschi prestano, in confronto con gli altri europei, l'ammontare più basso di ore di lavoro domestico. Ciò non dovrebbe accadere, anche perché la legge 53/2000 prevede la possibilità di congedi parentali ai padri come alle madri. Ci si potrebbe chiedere allora se la legge non sia riuscita a trovare il giusto incentivo al superamento di una così radicata divisione dei ruoli.

Il caso della famiglia composta esclusivamente da persone maggiori di 20 anni (penultima colonna delle Tabelle 1 e 2) riserva per l'Italia ancora sorprese. Il numero totale di ore fornito in media è approssimativamente uguale in tutti i paesi, un po' meno nei Paesi Scandinavi e nel Regno Unito dove è meno probabile che i figli rimangano in casa dopo i 20 anni. La differenza di genere si riduce, ma l'Italia raggiunge il massimo di 2 ore e 40 minuti a sfavore delle femmine, seguita solamente dalla Spagna con 2 ore e 30 minuti circa. In tutti gli altri paesi la differenza è invece consistentemente al di sotto delle 2 ore.

Questa semplice descrizione genera molti interrogativi sui quali riflettere. Questo primato italiano è l'altra faccia della bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne italiane? Le donne italiane scelgono di fare le casalinghe oppure sono costrette a farlo perché lavorare fuori di casa non è per loro conveniente? A questo interrogativo hanno risposto tanti studiosi[4] e i risultati sembrano convergere verso la seconda alternativa. Allora, dati sull'uso del tempo alla mano, è possibile

TABELLA 3	ORE E MINUTI MEDI DI LAVORO DOMESTICO E PAGATO			
		Occupati a tempo pieno		*Casalinghe*
	ORE DI LAVORO	*maschi*	*femmine*	
FRANCIA	LAVORO PAGATO	08:00	07:35	
	LAVORO DOMESTICO	02:31	03:32	06:34
	LAVORO TOTALE	10:31	11:07	06:34
GERMANIA	LAVORO PAGATO	07:54	07:36	
	LAVORO DOMESTICO	02:16	02:42	ND
	LAVORO TOTALE	10:10	10:18	ND
ITALIA	LAVORO PAGATO	08:04	07:09	
	LAVORO DOMESTICO	01:55	03:52	07:20
	LAVORO TOTALE	10:00	11:01	07:20
SPAGNA	LAVORO PAGATO	08:29	07:35	
	LAVORO DOMESTICO	02:02	03:28	06:55
	LAVORO TOTALE	10:31	11:03	06:55
POLONIA	LAVORO PAGATO	08:37	07:45	
	LAVORO DOMESTICO	02:16	03:43	07:07
	LAVORO TOTALE	10:53	11:28	07:07
SVEZIA	LAVORO PAGATO	08:14	07:39	
	LAVORO DOMESTICO	02:38	03:16	05:55
	LAVORO TOTALE	10:52	10:55	05:55
REGNO UNITO	LAVORO PAGATO	08:27	07:45	
	LAVORO DOMESTICO	02:15	03:00	06:31
	LAVORO TOTALE	10:42	10:45	06:31

Fonte: HETUS. Indagini nazionali armonizzate da Eurostat (anni diversi per ogni paese per un anno compreso tra il 1998 e il 2003). Popolazione di età compresa tra 20 e 74 anni. Valori calcolati su coloro che svolgono lavoro.

fare un altro passo di tipo descrittivo: guardare alle differenze tra donne casalinghe e donne occupate.

Casalinghe e occupate

Questo calcolo, senza tener conto della composizione della famiglia[5], mostra che, in Italia, le donne che svolgono lavoro pagato fuori di casa a tempo pieno lavorano di più delle casalinghe. Dalla Tabella 3 emerge che questo si verifica in tutti i paesi considerati, però le donne italiane occupate a tempo pieno non perdono il primato del lavoro domestico. Inoltre detengono anche quello della maggiore differenza nel lavoro totale fra maschi e femmine, un'ora in più per le donne, che per una media così generale non è poco. Le donne italiane, però, lavorano fuori di casa minimo 20 minuti meno al giorno rispetto alle altre europee.

Circa la distribuzione del lavoro domestico fra maschi e femmine, si potrebbe giustificare il minor impegno dei maschi italiani se il loro carico di lavoro nel mercato fosse superiore a quello degli altri europei. Così non è: la Tabella 3 mostra che i maschi italiani non lavorano mediamente di più degli altri maschi europei.

Conclusioni

Se crediamo nel principio di razionalità delle scelte, non dovrebbe sorprendere la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro delle donne italiane. Pochi servizi e un'iniqua distribuzione del lavoro domestico tra membri familiari non possono che rendere questa una scelta molto diffusa.

Quale ruolo possono avere le politiche sociali ed economiche? Un ruolo molto importante, che dovrebbe andare nella direzione nuova di favorire un modello di famiglia dual earner-dual carer[6], in cui il lavoro domestico sia equamente distribuito, in cui il tempo speso ad accudire i figli piccoli possa acquistare maggior valore se condiviso fra genitori, in cui si possano aiutare coloro che curano la famiglia ad accompagnare questa attività con un lavoro retribuito, in cui si possa raggiungere una maggior eguaglianza nel mercato del lavoro.

(29/01/2010)

NOTE

1. I dati nelle tabelle sono estratti da Harmonized European Time Use Surveys (HETUS) che raccoglie informazioni su come le giornate delle persone sono scandite grazie all'uso di diari in cui gli intervistati registrano, nell'arco della giornata, l'ammontare in minuti del tempo dedicato ad ogni singola attività.
2. Ben documentata per l'Europa da vari studi fra i quali J. Plantenga. e C. Remery (2008), "The provision of childcare services - A comparative review of thirty European countries The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit", European Commission, July 2008.
3. Sulla permanenza dei figli adulti nelle famiglie italiane si veda G.C. Giannelli e C. Monfardini (2003), "Young people living with their parents: the gender impact of co-residence on labour supply and unpaid work", in Unpaid Work and the Economy- A gender analysis of the standards of living, a cura di A. Picchio, Routledge, ch. 7, pp 171-88.
4. Soprattutto usando informazioni sulla partecipazione e occupazione delle donne ricavate da indagini campionarie sulle famiglie. Studi specifici sulle ore di lavoro domestico sono invece pochi e recenti. Si veda, per esempio, Voicu, B., e M. Voicu (2007), "Engendered housework. A cross-european analysis", IRISS Working Paper Series, No. 7.
5. Quindi sottostimando il lavoro delle donne con figli, poiché nella media sono incluse anche quelle senza.
6. Si veda J. Gornick e M. Mayers (2009), Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor, Versus Books, London.

Chiacchiere 2020.
Dal governo un documento senza progetto

Donata Gottardi

Molte sono le osservazioni e le critiche che andrebbero rivolte al documento documento Italia 2020, Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, dei ministri Carfagna e Sacconi. Proverò a richiamare alcuni aspetti, a partire da quanto contenuto in uno dei capitoli centrali, quello intitolato: "I limiti della risposta legislativa settoriale e delle politiche di incentivazione economica per genere", per segnalare la vacuità (e pericolosità) delle proposte operative.

Il primo interrogativo non può che essere: esistono questi limiti? Esistono limiti della risposta legislativa? Certo. Molte di noi lo sostengono da tempo. Ma sono quelli individuati nel Programma? Certo che no. Leggendolo par di capire che coloro che l'hanno scritto – non solo e non tanto i due ministri, quanto gli esperti – ben poco conoscono il tema.

Lo conoscono poco sotto il profilo della elaborazione politica; lo conoscono ancora meno sotto il profilo degli strumenti di intervento.

Ricordare le leggi sull'uguaglianza sostanziale tra lavoratrici e lavoratori e sul sostegno all'imprenditoria femminile (rispettivamente, la n.125 del 1991 e la n. 215 del 1992), come viene fatto nel documento, è importante – sono rimaste pietre miliari della storia del diritto antidiscriminatorio – ma bisognerebbe dar conto della loro incorporazione in un Codice parità (dell'epoca Prestigiacomo), in via di restyling in vista della trasposizione tardiva dell'ultima direttiva europea, quella del 2006. E bisognerebbe dar conto di quanto sia la prima operazione sia la seconda, in via di completamento, appartengano al campo della trasposizione infedele della normativa proveniente dalle istituzioni europee e a quello della approssimazione giuridica.

Segnalare che le azioni positive hanno incontrato ostacoli in ambito comunitario non appare utile, soprattutto nell'economia di un testo così stringato. E questo non solo perché a partire dalla Carta dei diritti fondamentali di Nizza e con le direttive di nuova generazione questi ostacoli sono in via di superamento. Ma anche perché, al contrario di quanto si sostiene nel documento, tali ostacoli erano dettati dai vincoli a rimanere nell'area del principio formale di parità di trattamento e non, o

almeno non prevalentemente, dall'attenzione a non distorcere la concorrenza tra imprese dei diversi Paesi membri.

Affermare che "ancora oggi si registrano discriminazioni, più o meno palesi" è un dato di fatto, del tutto general generico, che richiede ben di più della tabellina allegata sui differenziali retributivi, peraltro unico ambito in cui l'Italia sembra ben posizionata rispetto agli altri paesi dell'Unione. Anzi, è proprio per questo che il Parlamento europeo ha chiesto alla Commissione europea, tra le altre azioni in materia di Gender Pay Gap, di trovare gli strumenti per migliorare la qualità delle statistiche e rendere i dati effettivi e comparabili.

Rilevare che "la ripartizione delle responsabilità familiari tra uomini e donne resta poco equilibrata" diventa un autentico autogol, dal momento che tutto il Programma, nella parte propositiva, si dimentica di trovare strumenti destinati a questo risultato, dedicandosi, in particolare, ai servizi per la prima infanzia, al lavoro a tempo parziale, ai contratti di inserimento, cioè a interventi rivolti, direttamente o indirettamente, alle donne.

Proporre "un approccio integrato e trasversale a tutte le politiche pubbliche (c.d. gender mainstreaming)", di nuovo, può essere corretto, ma a questa affermazione dovrebbero seguire proposte concrete.

È persino imbarazzante analizzare questo documento, privo com'è di contenuti e infarcito di affermazioni a metà tra il comune buon senso, la riproduzione fotografica di un paese a impianto familistico per tradizione, e le striminzite proposte di riforma.

Prendiamo quella sugli incentivi alle imprese per progetti di flessibilità a richiesta delle persone che lavorano per il mercato e intendono svolgere anche attività di cura. La disposizione, come è noto, è stata introdotta con la legge n. 53 del 2000, di riforma della legislazione sulla maternità e sui congedi. Nel documento si segnalano le difficoltà della sua applicazione concreta, senza peraltro indicarle, limitandosi a parlare di risultati finora insoddisfacenti, determinati da "altrettanti disincentivi normativi e/o economici che incidono complessivamente sul sistema delle convenienze imprenditoriali e su tutte quelle situazioni che influenzano la decisione delle donne di iniziare, continuare o riprendere a lavorare". Difficile considerare questa affermazione un'analisi dettagliata e sufficiente. Avendo partecipato, in varie vesti, ai primi anni di attuazione della disposizione, posso qui ricordare che la prima difficoltà riguarda i tempi tecnici di approvazione dell'azione positiva presentata al ministero, con conseguente estremo ritardo nel finanziamento e, pertanto, nella impossibilità di andare incontro alla esigenza giusto nel momento – per sua natura temporaneo – in cui si manifesta. Anche le altre difficoltà hanno nome e cognome. Tra queste: la diffidenza delle imprese, pur destinatarie dei fondi, nei confronti dell'iter burocratico, compresa la parte delle sue verifiche, e nei confronti della possibile richiesta di rendere stabile l'intervento una volta venuto meno il finanziamento.

Quali sono sul punto le proposte del programma? Il primo intervento consiste nel destinare una parte delle risorse a campagne informative e di consulenza. Bene. Importante. Ma quanta parte delle risorse? E verranno incrementate le risorse? Altrimenti finiremo per finanziare chi progetta più che chi attua. Il secondo intervento è quello che prevede di derubricare l'accordo sindacale ad accordo individuale "direttamente tra lavoratrice e datore di lavoro". Qualsiasi commento appare superfluo! E ricordo come, per venire incontro alle esigenze delle piccole e medie imprese, prive di contrattazione aziendale, esistono già e potrebbero essere ulteriormente promossi accordi territoriali, per il tramite delle loro associazioni rappresentative. Segnalo anche il lapsus nell'utilizzo del termine al femminile, a conferma di un impianto, come segnalato più sopra, che parla di famiglia e pensa (solo) alle donne.

E andiamo da ultimo a verificare cosa intendono gli estensori del programma per patto intergenerazionale. C'è un punto in cui si afferma categoricamente: "è questo il patto intergenerazionale che vogliamo promuovere". Quale sia, lo si legge poco più sopra: "sempre più numerose sono le famiglie nelle quali gli anziani, coabitanti o meno, offrono il loro aiuto nelle azioni di accompagnamento e di assistenza dei minori, assicurando così alla donna" – ancora sempre lei, la donna – "la possibilità di partecipare al mercato del lavoro, oppure mettono a disposizione la loro pensione nella vita familiare. E nello stesso tempo trovano nelle famiglie la risposta ai loro bisogni e alle loro paure". Insomma: la grande novità del programma che prefigura gli interventi da qui al 2020 consiste nel patto tra mamme delle due generazioni di aiutarsi, chiedendo alla nonna (e uso anch'io il termine declinato al femminile, in omaggio a quanto accade prevalentemente nella realtà) di occuparsi dei nipoti per consentire alla loro mamma di lavorare per il mercato. E nulla si dice – se non l'ambiguo riferimento ai bisogni e alle paure – delle esigenze di cura dei familiari più anziani, ma forse sono a compensazione dell'aiuto prestato.

Tanta è la confusione sotto il cielo. Peggio: tanta è l'approssimazione e il tentativo di vendere fumo.

(29/01/2010)

Lavoro e tempi di vita, l'articolo scomparso

Egidio Riva

A breve ricorrerà il decennale dell'entrata in vigore della legge 8 marzo 2000, n. 53, recante "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". Una legge che, tra le importanti innovazioni introdotte, ha previsto, all'art. 9, incentivi alla conciliazione: l'erogazione di contributi a sostegno di progetti aziendali in favore della flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, della formazione dei lavoratori al rientro dal congedo, della sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo in congedo. A ben guardare, però, in occasione di questo anniversario, vi è ben poco da celebrare e molto, invece, da recriminare.

Approvata non senza resistenze da parte dei rappresentanti dei datori di lavoro, la legge recepisce la visione comunitaria sulla conciliazione, più che essere il risultato della sedimentazione di una cultura condivisa in materia. E questo ha comportato, come peraltro le molte analisi compiute negli anni non mancano di sottolineare, che un testo certamente innovativo sia rimasto per molti versi lettera morta. In proposito è sufficiente ricordare un dato significativo, ovvero l'esiguità dei progetti aziendali finanziati ex art. 9.[1] Dato che rimanda a uno dei nodi più intricati e tuttora irrisolti: lo scarso interesse delle imprese per la questione della conciliazione.

Oltre a questo, ciò che colpisce è l'oblio in cui pare essere finita la legge. Nel corso del 2009 si è discusso molto di lavoro, mai della conciliazione lavorativa. Eppure, negli stessi mesi, in parlamento è stata discussa e approvata, il 18 giugno scorso, un'interessante modifica dell'art. 9 (legge 69/2009, art. 38) che, oscurata dai problemi contingenti, è di fatto passata inosservata. Questo nonostante le novità che contiene. Alcune hanno carattere prevalentemente formale; altre entrano più nel merito e dunque vanno al cuore della questione. Tra queste, per esigenze di spazio, mi limito a richiamarne una, che ritengo centrale. Si tratta, nella lettura che ne ricavo, dell'invito a recuperare il carattere, oggi marginale in Italia, delle politiche di conciliazione come politiche del lavoro e dunque a stimolare il tessuto imprenditoriale a investirci. Se ne trova traccia (art. 1, lettera a) nello "specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati". Dal processo

di valutazione ci si attende – questa ritengo sia la tesi sottostante – la conferma che modelli e pratiche organizzative più flessibili e amichevoli possano essere, in verità, anche molto più efficienti di quelli tradizionali, molti dei quali impostati sulla convinzione che la presenza continuativa in ufficio sia il principale indicatore di produttività del lavoro. Questo passaggio è fondamentale allorché spinge a spostare il focus dalla famiglia e, più in generale dalla vita privata, al lavoro come origine della inconciliabilità e quindi a confrontarsi su di una nuova cultura del lavoro, che sappia valorizzare la "doppia presenza" come fonte di valore sociale e insieme economico, per l'impresa e per la società[2]; non intenderla, per riprendere le parole di Laura Balbo, come il "sommarsi di due presenze parziali" e neppure come fonte di nuove discriminazioni.

A fronte di questi elementi di interesse, il percorso di riforma in questione ha tuttavia generato conseguenze inattese, certo non ponderate. Per conoscere quali siano basta navigare sul sito del Dipartimento delle politiche per la famiglia e ricostruire il quadro di quanto avvenuto negli ultimi mesi. Ci si accorge così che il sistema di presentazione dei progetti contenenti azioni positive per la flessibilità e la conciliazione, previsto con tre scadenze annuali, si è inceppato. In attesa di un indispensabile decreto attuativo che fissi le nuove regole applicative e che, notizia di pochi giorni fa, risulta ancora all'esame dell'organo competente, si è assistito dapprima all'accorpamento delle scadenze (giugno 2009 e ottobre 2009) e quindi al rinvio delle stesse (ottobre 2009 e febbraio 2010). Il risultato è che da quasi un anno una normativa volta a sostenere la sperimentazione della conciliazione nei luoghi di lavoro non offre il sostegno promesso. Se a ciò si aggiunge che dalla scadenza dei termini di presentazione dei progetti all'approvazione della graduatoria degli stessi, vale a dire alla concessione dei finanziamenti, trascorre un periodo sinora mai inferiore ai sei mesi, all'orizzonte si prefigura il rischio concreto che la sospensione di una parte essenziale della legge 53 – non solo dei contributi che garantisce ma soprattutto dei principi che veicola – perduri per circa due anni. Un intervallo sufficiente a raffreddare oltremisura il già tiepido interesse delle imprese e dunque a rendere ancor più marginale il tema della conciliazione sul mercato del lavoro, specie in tempi di crisi economica.

In questo scenario, qual è il contributo offerto dal Piano Italia 2020 per l'occupazione femminile? Dei cinque punti che compongono il paragrafo dedicato al "Piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità nell'accesso al lavoro", il secondo affronta esplicitamente la riforma dell'art. 9. Trattandosi di un documento programmatico, ci si aspetterebbe di trovare un'analisi approfondita sullo stato dell'arte e quindi l'indicazione delle linee guida lungo le quali il governo intende procedere. Ma non sembra questo il caso. Una buona metà del paragrafo è nient'altro che il testo di legge modificato, nella parte che riguarda le tipologie di azioni ammissibili a finanziamento. Ciò detto, nell'altra metà, accanto a proposte certamente positive quali quella di allargare la cerchia dei destinatari – includendo anche i lavoratori in somministrazione, i soci di cooperativa, i collaboratori a

progetto – mi sembra vi sia spazio soprattutto per un richiamo a finalità generiche; ma anche per un'analisi sommaria delle ragioni della "non soddisfacente esperienza dei primi dieci anni di applicazione dell'art.9", laddove si sostiene, ad esempio, che "l'aspetto che maggiormente ha inciso" in tal senso è la necessità di un accordo di natura sindacale come presupposto per l'ammissibilità dei progetti e si rimanda, quale soluzione, alla possibilità che l'accordo stesso venga eventualmente stipulato su base individuale, direttamente con il datore di lavoro.

A questo fa seguito, per paradosso, un'elaborazione dettagliata delle azioni mediante cui rilanciare lo strumento in esame: si tratta di attività collaterali di "promozione e informazione, compresa una campagna pubblicitaria televisiva", interventi "di consulenza alla progettazione, di monitoraggio delle azioni", nonché "l'eventuale infrastrutturazione di reti territoriali a supporto delle aziende". Vi è però una questione aperta, di non poco conto: che queste attività, pensate per promuovere la "maggiore efficacia ed effettività" dei progetti e dunque per risolvere alcune delle reali difficoltà emerse in questi anni, saranno finanziate con una parte, non ancora quantificata, delle stesse risorse riservate alle imprese. Risorse che, rispetto ai circa 20 milioni di euro annui indicati nel testo di legge originario, si sono nel frattempo ridotte a 15 milioni.[3]

Il Piano del Governo per rilanciare l'art. 9 prevede, dunque, meno contributi per la sperimentazione diretta dei progetti aziendali a fronte, questa almeno è l'attesa, di un incremento delle domande presentate. Auspica, inoltre, una maggiore effettività degli stessi, da conseguire grazie ad azioni promozionali e di supporto ma anche alla possibile rimozione del requisito dell'accordo sindacale per la loro ammissibilità. Non parla, invece, di come risolvere le lungaggini burocratiche e ridurre i cronici ritardi nell'erogazione dei finanziamenti[4]. Difficile dire se questa sia la strada giusta da seguire. Specie finché l'art. 9 continua a non essere in vigore.

(12/02/2010)

NOTE

1. Isfol, Conciliare famiglia e lavoro: un aiuto dai fondi Articolo 9 della Legge 53/2000.
2. Riva E., Quel che resta della conciliazione. Famiglia, lavoro, vita privata tra resistenze di genere e culture organizzative, Vita e Pensiero, Milano, 2009.
3. Questo è lo stanziamento previsto dal decreto di ripartizione del Fondo per le politiche della famiglia per l'anno 2009
4. Si veda, in proposito, l'analisi di Donata Gottardi su questo stesso sito: "Chiacchiere 2020. Dal governo un documento senza progetto".

I piedi d'argilla della famiglia tuttofare

Maria Letizia Tanturri

Nel documento "Italia 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro" (piano Carfagna Sacconi) un intero paragrafo è dedicato a "La centralità del sostegno alla famiglia e alla maternità". Il tema è davvero cruciale per il nostro paese, che non si è ancora dato un insieme organico di politiche per sostenere le famiglie nelle scelte riproduttive e lavorative.

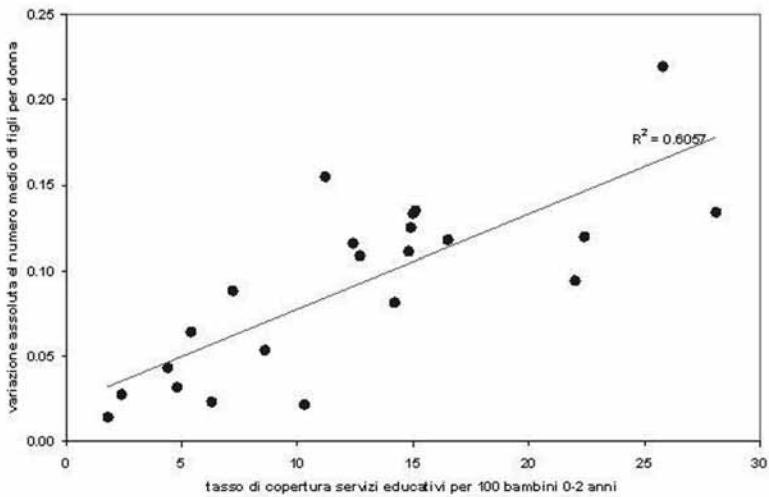
Il documento parte da due presupposti corretti. Primo: la bassa natalità rappresenta un freno alla produttività del lavoro e alla crescita economica, e mina, inoltre, la sostenibilità futura del sistema assistenziale e previdenziale. Secondo: le italiane desiderano più figli di quanti ne hanno attualmente, ma non vogliono per questo rinunciare al lavoro. Si profila così una situazione ideale in cui il bene pubblico (più bambini e più donne lavoratrici per sostenere il nostro stato sociale e la crescita economica) coincide totalmente con i desideri dei singoli. Dunque, dal documento, ci aspetteremmo una serie di azioni coerenti, volta a facilitare la conciliazione, sostenendo al tempo stesso occupazione femminile e genitorialità. E invece no.

Alle buone premesse, fanno subito seguito due affermazioni sorprendenti: l'offerta di servizi serve a poco e l'occupazione femminile non è un fattore decisivo per aumentare le nascite. Nel documento, infatti, si legge che: "Questa divaricazione tra il desiderio di maternità e la sua realizzazione si imputa spesso alla carenza – di per sé innegabile ed evidente nel confronto comparato – di servizi per l'infanzia, ma se si esaminano con attenzione le percentuali di natalità nelle regioni in cui vi è il numero più alto e la migliore qualità di asili nido non si notano significative differenze percentuali nelle nascite." Dunque, i ministri da una parte riconoscono l'insufficiente offerta di servizi per l'infanzia, dall'altra ritengono che una loro maggiore disponibilità sarebbe ininfluente. Una simile presa di posizione ignora completamente i risultati – ormai consolidati - di autorevoli ricerche sul tema: l'offerta di servizi da sola non basta ma è sicuramente utile (oltretutto la sua efficacia dipende dalla maggiore o minore flessibilità degli orari dei servizi e dai loro costi). Non è chiaro, tra l'altro, quali indicatori abbiano utilizzato i ministri per trarre questa conclusione (che vuol dire "differenza percentuale delle nascite?"). In realtà, si riscontra un debole, ma diretto legame tra il numero medio di figli per donna per regione (indicatore più adatto per i confronti) e i tassi di accoglienza dei servizi

educativi per la prima infanzia -nidi e servizi integrativi- (cioè il numero di bambini nei servizi educativi su 100 bambini sotto i tre anni). Come si può vedere nella Figura 1, negli ultimi anni la fecondità è aumentata di più proprio nelle regioni dove i tassi di accoglienza erano più alti.

Ma c'è una seconda considerazione che desta perplessità: "Anche l'occupazione femminile, che alcuni analisti indicano come un fattore correlato all'incremento della natalità, non sembra un elemento decisivo, visto che in alcune regioni del Nord del Paese le percentuali di donne che lavorano sono al livello europeo, ma questo fatto non sembra influire in modo evidente sulle nascite".

Figura 1. Aumento assoluto del numeo medio di figli per donna (tra il 2004 e il 2008) e il tasso di accoglienza degli asili nido al 2006 nelle regioni italiane



Fonte dei dati: www.demoistat.it. Centro Nazionale di Documentazione e Analisi per l'Infanzia e l'adolescenza (2008), Monitoraggio del piano di sviluppo dei servizi socio-educativi per la prima infanzia)

Da anni ormai nei paesi dove le donne sono presenti sul mercato del lavoro in proporzione maggiore, il numero medio di figli è più elevato. La relazione ovviamente non è meccanica, ma mediata da diversi fattori (es. dall'efficacia degli strumenti di conciliazione, dal diverso grado parità di genere). L'Italia nel suo insieme si distingue per avere un modesto livello di partecipazione lavorativa femminile accompagnato da una bassa fecondità. Tuttavia negli ultimi dieci anni, l'occupazione femminile cresce e il numero di figli aumenta proprio nelle regioni del Nord Italia (1,45 figli per donna nel 2008), mentre nel Mezzogiorno, dove l'occupazione delle donne resta sotto la media, la fecondità cala (1,36) (Del Boca e Rosina 2009. p. 75).

Curiosamente, qualche riga dopo, il documento ministeriale sembra ravvedersi e tra le molteplici cause per la rinuncia ai figli, cita anche "la difficoltà di accesso ad un lavoro regolare e di qualità delle donne, la ancora insufficiente diffusione del lavoro a tempo parziale e dei contratti di inserimento al lavoro, il tardivo ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e, in generale, l'impermeabilità tra tempi di lavoro e di cura come pure la persistente rigidità degli orari delle città e l'insufficienza di alcuni servizi". Ma allora servizi e occupazione contano oppure no? E se contano perché non potenziarli entrambi? E renderli un po' più flessibili?

Un altro fattore legato alla bassa fecondità, citato solo en passant nel documento, è la "scarsa propensione degli uomini italiani alla condivisione dell'impegno domestico". Questo elemento è tutt'altro che marginale: diversi studi condotti nel nostro paese, infatti, mostrano che le culle non si riempiono più dove prevale un modello di famiglia "vecchio stile", caratterizzato da una rigida differenziazione di genere, ma piuttosto dove le donne sono occupate, dove i servizi per la conciliazione sono disponibili e funzionano (pubblici e privati), e dove gli uomini fanno la loro parte contribuendo attivamente alle faccende domestiche e alla cura dei loro figli (Mencarini e Tanturri 2004, Mills et al. 2008). Il cambiamento culturale – già in atto in molti paesi – potrebbe essere incoraggiato anche in Italia da misure appropriate. Perché non proporre allora un vero e proprio congedo di paternità e/o un aumento della retribuzione dei congedi parentali?

Il sistema di welfare dovrebbe prendere coscienza delle nuove relazioni osservate per elaborare interventi mirati a sostegno di queste famiglie (Tanturri 2010). Il documento ministeriale, al contrario, decide di puntare ancora una volta sulla solidarietà intergenerazionale (si veda l'articolo di Daniela Del Boca su questo stesso). I forti legami familiari sono senza dubbio una risorsa preziosa, ma il ricorso agli aiuti familiari è già la soluzione adottata dalla maggior parte delle famiglie italiane con figli piccoli: più della metà dei bambini è affidata ai nonni, quando la madre lavora. Questo, però, non impedisce che il 18% (il 25% nel Mezzogiorno) delle madri occupate all'inizio della gravidanza non lavori più 20 mesi dopo il parto o che il 40% di quelle che continuano a lavorare sperimentino difficoltà di conciliazione (Istat 2006). E poi come può fare chi ha i nonni lontani, malati, indisponibili, o, addirittura, non ha i nonni? Oltretutto il sistema della solidarietà generazionale tiene abbastanza bene oggi perché in linea di massima i nonni sono già in pensione, e molte nonne non sono mai entrate nel mercato del lavoro (solo una donna su cinque è occupata tra i 55 e i 64 anni). Che succederà nel 2020 quando le politiche per l'invecchiamento attivo – in accordo con le normative europee e con gli intenti dei ministri - innalzeranno l'età pensionabile per gli uomini, ma soprattutto per le donne?

Nel 2020, la famiglia italiana "tutto-fare" rischia di diventare un gigante dai piedi di argilla, che può facilmente sgretolarsi se non puntellato da politiche coerenti e magari creative per la conciliazione. Il paragrafo dedicato alla centralità del sostegno alla natalità si conclude, invece, ponendo l'accento sulla leva fiscale come

strumento principe per sostenere la natalità ed evitare le "inefficienze insopportabili dell'offerta monopolistica pubblica". Questa è una possibile azione, su cui si può discutere, ma per poterlo fare i ministri dovrebbero meglio illustracela. In realtà cosa intendono per "leva fiscale"? L'introduzione del quoziente familiare, che rischia di scoraggiare ulteriormente il lavoro femminile nel contesto italiano (come osserva su inGenere.it Carlo d'Ippoliti), la deducibilità delle spese per i figli (e quali, per l'istruzione, per la cura, per la sanità?)?. A parte le agevolazioni fiscali e i trasferimenti monetari riservati alle famiglie in cui gli anziani si occupano di minori (e le altre?), e la flessibilità lavorativa per uomini e donne che assistono malati o disabili, i ministri non fanno proposte specifiche. A noi resta la curiosità: quali misure saranno adottate? Il gigante dai piedi d'argilla inizia a scricchiolare: non possiamo permetterci il lusso di perdere tempo.

(12/02/2010)

Articolo pubblicato anche su www.neodemos.it

RIFERIMENTI

Del Boca D. e A. Rosina (2009), Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente, Coll. Contemporanea, Bologna, Il Mulino.

Istat (2006), Avere un figlio in Italia. Approfondimenti tematici dall'indagine campionaria sulle nascite Anno 2002, Coll. Informazioni n. 32, Roma, Istituto nazionale di Statistica.

Mencarini, L. e Tanturri, M.L. (2004), Time use, family role-set and childbearing among Italian working women, Genus, vol. LX, n.1, pp. 111-137.

Mills M., Mencarini L., Tanturri M.L. e Begall K. (2008), Gender Equity and Fertility Intentions in Italy and the Netherlands, Demographic Research, XVIII, 1, pp. 1-26;

Tanturri M.L. (2010), Demografia e lavoro femminile: le sfide della conciliazione, in Livi Bacci M. (a cura di), La demografia del capitale umano, Bologna, il Mulino.

1.2 Prostitute e clienti

Punire il cliente. La strada svedese

Chiara Valentini

A 10 anni compiuti dalla legge più innovativa sulla prostituzione mai approvata al mondo, la Svezia sta facendo i conti con i risultati ottenuti e cerca allo stesso tempo di far conoscere meglio all'estero il suo modello. Che spesso, in particolare in Italia, viene ancora considerato come una specie di stravaganza nordica, se non come un mezzo fallimento.

Non c'è dubbio che la scelta di dichiarare punibile il cliente e di considerare invece la donna come una vittima aveva rovesciato una logica orientata da sempre a criminalizzare le prostitute e a lasciar tranquilli i loro utilizzatori. Ancora più difficili da digerire le ragioni di quella scelta, enunciate nell'articolo 1 della legge: «La prostituzione è una forma di violenza dell'uomo verso la donna». Dietro quel testo c'era in effetti l'elaborazione di un femminismo come quello svedese, capace di influenzare l'opinione pubblica e di lavorare anche dentro i partiti, in quello socialdemocratico in particolare, e dentro le istituzioni. C'era un parlamento dove la rappresentanza femminile era arrivata al 45 per cento e dove i temi delle donne erano al centro di discussioni e indagini innovative. Come ha raccontato in un'intervista Gunilla Ekberg, l'avvocata femminista che aveva lavorato al disegno di legge, «fino ad un certo momento avevamo considerato la prostituzione come un fenomeno a sé stante. La svolta è avvenuta quando ci siamo rese conto che si trattava invece di una delle forme della violenza maschile nei confronti del nostro sesso». Avevano portato a questo risultato non tanto le analisi teoriche, quanto i molti studi e ricerche fatti negli anni precedenti sulle prostitute svedesi. In tutte le loro storie, in un modo o nell'altro, c'erano abusi

familiari infantili, stupri subiti da amici di famiglia o compagni di scuola o condizioni di disagio estremo e di emarginazione sociale. In altre parole, nel contesto svedese erano molto rare le donne che facevano della prostituzione una libera scelta di vita. Ed ecco allora il testo che proibisce "l'acquisto di prestazioni sessuali", punendo anche penalmente chi compra sesso ma non chi lo offre e che viene considerata invece una vittima da proteggere e aiutare. In un primo tempo questa legge aveva sollevato parecchie contrarietà anche in Svezia. L'opposizione conservatrice e liberale aveva votato contro, giudicandola un'interferenza nelle libere scelte individuali. Molti magistrati, per non parlare dei poliziotti, avevano fatto resistenza all'idea di dover rovesciare una logica vecchia come il mondo.

Ma poi, anche a causa del dilagare del trafficking, all'ondata di africane, di asiatiche e di ragazze dell'Est spesso prigioniere della tratta, che all'inizio del nuovo secolo minacciava di mettere fuori controllo l'industria della prostituzione, la tesi del sesso a pagamento come violenza generata dal dominio maschile aveva acquisito argomenti ben più difficili da contraddire. Sul piano pratico poi gli stessi magistrati e tutori dell'ordine si erano resi conto che la loro legge poteva rappresentare uno strumento molto efficace. Nel nuovo scenario il cliente da punire non era solo il maschio prevaricatore, ma l'ultimo anello di feroci catene schiavistiche, la pedina più facile da identificare di un commercio intollerabile.

Nei mesi scorsi ho fatto parte di un piccolo gruppo di giornalisti di alcuni paesi europei, invitati a Stoccolma dallo Swedish Institute proprio per illustrare i risultati conseguiti in questi 10 anni. Era una delle tante iniziative promosse dall'attuale governo conservatore di Fredrik Reinfeldt, che ha pienamente sposato la legge anti-clienti e sta dedicando soldi ed energie per promuoverla anche a livello di Unione Europea. Nella capitale svedese ho incontro fra gli altri Kajsa Walberg, membro dell'Intelligence e responsabile del Rapporto annuale al Parlamento sulla prostituzione e il traffico di esseri umani.

Secondo il Rapporto oggi in Svezia le prostitute sono un migliaio contro le circa 3 mila del 2000 e la prostituzione in strada, peraltro minoritaria da sempre, è praticamente scomparsa. Quanto ai clienti, finora ne sono stati denunciati 18 mila, condannati 900, a sei mesi di carcere o più spesso ad una multa pari a 50 giorni di stipendio. Ma anche per chi non ha avuto sanzioni il processo ha rappresentato un turbamento notevole nelle relazioni familiari e sociali. Spesso chi è scoperto sul fatto, non importa se all'aperto, in un albergo compiacente o in un bordello clandestino, viene chiamato a testimoniare contro gli sfruttatori e i trafficanti, ed è costretto a mostrarsi pubblicamente come partecipe di una rete criminale.

Sono risultati importanti, che l'opinione pubblica guarda con favore. Come risulta dai sondaggi, la legge ha da tempo il consenso del 70, 75 per cento della popolazione. Ma c'è un altro effetto, confermato da varie indagini e intercettazioni telefoniche. Gli uomini dei rackett evitano sempre più di lavorare dove la prostituzione è osteggiata ("Stai alla larga dalla Svezia, puoi avere un sacco di grane", consigliava

un boss a un amico in una telefonata intercettata) e preferiscono paesi come l'Olanda e la Germania, dove il mercato del sesso è perfettamente legale. Nelle società delle sex workers con mutua e pensione è più difficile che la polizia indaghi e anche l'opinione pubblica è piuttosto indifferente. Salvo poi scoprire quasi per caso, come è successo in Germania, l'esistenza di un bordello con più di 100 ragazze tenute in stato di quasi schiavitù e marchiate a fuoco come animali. Al contrario attorno alla legge svedese si sono sviluppati vari meccanismi di contrasto, a cominciare dal Piano d'azione del luglio 2008 per combattere prostituzione e trafficking. Fra le priorità del Piano c'è quella di supportare le cosidette "persone a rischio", spesso immigrate o ragazze emarginate. Altri obiettivi sono di rendere sempre più efficaci i meccanismi giudiziari e di incrementare la cooperazione con i paesi vicini.

In questi anni non è stato difficile accorgersi che la prostituzione non si sradica in un paese solo e che i clienti sono pronti ad attraversare i confini con una certa rapidità. Così il Consiglio degli Stati del Baltico, 11 paesi che discutono i problemi comuni e cercano di armonizzare le varie legislazioni, hanno messo fra le loro priorità proprio il contrasto al mercato sessuale. Anche se in Italia non se n'è praticamente parlato, il modello svedese ha fatto proseliti. La prima a muoversi è stata la Norvegia, dove nel gennaio del 2009 è stata votata una legge ancora più innovativa (il cliente può essere perseguito in patria anche se compra sesso all'estero). Poi è stata la volta dell'Islanda, mentre la Finlandia aveva già dichiarato punibile il cliente, ma solo se conosceva lo stato di costrizione della donna. E mentre la Danimarca, che ormai è definita ironicamente "il bordello del Baltico" sta a sua volta discutendo il da farsi, anche in Inghilterra, in Germania e persino in Olanda si comincia ad esaminare con occhi diversi il problema del sesso a pagamento. Come ha denunciato l'"Economist", metà delle famose donne in vetrina ad Amsterdam non sono lì per libera scelta.

Un caso a parte resta invece l'Italia, dove alla fine del 2008 la ministra alle Pari Opportunità Mara Carfagna aveva presentato con grande clamore mediatico il disegno di legge "Misure contro la prostituzione". In sostanza, una serie di norme che prendono di mira il mercato del sesso, non però nell'ottica degli esseri umani che ne sono coinvolti ma dell'ordine pubblico. Il testo infatti, per la prima volta dopo l'abolizione della legge Merlin, introduce il nuovo reato di "esercizio della prostituzione in luoghi pubblici" e prevede, ecco la novità molto sbandierata, le stesse pene per prostitute e clienti. Una scelta irresponsabile, hanno subito denunciato in molti, che spingerebbe la prostituzione in luoghi chiusi, rendendo molto più difficile alla polizia, alla magistratura e alle tante associazioni che operano sul territorio identificare le vittime e aiutarle a venirne fuori. Ma dopo alcuni mesi in cui il disegno di legge aveva camminato a tappe forzate, ecco che improvvisamente era calato il silenzio. Come non è difficile immaginare, le vicende di Berlusconi e delle sue escort avevano reso decisamente inopportuna una legge che poteva portarlo una volta di più sul banco degli imputati.

(26/02/2010)

Il tappeto svedese sulla prostituzione

Daniela Danna

Per glorificare il "modello svedese" contro la prostituzione bisogna tacere su alcuni fatti. Innanzitutto non si può affermare che la prostituzione sia diminuita: il rapporto della Socialstyrelse mostra un aumento dell'uso del web e del cellulare per i contatti, e conclude che l'andamento di questo mercato è sconosciuto[1].

La nuova politica pubblica è stata presentata come favorevole alle prostitute. Pare la quadratura del cerchio: non ce la prendiamo più con loro che sono povere vittime, ma con quei maiali dei clienti. Quest'argomento tocca una corda femminile profonda. L'autoidentificazione è forte perché evoca la questione della violenza maschile contro le donne a cui tutte siamo state e siamo in varia misura sottoposte. I ricatti sessuali per esempio: se non vieni con me non avrai... l'assunzione, la promozione, ti licenzio e così via (a volte l'amore di papà o dello zio). La sessualità delle donne come bene di scambio, preteso dagli uomini che hanno potere su di noi.

Ma quello che fa una prostituta è molto diverso. È lei a dire: se vieni con me mi devi pagare. Invece, per lo stato svedese, nelle situazioni di prostituzione si tratta sempre di violenza. È sufficiente parlare con chi si prostituisce per sapere che non è vero, ma la voce delle prostitute è messa a tacere. E questo è forse il lato peggiore della legge svedese: aumenta la stigmatizzazione contro la "puttana" al punto tale da toglierle parola e capacità di agire[2].

Dice sostanzialmente: noi ti salveremo. Tu vuoi vendere il tuo corpo, ma questo è male per te, te lo impediremo, diamo la caccia alla tua fonte di reddito: il cliente.

Nell'articolo di Chiara Valentini pubblicato su questo stesso sito, Gunilla Ekberg non dice che le ricerche che mostrano il disagio delle prostitute sono state fatte solo su chi sta in strada. Parla di "donne svedesi", ma il problema a cui ha risposto la legge contro i clienti, come scrive Valentini, è l'immigrazione dai paesi impoveriti dell'Est e del Sud del mondo. Lo stesso rifiuto di quel tipo di immigrazione ha spinto nel 2009 la Norvegia a cambiare rotta: poco prima aveva dichiarato inutilizzabile il modello svedese[3], all'arrivo delle nigeriane per le strade di Oslo lo ha adottato.

Nell'articolo si afferma che finalmente i clienti sono mostrati come partecipi di una rete criminale. Ma siamo proprio sicure che lo siano veramente? Non stiamo forse

esagerando? E a proposito di reti di organizzazione della prostituzione, nello stesso Centro sulla prostituzione di Stoccolma si dice che "La legge ha aperto la porta agli intermediari (magnaccia) perché ha reso più difficile per i venditori e gli acquirenti di servizi sessuali entrare in contatto diretto gli uni con gli altri"[4].

Si suppone poi che pagare per una prestazione sessuale sia una violenza contro chi vi si sottopone. Però stranamente tale violenza è sanzionata da una semplice multa. Solo un cliente è stato condannato alla prigione, nel 2005. Sarà complicità maschile (anche per le giudici donne?) o una vaga rimembranza del principio illuministico per cui non esiste reato se non vi è parte danneggiata, cioè se le persone sono adulte e consenzienti nei loro atti, anche sessuali?

Poi: i casi di traffico di esseri umani sarebbero diminuiti. Si tratta sempre di stime, ma potrebbe anche essere vero perché la legge svedese non ha dato una lira in più ai progetti sociali ma ha finanziato le forze dell'ordine per effettuare ronde per le strade e sorveglianza sugli appartamenti. Intanto però i paesi vicini lamentano che il proibizionismo in un solo paese significa che le reti di introduzione dei migranti che si dedicano alla prostituzione (nelle quali le storie orribili sono solo una parte della realtà) spostano la loro attività più intensamente sui paesi confinanti. Ma la medesima polizia di Stoccolma interviene solo negli appartamenti dove vi sono minorenni oppure molte donne straniere, nella speranza che almeno una di loro denunci. Altrimenti, se la persona è adulta e consenziente, non vi è reato. Dalla mia ricerca sul campo: "Secondo la polizia, la maggioranza delle donne straniere che è stata sorpresa in situazioni di prostituzione sapeva quale lavoro sarebbe andata a fare, e si era accordata con gli organizzatori per la spartizione dei proventi, altre hanno messo annunci per trovare altri lavori e sono state contattate con la proposta di prostituirsi, mentre altre ancora erano già prostitute in patria.

Circa la metà delle straniere fermate in appartamenti dove si dedicavano alla prostituzione ha parlato con la polizia: nessuna ha dichiarato di essere stata maltrattata o violentata dagli organizzatori, solo una ha dichiarato di pensare che se avesse voluto rompere l'accordo e tornare a casa sarebbe stata minacciata. Tuttavia i racconti sul mancato rispetto degli accordi sono molti. D'altra parte,le donne non hanno nessuno a cui far ricorso se vengono ingannate" (5).

Se vogliamo veramente lottare contro chi costringe a prostituirsi (non tutte sono consenzienti...) perché allora rinunciare a quella fonte di informazione importantissima che sono proprio i clienti? Il fatto di averli resi dei criminali non è che propriamente faciliti il loro contatto con le forze dell'ordine per fornire informazioni.

Però la polizia usa tutte le dritte che le arrivano per impedire questi pericolosissimi atti sessuali tra adulti consenzienti, e va fiera delle irruzioni fatte nelle camere d'albergo prenotate da donne straniere e uomini autoctoni, magari su segnalazione della stessa direzione.

E i servizi sociali considerano le prostitute come malate da curare: qualcuna sostiene di non aver mai avuto traumi di tipo sessuale, ma è perché li ha rimossi, quindi bisogna lavorare per richiamare alla mente ciò che – con tutta probabilità – non è mai accaduto.

Il proibizionismo svedese sulla prostituzione poi fa il paio con quello sulle "droghe", cioè le sostanze psicotrope dichiarate illegali, sulle quali la repressione è feroce, e le falsità diffuse dallo Stato ridicole (come il nesso di causalità tra consumo di derivati della canapa e schizofrenia). Anche qui vi è il rifiuto delle politiche di riduzione del danno, così che vi sono lunghe liste di attesa anche per ottenere sostituti dell'eroina, e nel frattempo si sta in strada per pagare i prezzi del mercato nero.

E infine, lo status di vittima intoccabile può dare degli insospettati vantaggi legali: se una prostituta deruba un cliente difficilmente questo andrà poi a raccontare alla polizia che cosa gli è successo e dove esattamente.

Il modello svedese è precisamente quello che si dice una legge criminogena, cioè che genera di per se stessa dei crimini che nessuno avrebbe commesso in sua assenza, col proiettare la sua ombra proibizionistica su situazioni che la nostra sensibilità – informata dalla filosofia illuministica e non più dai moralismi delle chiese – non designa più come tali.

Mettiamo tutto sotto il tappeto (informazioni dai clienti, voci delle prostitute, volontà di migrare delle straniere...) e soprattutto diamo la colpa dei reati scoperti nei paesi dove la prostituzione è legale alle loro leggi (come se Olanda e Germania non perseguissero sia il trafficking che lo sfruttamento delle prostituzione!), per poter finalmente proclamare la vittoria del modello svedese.

(05/03/2010)

NOTE

1. Socialstyrelse: Prostitution in Sweden 2007, Stockholm 2008.
2. Nel rapporto della Socialstyrelse si legge: "Tra le persone che abbiamo intervistato con un'esperienza personale di prostituzione ve ne erano alcune che erano state intervistate in altri contesti in cui la loro opinione è stata "cancellata" dal rapporto finale e non avevano desiderio di ripetere l'esperienza". (op. cit. in nota 1, p. 12)
3. Vedi sul sito del ministero della Giustizia norvegese: Purchasing sexual services in Sweden and the Netherlands. Legal regulations and experiences, 2004
4. Socialstyrelse: Prostitution in Sweden 2007, Stockholm 2008, pp. 47-48.
5. Daniela Danna: "Rapporto sulla città di Stoccolma", in "Prostituzione e vita pubblica in quattro capitali europee" (Carocci, 2007), p. 59. (http://www.danieladanna.it/Prostitution_and_public_life.doc).

Com'è cambiato il mercato delle donne

Maria Rosa Cutrufelli

L'articolo, molto interessante, di Chiara Valentini mi ha fatto ripensare ai primi anni Settanta, quando il dibattito sulla prostituzione era molto acceso nel nuovo femminismo e in particolare dentro "lotta femminista", come si chiamava il gruppo internazionale di cui facevo parte. Credo che possa essere istruttivo ripercorrere (molto in sintesi) i punti salienti di quel dibattito, che forse può aiutarci a "vedere" meglio le novità che contiene la proposta svedese.

Per cominciare, la prostituzione veniva allora considerata da molte femministe "una forma di violenza dell'uomo contro la donna", come dice appunto l'articolo primo dell'attuale legge svedese. Ma questa forma di violenza non veniva, per così dire, "scorporata" da un contesto più complessivo. La prostituta, secondo le teorie dell'epoca, era l'altra faccia della casalinga (non per niente, si diceva, la moglie non è gelosa della prostituta ma dell'amante). Matrimonio e prostituzione infatti erano, a ben guardare, due istituzioni parallele. Non erano in guerra fra di loro, anzi si alimentavano e completavano a vicenda.

Certo, era un'altra Italia quella di cui sto parlando. E un altro mondo. Un mondo in cui la casalinga riceveva dal marito status sociale (e mantenimento, cioè soldi) in cambio di servizi domestici (fra i quali era compreso il "servizio sessuale", il ben noto "dovere coniugale'"). Il famoso libro di Kate Millett, "Quartetto", parla di questo, mettendo in scena un faccia-a-faccia, un confronto politico, tra prostitute e casalinghe. Ma in realtà sono sempre le femministe, negli anni settanta, ad avere 'parola pubblica' sull'argomento.

È più avanti, negli anni ottanta, che entrano in campo le prostitute in carne e ossa con la forza delle loro neonate organizzazioni, e il dibattito prende una piega diversa. Perché le prostitute da tempo non sono più le "schiave" per le quali si era battuta Lina Merlin, non sono più sfruttate dallo Stato-lenone come all'epoca delle case chiuse e spesso non hanno nemmeno un pappone: sono e si dichiarano "lavoratrici del sesso". Non vogliono essere considerate delle "vittime", sostengono di non "vendere sesso" ma di "scambiare" servizi sessuali contro denaro e dicono di aver fatto una libera scelta lavorativa. Libera, almeno, nei limiti delle umane possibilità.

Su questo litigammo a non finire. Il femminismo si divise. Alcune si schierarono con le prostitute, altre restarono sulle loro posizioni (prostituzione=violenza maschile).

Per quanto mi riguarda, io cercai di cambiare prospettiva. Scrissi un libro, "Il cliente", che provava a indagare il desiderio maschile (un vero "continente oscuro"). Scrissi quel libro perché avrei tanto voluto capire il motivo per cui un uomo considera il sesso a pagamento non solo una faccenda normale, ma anche molto appetibile, perfino più appetibile di una 'conquista amorosa' (come diceva una maitresse americana, che di uomini ne capiva: "fica gratis non è buona fica").

Naturalmente si trattava solo di un tentativo di analisi, che suscitò un certo interesse ma che rimase ai margini del dibattito politico in generale e femminista in particolare. Eppure sono ancora convinta che, per affrontare la prostituzione, è da lì che bisogna partire: dalla "domanda", che è il motore del mercato, e non dall'offerta. E la legge svedese lo fa, anche se a modo suo, cioè punendo il cliente. Un rovesciamento d'ottica indubbiamente rivoluzionario e dalla parte delle donne: ma la sanzione penale è davvero efficace quando si affrontano problemi di questo tipo? Continuo a dubitarne.

Dagli anni ottanta, comunque, il mondo è ulteriormente cambiato. E non in meglio, temo. Oggi sono tornate le "schiave del sesso", grazie alla tratta e a varie altre forme di sfruttamento globale del corpo femminile (e non solo). E soprattutto oggi ci sono vari gradi e livelli di prostituzione che hanno bisogno, a mio parere, di approcci differenti. C'è la migrante "trafficata", ci sono le prostitute "locali" - donne che spesso hanno subito abusi e stupri o che vivono in condizioni di disagio sociale, come denunciano le amiche svedesi - ma c'è pure la escort di lusso o la ragazza che esercita il "mestiere" solo per un tempo limitato, magari per pagarsi un viaggio o addirittura gli studi.

Anche nel passato, a dire il vero, esistevano svariate tipologie di prostitute. Ma era il sistema prostitutivo nel suo complesso a funzionare in modo differente (basta leggere il bel libro di Paola Monzini "Il mercato delle donne", Donzelli editore, per rendersene conto). Sta di fatto che oggi la prostituzione non può più essere considerata come un mercato "unico" e non è nemmeno l'universo "separato" dei tempi delle nostre nonne: è una specie di piovra con molti tentacoli, ciascuno dei quali dotato di una vita propria.

Insomma non vorrei che la legge svedese - pur così innovatrice - alimentasse l'illusione che il "mercato delle donne" sia composto esclusivamente da vittime e carnefici. Che pure ci sono. E quindi è giusto proteggere le prime e perseguire i secondi. Ma oggi come ieri - forse più di ieri - la prostituzione non è soltanto questo. In ogni caso, per capirla e affrontarla, mi sembra che dobbiamo tornare a discuterne, perché le leggi, i regolamenti, le sanzioni non mancano, ma la parola politica e il confronto sì.

(26/03/2010)

La prostituzione come lavoro

Giulia Garofalo

La questione della prostituzione e del lavoro sessuale provoca grandi passioni e conflitti in chi ha a cuore la giustizia sociale. Per chi non è disposto ad accettare semplificazioni del tipo "la prostituzione è violenza", o "la prostituzione è un lavoro come un altro", non è facile avere direzioni per orientarsi su cosa pensare e perché. Il campo della prostituzione è caratterizzato da una fortissima cristallizzazione di potere, si pensi per esempio al fatto che, mentre qui si ragiona, chi vende sesso è per lo più esclusa-o da ogni dibattito sull'industria in cui, bene o male, lavora, e vive una vita da criminale o semi tale. In questa situazione, per produrre conoscenza che sia diversa dagli stereotipi in circolazione, chi studia i fenomeni sociali ed economici deve necessariamente procedere con cautela. Operazione questa un po' noiosa per chi di noi è abituato ad occuparsi di policies, e sicuramente faticosa, perché, come dice Daniela Danna nel suo contributo a questo dibattito, i nostri "investimenti" (materiali in senso ampio) nella prostituzione sono spesso parecchio dolorosi, come donne, ma anche, per alcune-i, come persone "etnicizzate", cioè subordinate lungo una linea di appartenenza etnica, razziale, nazionale o religiosa, o come persone queer (gay, lesbiche, bisessuali, transgender).

Dunque, al di là della scelta o non scelta, della violenza o non violenza individuali, delle condizioni di lavoro che, nonostante alcuni insistano a dire il contrario, possono cambiare (e devono essere cambiate!) di molto all'interno dell'industria del sesso (vedi, per esempio, Bernstein 2009), che cosa si può dire sul sesso commerciale che sia specifico eppure generalizzabile? Sulla base della ricerca di PhD che ho condotto fra il 2004 e il 2009 fra i movimenti di sex workers in Europa[1], si scopre che possono essere molto utili in questo senso le domande che si pone chi vende sesso ed è persona politicizzata:

> *In che cosa il lavoro sessuale differisce, è meglio o peggio, del lavoro che faccio in un supermercato, o in un ospedale? del lavoro domestico o di cura che faccio per la mia famiglia? del sesso che faccio con i miei amanti o con mio marito?*
>
> *Perché le-i sex workers sono per lo più donne, o queers, o persone etnicizzate, che servono uomini o persone più "bianche" o più etero di loro, e perché, quando così non è, non sembrano essere stigmatizzate-i nello stesso modo?*

Perché e quando alcune-i sex workers si dicono orgogliose-i di ciò che fanno?

Perché le-i sex workers sono così sistematicamente stigmatizzate-i nonostante siano fra loro così diverse-i, in particolare per classe socio-economica, luogo di lavoro, eccetera?

Le risposte esistenti all'interno dei gruppi autorganizzati di sex workers sono varie, e spesso restano mal articolate dal punto di vista teorico in mix fatti ad hoc e tendenzialmente piuttosto neo-liberali, anche perché i riferimenti teorici che vengono in aiuto scarseggiano. La difficoltà di combinare a livello teorico sesso e lavoro rimane un grande ostacolo. Chi teorizza il sesso è per lo più incapace di trattare di lavoro, si pensi a Judith Butler o Michel Foucault, che per altro hanno sistematicamente ignorato il sesso commerciale, e viceversa chi teorizza il lavoro non sa come teorizzare il sesso, si pensi al soffocamento concettuale che provoca pensare al sesso come un bene - o male - di consumo, come spesso si fa in economia. Un'importante eccezione rappresenta il lavoro di Paola Tabet (1989, 2004), antropologa femminista materialista che per prima ha pienamente analizzato il sesso come uno dei lavori "delle donne", insieme al lavoro domestico, riproduttivo, di sostegno psicologico, e così via. Questo non significa, è bene precisare, che il sesso possa, in certe circostanze da indagare, non essere lavoro, o che il lavoro non possa essere piacevole, o creativo, o resistente. Detto questo, le domande poste dalle-dai sex workers attiviste-i sono a mio avviso un ottimo fondamento da cui ripartire per uscire dalla confusione che la prostituzione provoca, ed elaborare politiche di largo respiro.

Il fatto fondamentale, ci dicono le-gli attiviste-i, è che al lavoro sessuale è associato uno stigma particolare: isolamento, violenza, vergogna, perdita del permesso di soggiorno per chi ne ha bisogno, impossibilità di farsi una famiglia, di avere il sostegno delle autorità, di avere una voce pubblica, di avere pensione o assicurazioni sanitarie, sono esperienze fin troppo frequenti per le-i sex workers. Il punto è: come analizzare questa situazione? Come modificarla? Chi ne trae vantaggio? Quello che le-gli attiviste-i ci dicono è che lo stigma in realtà è legato proprio al potenziale di resistenza che esiste(rebbe) nelle pratiche di prostituzione (se non fossero stigmatizzate) rispetto ai conflitti sociali che si giocano intorno al lavoro contenuto nel sesso (sex labour). Infatti, alcune-i dicono, il lavoro sessuale (sex work), potenzialmente, può permettere alle "classi" che lo praticano, cioè donne, queers, persone etnicizzate, di aumentare la propria autonomia, economica, ma anche di movimento, di vita, rispetto alle 'classi' a cui sono subordinate, cioè gli uomini e le persone più bianche e/o più etero (i "normali"). Chiarificanti possono essere in questo senso queste citazioni di due attiviste-i:

> *Ovunque andavo, ho sempre avuto la netta sensazione che ciò che i maschi volevano in ogni caso era scoparti, quindi ho pensato perché non farsi pagare invece che sentirsi molestata?* (Teresa, comunicazione personale, Londra, 2007)

Come ragazzo marocchino arrivato in Francia, sarei dovuto diventare un delinquente di strada. Lavorando come prostituto almeno evito di distruggermi, e in più faccio i soldi sugli uomini francesi che si fanno i viaggi ch'io sia davvero un gangster! (Adam, comunicazione personale, Bruxelles, 2005, trad. mia)

Da altre-i attiviste-i poi, il sesso commerciale è visto come una pratica che, potenzialmente, può essere socialmente creativa e perciò, ancora una volta, viene particolarmente stigmatizzata. Rispetto ad altri incontri con persone "normali", specialmente nel sesso non pagato, essa può diventare uno spazio di incontri diversi e interessanti. Forti in questo senso sono le parole della famosa poetessa e prostituta svizzera Grisélidis Réal:

La Prostituzione è un'Arte, un Umanesimo e una Scienza. (...) Il corpo umano abitato dall'anima è uno strumento musicale, la sessualità il suo archetto. Con delicatezza e violenza, vibra, e raggiunge picchi di voluttà ed estasi. La sola Prostituzione autentica è quella delle grandi artiste tecniche e perfezioniste che praticano quest'artigianato particolare con intelligenza, rispetto, immaginazione, cuore, esperienza e volontariamente, per una sorta di vocazione innata: vere professioniste, coscienti del loro potere e dei loro limiti, che sanno mettersi nella pelle dell'altro, scoprire che cosa si aspetta, la sua angoscia, il suo desiderio, e come liberarlo da questi, senza provocare danno né per loro stesse, né per lui. (Réal, 2005b, 8, trad. mia)

Questi messaggi che le-gli attiviste-i ci mandano, è chiaro, assumono il proprio senso data la realtà di subordinazione e dipendenza delle donne, e più in generale degli "anormali", e dato il carico di responsabilità sproporzionato che queste-i portano non solo nella sfera del sesso ma anche più in generale nella sfera interattiva che è così importante nella costituzione dell'identità, sia essa stigmatizzata o normale. Cosa fondamentale, le-gli attiviste-i entrano nel merito di come promuovere le pratiche di resistenza che effettivamente, e nonostante il forte stigma, esistono nell'industria del sesso: per esempio ci parlano dell'importanza di poter dire no a (exit) qualunque pratica sessuale, a qualunque cliente, e di poter stabilire le "regole del gioco". E chiedono che si pensi ad interventi legislativi, culturali, politici, che rafforzino il potere relativo di chi lavora: la sicurezza, il controllo, la salute, la pensione, la mobilità, la creatività, invece di ridurlo come si fa con tutte le forme di criminalizzazione, sia essa delle-i migranti, dei clienti, o dell'industria tutta (vedi il "Manifesto delle-i sex workers in Europa"[2] e la "Dichiarazione dei diritti delle-dei sex workers in Europa"). Infine ci impongono di chiederci chi, anche fra le donne, tragga vantaggio, e che vantaggio miope sia, dal fatto che le-i sex workers vedano diminuire il proprio potere relativo.

(07/05/2010)

NOTE

1. 'The Political Economy of Sex Work in Europe', University of East London, School of Social Sciences (Novembre 2009). La ricerca si è basata, tra l'altro, su anni di osservazione partecipante come attivista dell'International Union of Sex Workers, di x:talk (2004-2008), dell'International Committee on the Rights of Sex Workers in Europe (2003-2007), di cui facevano e fanno parte, in Italia, anche il Comitato per i diritti civili delle prostitute e il MIT (Movimento Identità Transessuale)

2. Scritti in inglese, e tradotti in molte lingue, si trovano su www.sexworkeurope.org.

BIBLIOGRAFIA

Bernstein, Elizabeth: 2009, 'Temporaneamente tua. Intimità, autencità e commercio del sesso' Odoya, Bologna

Pheterson, Gail (ed.): 1989, 'A Vindication of the Rights of Whores: The International Movements for Prostitutes' Rights, Seal, Seattle

1996, 'The Prostitution Prism', Amsterdam University Press, Amsterdam

Réal, Grisélidis: 2005, 'Carnet de bal d'une courtisane', Editions Verticales/Le Seuil, Paris

Tabet, Paola: 1989, 'I denti della prostituta. Scambio, negoziazione, scelta nei rapporti sessuo-economici', in DWF, n.10/11

2004, 'La Grande Beffa. Sessualità delle donne e scambio sessuo-economico', Rubbettino, Soveria Mannelli

Vittime di tratta, il diritto e la strada

Stefano Becucci

Il parlamento italiano ha ratificato la Convenzione del Consiglio d'Europa contro la tratta (Varsavia 2005) introducendo così una serie di novità nell'ordinamento giuridico. Oltre a stabilire pene più severe, si prevede la confisca dei beni, mobili e immobili dei condannati per tratta e riduzione in schiavitù e viene ribadita l'esigenza di una stretta collaborazione fra gli Stati al contrasto del fenomeno criminale. La Convenzione prevede che le vittime di tratta ottengano un permesso di soggiorno per protezione sociale anche nel caso in cui non denuncino alle autorità investigative i propri sfruttatori. La legislazione italiana si configura negli stessi termini (ex art. 18, T.u. 286/98), c'è da augurarsi quindi che il richiamo esplicito contemplato nella Convenzione superi una prassi consolidata delle autorità preposte, le quali danno spesso parere favorevole al rilascio del permesso di soggiorno per protezione sociale solo a condizione che la persona richiedente denunci gli sfruttatori. Dato il carattere transnazionale delle organizzazioni criminali coinvolte nello sfruttamento, tale eventualità non sempre è possibile se la vittima teme di subire ritorsioni per i propri familiari rimasti nel paese di origine.

Fatta questa premessa, lo scopo di queste note consiste nel cercare di fare delle ipotesi sull'efficacia della Convenzione nel combattere il traffico di esseri umani. La valutazione ex ante prende in esame, per un verso, la tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento sessuale e, per l'altro, mette in correlazione le finalità enunciate dalla Convenzione con alcune peculiarità del contesto italiano. Benché la tratta consista sia in forme di sfruttamento sessuale che di tipo economico – in questo caso si concretizza in un esercizio di controllo che riduce le persone in condizioni analoghe alla schiavitù al fine di sfruttarle per la produzione di beni destinati al largo pubblico, per esempio i migranti costretti a lavorare in laboratori manufatturieri in condizioni paraschiavistiche – volgeremo la nostra attenzione alla tratta di persone finalizzata allo sfruttamento sessuale.

L'efficacia di una più stringente disciplina sanzionatoria così come prevista dalla Convenzione di Varsavia deve essere messa in correlazione con tre aspetti, ciascuno dei quali sembra essere in grado di esercitare la propria influenza nel determinare effetti positivi o, al contrario, negativi nel contrasto alla tratta di esseri umani. Il primo riguarda le politiche adottate dall'Italia nei confronti della prostituzione, il

secondo attiene agli strumenti investigativi a disposizione degli apparati di law enforcement (in particolare forze dell'ordine e magistratura inquirente) per scoprire i fenomeni di tratta e sfruttamento sessuale, l'ultimo ma non meno importante, concerne le modalità di coercizione perseguite dagli attori criminali per obbligare le loro vittime a prostituirsi.

A proposito del primo punto, il Ministro per le Pari opportunità Mara Carfagna ha proposto una nuova disciplina sulla prostituzione che prevede sanzioni penali (l'arresto da 5 a 15 giorni) e amministrative (una multa da 200 a 3.000 euro) sia per coloro che si prostituiscono in luoghi pubblici e in locali aperti al pubblico che per i clienti. Tale orientamento proibizionista è stato di recente ribadito dal Ministro, precisando in risposta ad un emendamento bipartisan all'attuale manovra finanziaria che prevedeva la tassazione dei e delle sex worker, che "la linea del governo è di contrastare la prostituzione, che offende e lede la dignità delle donne"[1]. Da qui la volontà di vietare la prostituzione in quanto tale, sommando alla proibizione della prostituzione al chiuso previsto dalla legge Merlin del 1958, il divieto di poterla esercitare all'aperto. Senza voler esaminare nel dettaglio l'argomentazione per cui la prostituzione "offende la dignità delle donne", la cui analisi andrebbe al di là di queste note, basti dire che essa trova una parziale plausibilità in riferimento alla prostituzione di strada, mentre vale molto meno per altri segmenti prostituzionali, come escort e call girl che, non necessariamente sottoposte a forme di sfruttamento, decidono autonomamente di entrare nel variegato mercato dei servizi sessuali a pagamento per i consistenti vantaggi economici che ne possono trarre.

L'adozione di una politica fortemente proibizionista non potrà che determinare un occultamento della prostituzione che si sposterà sempre più verso luoghi al chiuso, rendendo più difficile agli operatori sociali stabilire contatti con le persone che si prostituiscono al fine di convincerle ad affrancarsi dal sistema di sfruttamento in cui sono invischiate. Del resto, come risulta da vari studi e resoconti di osservatori che lavorano sul campo, dai primi anni del duemila si assiste ormai al crescente spostamento dalla strada al chiuso, in risposta ai maggiori controlli messi in atto dalle forze dell'ordine su sollecitazione di precisi orientamenti politici e grazie anche alla tendenza di molte amministrazioni locali, tanto di sinistra quanto di destra, che hanno approvato ordinanze che sanzionano sia le persone che si prostituiscono in strada che i clienti. In tal senso, quanto più verrà adottata una disciplina proibizionista, tanto più la prostituzione assumerà i contorni – più di quanto non sia avvenuto finora – di un fenomeno sommerso, a tutto svantaggio di quella quota di persone sottoposte a tratta e sfruttamento sessuale che vedranno ridursi drasticamente le opportunità di affrancarsi dal controllo esercitato su di loro dalle organizzazioni criminali. Come ben noto a chi si occupa di questi temi, il cliente svolge un ruolo ambivalente, da un lato, con il suo comportamento alimenta l'offerta di servizi sessuali a pagamento, mentre dall'altro, tuttavia, è uno dei principali attori, assieme agli operatori sociali, che inducono le donne a denunciare i loro

sfruttatori. La criminalizzazione del cliente, come prevista dal Ddl. Carfagna non potrà che aumentare le difficoltà in cui versano le vittime di tratta e, in senso più ampio, di tutte e tutti coloro che subiscono forme di sfruttamento sessuale.

Per venire al secondo aspetto, ricordiamo che la Convenzione "si applica a tutte le forme di tratta di esseri umani, sia nazionali che internazionali, collegate o meno alla criminalità organizzata" (art. 2). A questo proposito, il recente disegno di legge in discussione alla Camera dei Deputati sulle intercettazioni telefoniche, qualora non subisse modifiche sostanziali rispetto alla versione licenziata dal Senato, rischia di costituire una grave carenza per quanto riguarda gli strumenti più idonei a disposizione delle agenzie di law enforcement per contrastare la tratta di esseri umani. Sebbene autorevoli esponenti del governo a più riprese abbiano precisato che per i reati di criminalità organizzata (entro cui rientra la tratta di cui è competente la Direziona nazionale antimafia) la situazione non cambierà, resta tuttavia il problema non secondario dei cosiddetti "reati spia" – ovvero quei reati che fanno da contorno a reati ben più gravi - per i quali invece valgono le stringenti limitazioni previste dal disegno di legge. Non per caso, alcune recenti dichiarazioni rilasciate alla stampa da autorevoli esponenti della magistratura inquirente, come il precedente Procuratore nazionale antimafia e quello attualmente in carica, lanciano l'allarme sul concreto pericolo che l'approvazione del disegno di legge penalizzi gravemente le indagini sulla criminalità organizzata[2]. In effetti, chi ha anche la minima esperienza investigativa, sa bene che indagare su un reato di usura o traffico di armi può permettere di scoprire via intercettazioni reati di criminalità organizzata, così come aprire un'indagine su un'aggressione fisica nel giro della prostituzione può permettere di accertare l'esistenza di reati ben più gravi. Tutto ciò vale, a maggior ragione, per le vittime di tratta che, a causa della loro soggezione, spesso illegalmente presenti in Italia, devono superare molte difficoltà prima di rivolgersi personalmente alle forze dell'ordine.

Il terzo aspetto concerne il modus operandi delle organizzazioni criminali inserite nella gestione dei servizi sessuali a pagamento. Sotto questo profilo, si assiste ormai da alcuni anni ad un cambiamento delle strategie di controllo e asservimento messe in atto dagli attori criminali per indurre le donne a prostituirsi. Mentre nel recente passato il modello prevalente faceva ricorso a forme sistematiche di violenza e prevedeva che gli sfruttatori incorporassero l'intero ammontare dei guadagni giornalieri delle prostitute, oggi prevalgono piuttosto modalità basate su un accordo fra l'organizzazione di sfruttatori e le persone che si prostituiscono, accordo che, per quanto fondamentalmente imposto dai primi, spesso comporta una ripartizione di profitti fra le parti in modo da disincentivare le donne che si prostituiscono a denunciare gli sfruttatori[3]. La "collaborazione" delle donne al sistema di sfruttamento, si tratti del singolo o più spesso del gruppo organizzato, si configura come una risposta razionale messa in campo dagli attori criminali per garantirsi profitti relativamente certi nel tempo ed evitare nel contempo di controllare sul territorio le donne sfruttate, evitando così i rischi di essere individuati dalle forze

dell'ordine. Questo è il quadro che, in estrema sintesi, caratterizza sia la prostituzione di strada che, in larga parte, la prostituzione al chiuso (night club, pseudo sale messaggio), quindi per contrastare la tratta e lo sfruttamento sessuale sarebbe molto più proficuo investire risorse, sia a livello nazionale che locale, in personale del privato sociale che ha gli strumenti e la sensibilità per "accompagnare" le donne sfruttate ad acquisire consapevolezza della propria condizione, a maggior ragione quando il sistema di sfruttamento fa riferimento più che in passato sulla "complicità" delle stesse donne. Piuttosto che criminalizzare loro e i clienti, con le dovute cautele e i tempi necessari, gli operatori sociali potrebbero svolgere un'azione molto più incisiva di qualsiasi disciplina proibizionista, che al contrario amplificherebbe le forme di isolamento sociale in cui versano le vittime di tratta; isolamento e segregazione che vanno a tutto vantaggio degli attori criminali coinvolti nello sfruttamento sessuale.

(16/07/2010)

NOTE

1. "Carfagna: non regolarizzare prostituzione", www.ansa.it, 6 giugno 2010 (scaricato il 23 giugno 2010).
2. Cfr. Parla Pier Luigi Vigna: una norma complicata che ostacola la giustizia, "Il Nuovo Corriere di Prato" 9 luglio 2010; Grasso: il testo è peggiorato, indagini antimafia a rischio, "la Repubblica", 1 luglio 2010.
3. Per un esame approfondito dei diversi modelli di sfruttamento adottati dalle organizzazioni criminali, si veda S. Becucci, E. Garosi, Corpi globali. La prostituzione in Italia, Firenze University Press, Firenze, 2008.

DOSSIER

1.3 Donne e crisi in Europa

Le donne nella grande crisi. Sfide e opportunità

Francesca Bettio, Mark Smith, Paola Villa

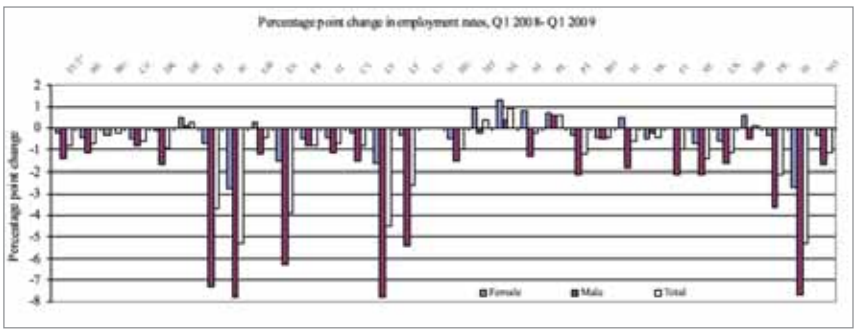
Abstract. *La crisi economica attuale è molto diversa dalle precedenti. Una delle differenze più rilevanti è che stavolta il peso della recessione è più uniformemente diviso tra donne e uomini, per i cambiamenti intervenuti nel tasso di occupazione femminile, nella composizione del budget familiare, e nella ripartizione dell'impatto della crisi tra i diversi settori dell'economia, con un più rilevante impatto, rispetto al passato, su quelli maggiormente femminilizzati. Ma tutto ciò rischia di restare nell'ombra, e non essere considerato nei programmi di policy contro la crisi, a causa del peso comunque preponderante della perdita di occupazione maschile e anche a causa di alcuni problemi di visibilità nelle statistiche del lavoro femminile. In più, i programmi esistenti di sostegno alla disoccupazione nella maggior parte dei casi penalizzano economicamente le donne che hanno perso il lavoro. La sfida è invece quella di fare della crisi un'occasione per cambiare i sistemi di protezione sociale e investire nelle infrastrutture sociali: se tutti e due i sessi sono investiti dallo stesso problema, le donne possono essere parte della soluzione.*

Impatto della crisi sull'occupazione e il reddito femminile

Nel 2007, poco prima dell'arrivo della recessione, le donne pesavano per il 44% sull'occupazione totale nell'Unione europea, una percentuale maggiore di quella di tutte le altre recessioni del passato. Parallelamente è cresciuto il numero delle famiglie che contano su due redditi per arrivare a fine mese (il 61% delle coppie con o senza figli nella media di 26 paesi europei, con picchi del 76-77% nei paesi scandinavi). Ne consegue un impatto più sensibile, rispetto al passato, della perdi-

ta di posti di lavoro femminili sui bilanci familiari. Anche stavolta, come nelle passate recessioni, si sono persi più posti di lavoro nei settori a prevalente occupazione maschile, cioè manifattura, costruzioni e trasporti. Ma al quarto posto nella classifica dei posti di lavoro persi, troviamo il settore finanziario, e subito dopo settori prima protetti, come l'istruzione e la pubblica amministrazione: dunque si sono indeboliti alcuni fattori tradizionali di protezione del lavoro femminile. Ciononostante, le donne hanno contenuto le perdite, nel totale l'occupazione maschile mostra una perdita molto maggiore di quella femminile: meno 1,4% dal primo trimestre 2008 al primo del 2009, contro un meno 0,2% dell'occupazione femminile (meno 0,8% complessivo).

Figura 1. Variazione del tasso di occupazione, per sesso, dal 2008 al 2009



Fonte: Eurostat

Anche se ci sono evidenti segnali del fatto che le donne stanno pagando questa recessione molto più duramente che nel passato, il loro lavoro retribuito resta dunque relativamente isolato dalla grande tempesta. Non altrettanto può dirsi per il lavoro non retribuito, domestico e di cura, che cresce sia per compensare il calo complessivo del reddito familiare che per i tagli di budget a livello locale e nazionale che riducono i servizi sociali. Insieme a questi, altri fattori contribuiscono a sottostimare l'impatto della crisi sulle donne: il modo superficiale nel quale spesso sono lette sui media le statistiche ufficiali; e il fatto che le stesse statistiche non contemplano la reale portata della disoccupazione femminile: ad esempio, una donna che accetta il part time perché non riesce a trovare un lavoro full-time viene considerata "occupata" a tutti gli effetti, giacché non si tiene conto del cd part-time involontario. Le dimensioni del problema sono rilevanti: nella stessa Svezia il numero di part-timers involontarie è superiore a quello dei disoccupati, uomini e donne. A tutto ciò si aggiunga il fatto che le donne disoccupate ricevono sussidi mediamente più bassi dei maschi, perché hanno storie contributive più spezzettate e redditi inferiori,

oppure perché - in proporzione maggiore dei maschi - rientrano in categorie non coperte dai sussidi, come quella delle persone alla ricerca della prima occupazione. Secondo stime effettuate sui single di 25 paesi europei il differenziale medio nell'ammontare del sussidio di disoccupazione è dell'11%, ed è ragionevole attendersi che la disparità aumenti quando si allarga il confronto a donne e uomini con famiglia.

Le tendenze finora rilevate ci portano a dire che la crisi economica comporta grandi rischi sul cammino verso la gender equality, soprattutto se usata dai governi come pretesto per ripensare le politiche per l'eguaglianza o tagliare le spese in quelle politiche che aiutano le donne a stare sul mercato del lavoro.

Le proposte politiche

Dall'autunno del 2008 i governi europei hanno varato diverse misure anticrisi. Tra esse trasferimenti finanziari individuali, programmi di assistenza a chi ha perso il lavoro, supporto diretto al settore finanziario e settori economici specifici come il turismo, l'industria automobilistica, l'agricoltura, la pesca. Rispondendo a specifici quesiti della Commissione, pochi tra gli Stati membri hanno indicato di aver calcolato l'impatto di genere nello scegliere tra le varie misure. Per dirla tutta: nei pacchetti anticrisi la prospettiva di genere è quasi del tutto assente.

Eppure, è in tempi di crisi che maturano le trasformazioni e vanno colte le nuove occasioni. I paesi dell'Unione europea hanno di fronte due grandi sfide:

- riconoscere esplicitamente che è necessario monitorare e valutare l'impatto differente sulle donne e sugli uomini di ciascuna scelta politica che si fa, comprese le misure anti-crisi
- più nello specifico, scegliere misure che incentivino e sostengano la ripresa tenendo conto della nuova realtà del mercato del lavoro, e del modo in cui vi si pongono donne, uomini, coppie e famiglie.

Per porre le basi di tali politiche, l'Advisory Committee on Equal Opportunities della Commissione Europea ha stilato una lista di raccomandazioni per gli Stati membri. Tre le grandi aree di intervento: revisione del sistema di sostegno al reddito per la disoccupazione, del sistema dei congedi - parentali o altro - e investimenti in infrastrutture sociali.

La recessione fa scattare le trappole delle statistiche sulla disoccupazione e dell'assistenza al reddito. Rendendo evidente e ancora più impellente la necessità di riformare gli ammortizzatori sociali per la disoccupazione, con misure che non necessariamente comportano un incremento di spesa. Le opzioni spaziano dall'introduzione di un assegno fisso uguale per tutti, per ridurre le disparità di trattamento, alla transizione verso forme universali di benefit. Fino a misure specifiche di riequilibrio tra il lavoro retribuito e quello di cura. Ad esempio, gli uomini potrebbero essere meno restii a svolgere lavoro di cura se l'alternativa è perdere il posto:

perché non usare la crisi per aumentare gli incentivi per i padri lavoratori o per il lavoro domestico maschile?

La strada principale, tuttavia, passa per gli investimenti. Le infrastrutture sociali dovrebbero entrare nei piani di lavori pubblici insieme alle infrastrutture fisiche, anzi con priorità rispetto a queste ultime. Oltre a rafforzare il modello sociale europeo, questo tipo di investimenti riscuote anche un crescente consenso nel mondo per la sua grande efficacia nella creazione di posti di lavoro. In paesi diversi come Sud Africa e Giappone l'impatto su occupazione e povertà di investimenti infrastrutturali di tipo tradizionale si è rivelato inferiore a quello di progetti di sostegno alla prima infanzia o al lavoro di cura. Finora in Europa si sono mossi in questa direzione alcuni singoli programmi in due Stati membri, Gran Bretagna e Finlandia. Si può fare molto, molto di più.

Conclusioni

La crisi attuale sta colpendo sia le donne che gli uomini, in maniera differente. È opportuno analizzare più approfonditamente tali differenze, poiché l'effetto ottico della maggiore occupazione femminile rispetto alle altre recessioni e la sottostima di alcuni dati possono portare a sottovalutare l'impatto della crisi sull'occupazione femminile. Ma se tutti e due i sessi sono parte del problema-economia, le donne oggi possono essere parte della soluzione. Perché questo sia possibile, le politiche anti-crisi dovrebbero riformulare completamente i sistemi di sostegno contro la disoccupazione e spostare gli investimenti verso le infrastrutture sociali.

(04/12/2009)

Sintesi del paper "Women in the current recession. Challenges and Opportunities", presentato nella conferenza "What does gender equality mean for economic growth and employment?", (Stoccolma, 15-16 ottobre 2009), nell'ambito del programma della presidenza svedese della Commissione europea.

Donne greche a rischio bancarotta?

Antigone Lyberaki, Platon Tinios

In un primo tempo gli analisti pensavano che la Grecia, essendo periferica e non avendo né una bolla immobiliare né una concentrazione di titoli tossici, fosse relativamente immune al peggio della recessione. Non si riteneva rilevante il fatto che il Paese si trovasse ad entrare in recessione con due questioni strutturali aperte (la riforma delle pensioni e il ruolo del settore pubblico). Ma, due anni dopo, la Grecia si ritrova al centro dell'attenzione, come caso esemplare delle criticità della governance dell'Eurozona: come gestire il grande problema della competitività, come sbloccare le riforme strutturali, come gestire un'unione monetaria con una dimensione politica sottosviluppata e priva di prospettive. In altri tempi le questioni greche venivano considerate parrocchiali e di conseguenza ignorate sistematicamente. Questo atteggiamento ha consentito un alto livello di lassismo, la possibilità di invocare lo stato di eccezionalità, e, ultimamente, di affrontare i problemi in modo superficiale o di non affrontarli affatto. Ora che la Grecia è di fronte a tutta la classe, e su di essa si sperimenta la capacità di autorecupero dell'Eurozona, queste vecchie abitudini vanno dimesse.

Incertezze. In un paese in cui le politiche di sicurezza sociale sono state utilizzate per nascondere e proteggere privilegi, risulta poco chiaro cosa succederà ora che il bisogno di una rete di protezione sociale diventerà sempre più reale. Da una parte la spesa per la sicurezza sociale sarà sotto attacco per motivi di finanza pubblica, dall'altra il bisogno di una reale rete di protezione crescerà. Il divario potrà essere colmato usando il potenziale di solidarietà delle famiglie. Ma, come successe nella Depressione degli anni '30, a mano a mano che la crisi diventerà più grave diminuirà il numero di fonti in grado di fornire aiuti. È chiaro che, nei prossimi anni, un meccanismo di questo tipo rappresenterà una parte decisiva delle dinamiche della crisi, ma la sua traiettoria esatta è difficile da definire. Allo stato attuale quello che sappiamo, o che possiamo prevedere, è la portata dell'aggiustamento della finanza pubblica a cui la Grecia si è impegnata nell'ambito del Patto di Stabilità: una riduzione del debito pubblico dal 12.7% al 3% in tre anni. Una riduzione del 4% entro la fine del 2010. Quali saranno le misure e come verrà attuata questa riduzione è assolutamente incerto: primo, fino a che punto l'adeguamento potrà essere conseguito, come spera parte della sinistra, riducendo - e tassando- l'economia

in nero? Può essere un "pasto gratis" oppure avrà ripercussioni su tutta l'economia e, nello specifico, sulla famiglia? Secondo, cosa significa adeguamento parlando in merito alle dimensioni e le funzioni del settore pubblico? È possibile che accada semplicemente che le strutture esistenti vengano alimentate con l'aumento delle tasse? Terzo, cosa succederà con alcune delle peculiarità dualistiche dell'economia greca? Gli insider riceveranno maggiore tutela (così come previsto dalla legislazione sul lavoro in discussione) o la pressione degli organismi internazionali porterà a una riduzione della protezione? Date tutte queste incertezze – che si combinano in un'incertezza generale su come sarà la Grecia del 2012 – si può fare qualche ipotesi sull'impatto della crisi sulla condizione delle donne e sui processi che negli ultimi vent'anni l'hanno modificata.

Donne, un quadro generale. Dal 1981 la Grecia ha attivamente promosso quello che è stato definito un processo di "formalismo legale" per promuovere l'uguaglianza di genere. Questo ha significato che le donne sono state le principali beneficiarie della crescita dell'impiego pubblico, malgrado il divario tra insiders e outsiders stesse crescendo. Contemporaneamente le donne sono entrate sempre più nel sistema educativo, con il risultato che nelle coorti di età più giovani rappresentano la maggioranza dei laureati. L'arrivo dei migranti ha immesso lavoratrici immigrate principalmente nel lavoro domestico, il che ha permesso a molte donne di uscire dal lavoro non retribuito nelle famiglie per entrare nel mercato del lavoro. Questi sviluppi degli ultimi dieci anni sono stati rapidi ma sono ancora fragile, come evidenzia la concentrazione della disoccupazione tra le giovani donne e la persistenza del gap salariale. Il sistema di protezione sociale è ancora fortemente spostato verso le pensioni, con le donne insider ancora "beneficiarie" di un'età pensionabile bassa. Le politiche attive del lavoro e i servizi sociali per le madri sono recenti, vengono finanziati in gran parte da fondi strutturali europei e raggiungono una minoranza della popolazione. Quale sarà l'impatto della crisi su questo fragile equilibrio?

Il mercato del lavoro. Le insider, una ogni quattro donne che lavorano, vedranno il loro pacchetto ridotto in termini monetari, ma non affronteranno licenziamenti (visto che godono di protezione lavorativa). Poche donne tra i quaranta e i cinquanta vedranno la loro età pensionabile alzarsi leggermente (l'età pensionabile non può aumentare per le donne che possono già esercitare il loro diritto acquisito - quelle sui cinquanta e più- mentre nessuno parla di quelle sotto i quaranta, che sono immesse in un sistema molto meno generoso). L'incertezza produrrà plausibilmente un aumento di richieste di pensionamento, questo significherà che: (a) ci saranno più donne pensionate alla ricerca di un lavoro sussidiario, e (b) negli anni a venire sempre più donne dovranno fare i conti con pensioni molto basse. Visto che le assunzioni di insider saranno verosimilmente congelate, ci saranno lunghe file di giovani donne altamente qualificate, finanziate da buone famiglie, in attesa di un lavoro da insider. Per le ousider la situazione sarà peggiore. Vivranno contemporaneamente licenziamenti e tagli. Se la ripresa si baserà sull'attacco all'evasio-

ne fiscale, questo potrà voler dire che gran parte delle piccole imprese familiari dovranno essere ristrutturate e/o chiuse con gravi conseguenze sulle assunzioni e l'impiego. I migranti sono in maggioranza outsider: in particolare le donne che svolgono lavori domestici in nero saranno le ultime beneficiarie dei compressi budget familiari. Quel che succederà dipenderà anche dai nuovi flussi in arrivo. Constatato che la maggior parte dei nuovi arrivati vede la Grecia come un paese di transito, questa percezione non cambierà con le variazioni della domanda interna, che continuerà a spremere sempre più i migranti residenti.

La famiglia e i servizi sociali. La famiglia ha tradizionalmente rappresentato la vera rete di protezione sociale e questa sua capacità sarà chiamata in causa per dare risposte a tutte le incertezze sottolineate nei paragrafi precedenti. La casa è il cuscinetto finanziario della famiglia – come mostrano gli ultimi cinquanta anni di crescita incontrollata dei prezzi delle proprietà. Dall'inizio della crisi il mercato mostra un'attività basissima, nonostante ciò i prezzi rimangono stabili. Come può continuare questa situazione, dal momento che le famiglie stanno cercando di liquidare i loro beni? Le famiglie dovranno fronteggiare anche una ripida curva demografica intorno al 2015, quando i baby boomers entreranno in una fase critica della loro vita. Quando parliamo di baby boomers intendiamo la "generazione sandwich", quella che al giorno d'oggi si prende cura sia dei genitori (che ora hanno superato i settanta) che dei nipoti e finanziano anche la disoccupazione giovanile. Questa generazione, soprattutto a causa della crisi, si troverà ad affrontare tutto ciò con sempre meno aiuti.

Le donne sono le consumatrici di ultima istanza, quelle che alla fin fine devono far quadrare i conti. Il budget familiare, in contrasto con attività più maschili, non può essere manipolato con i derivati e contabilità creativa, nemmeno usando Greek Statistics. L'accesso al sistema bancario nelle condizioni attuali è probabilmente problematico. Le famiglie greche sono meno indebitate di quelle dell'Europa Occidentale, ma sono anche meno abituate a gestire il debito come parte delle finanze familiari.

I servizi sociali e le politiche attive del lavoro sono soggetti a influenze contraddittorie. Da una parte sono soggette alla contrazione della finanza pubblica che sarà più forte, visto che i tagli verranno fatti secondo lo schema "last in, first out" (le pensioni non verranno tagliate, mentre probabilmente verranno abbandonati i nuovi programmi di sostegno alla famiglia). Dall'altra parte, tuttavia, una delle armi che il governo userà per difendersi dalla crisi sarà di accelerare un utilizzo efficace dei Fondi Strutturali Europei. Finora i fondi strutturali sono stati considerati come una mucca da mungere, con scarsa attenzione ai risultati e all'efficacia. I Fondi Strutturali potrebbero anche assorbire eventuali ulteriori aiuti della Comunità Europea per la finanza pubblica e/o la stabilizzazione. Queste aree costituiscono la spina dorsale del sostegno dei fondi strutturali in quanto sono azioni orizzontali che aiutano la competitività e sono al riparo da qualunque accusa di discriminazione a favore di settori particolari.

Pensieri conclusivi. La crisi rappresenterà indubbiamente un periodo di grande difficoltà per la società greca che dovrà affrontare situazioni prima considerate inimmaginabili. Queste esperienze implicheranno molti sacrifici e una forte dose di incertezza. Le donne, che sono la categoria di ousider più vulnerabile e quelle che soffrono di più per l'assenza di una reale rete di sicurezza, saranno colpite in misura più che proporzionale. Questo potrebbe implicare un passo indietro nei progressi sociali degli ultimi vent'anni: le donne potrebbero essere indotte a ritornare in famiglia ed essere accusate di egoismo se si rifiutano di farlo. Si può però azzardare anche una lettura più ottimista. Come ha notato Schumpeter, i cambiamenti rapidi non sono mai lineari. La crisi potrebbe portare a un ciclo di distruzione creativa e potrebbe permettere alle donne di rompere le barriere del formalismo legalitario per assicurarsi uno spazio maggiore sia di parola che di responsabilità.

La crisi è un tempo di incertezze, paura e dolore. Da tutto questo emergerà una società con regole nuove ma ancora sconosciute. Influenzare la forma della società a venire può essere fatto più facilmente in tempo di crisi che quando ci si confronta con strutture immutabili e ci si sente dire che le cose sono così perché sono sempre state così. Per gli attivisti è tempo di agire.

(05/03/2010)

Lisbon Story, la crisi per le portoghesi

Virginia Ferreira

La ricetta portoghese in risposta alla crisi del debito del 2010 è fatta di misure che si avvertono molto a livello individuale, tagli ai salari e fermo delle carriere, aumento delle tasse sui redditi, tagli alla spesa sociale e soprattutto ai sussidi di disoccupazione. Sono state cancellate parecchie misure lanciate nel 2009 che miravano ad aiutare le imprese a promuovere l'occupazione e le persone ad affrontare la disoccupazione. Oggi molti dei principi che avevano ispirato le politiche anticrisi del 2009 sono spariti dai discorsi ufficiali. È venuta meno la preoccupazione di trattenere le persone nel mercato del lavoro, di migliorare le competenze e di favorire l'entrata nel mercato del lavoro. L'unica cosa di cui si sente parlare è di come ridurre il debito pubblico e di come garantire allo Stato l'accesso al credito nei mercati internazionali a tassi ragionevoli. Ma alcuni segnali positivi vanno colti.

Tagli agli investimenti, ma non nel settore della cura

Oggetto di grande controversia è stato soprattutto il rinvio della messa in cantiere di importanti opere pubbliche, le cui conseguenze ricadranno maggiormente sulle opportunità di impiego per gli uomini nel settore della costruzione. Tra i progetti rinviati figurano la costruzione di un nuovo aeroporto e un terzo ponte sul fiume Tagus, entrambi nei pressi di Lisbona, la connessione TAV Lisbona-Madrid e la costruzione di nuove autostrade.

I rischi per le prospettive di impiego delle donne stanno altrove e soprattutto nella decisione di penalizzare il pensionamento prima dei 65 anni e di sospendere le assunzioni nel settore pubblico. Molti impiegati statali hanno chiesto il pensionamento, cercando di approfittare delle condizioni vantaggiose che vigevano fino all'aprile scorso per il pensionamento anticipato. Non sono ancora disponibili dati per sesso ma non è difficile prevedere che a fare questa scelta siano state soprattutto le occupate con qualifiche e salari più alti. Si profila così uno scenario un po' paradossale in cui molte donne non hanno accesso al lavoro ma molte altre lo abbandonano per andare in pensione.

Eppure l'orizzonte non è tutto nero. Gli ultimi anni hanno registrato indubbi progressi nella costruzione di una solida rete di servizi tesa a facilitare l'occupazione femminile e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Da una parte si è lavorato sul sostegno attivo all'impiego e all'imprenditoria femminile sia come misura di supporto delle donne con bassa occupabilità che come strumento per innovare l'economia, dall'altra si è lavorato sull'introduzione di un modello di scuola a tempo pieno nel sistema educativo, il riconoscimento di nuovi diritti per genitori lavoratori, e, in generale, l'aumento dei servizi per la cura delle persone dipendenti.

Fortunatamente, l'investimento pubblico nei servizi di cura alla persona non ha subito tagli o rallentamenti significativi, anche perchè molte delle iniziative erano già avviate e sono sostenute da un partenariato privato-pubblico. È molto importante che questo tipo di investimenti vada avanti perché in Portogallo la scarsità di servizi è tale che lo sforzo in corso è ancora lontano dal soddisfare i bisogni.

La disoccupazione e la scure sui sussidi

Per ora dominano le apprensioni sulla disoccupazione. I più colpiti sin dall'inizio della crisi sono stati gli uomini, che hanno subito i maggiori incrementi. Le donne però continuano ad essere sovra-rappresentate, con un tasso complessivo pari all'11,4 nel primo trimestre di quest'anno contro il 9,8 per gli uomini.

Più che la cifra complessiva rileva la situazione di alcuni sottogruppi. I maschi giovanissimi (15-24 ani) sono in prima fila negli aumenti di disoccupazione. Il loro tasso era pari a 11,7 punti percentuali nel 2008 mentre attualmente ha superato i 22,3 punti. Il balzo è stato tale da portarli ad un soffio dalle loro coetanee che registrano un tasso del 23,2%. È possibile tuttavia che si tratti di un "catching up" provvisorio da parte, poiché una parte della disoccupazione giovanile e maschile si deve all'abbandono scolastico, per contrastare il quale si sta diversificando l'offerta di pacchetti di formazione alternativi alla scuola.

Il gruppo più colpito fra le donne è, invece, quello in età centrale (35-44 anni) che, pur registrando livelli di disoccupazione inferiori rispetto alle giovanissime, sta subendo aumenti tuttora consistenti, più di 3 punti e mezzo tra l'inizio dell'anno scorso e di quest'anno. Al polo opposto troviamo le donne laureate, unico segmento a registrare una diminuzione della disoccupazione, al contrario di quanto sta avvenendo per i colleghi. C'è da chiedersi perché in Portogallo, la corsa alla scolarizzazione da parte delle donne stia pagando anche in tempi di crisi. Quanto di questo vantaggio si deve alla crescita di posti di lavoro al femminile piuttosto che al fatto che le donne hanno aspettative inferiori e accettano lavori sotto-qualificati? Domande destinate a rimanere inevase, per ora.

Disoccupazione in Portogallo

	Sesso	Tasso di disoccupazione, 1mo Tri. 2009	Tasso di disoccupazione, 1mo Trim. 2010
Totale	M	8,1	9,8
	F	9,7	11,4
di cui:			
15 to 24 anni	M	18,6	22,2
	F	21,8	23,2
25 to 34 anni	M	8,5	9,8
	F	12,4	13,7
35 to 44 anni	M	7,1	8,4
	F	8,1	11,7
Dai 45 anni in su	M	6,3	8,3
	F	6,2	7,4
Scuola dell'obbligo	M	8,9	10,6
	F	10,2	12,7
Studi secondari e formazione post-studi secondari non universitaria	M	7,0	9,4
	F	11,3	12,4
Università e oltre	M	4,9	5,9
	F	6,5	6,4

Fonte: Calcoli basati su Employment Statistics - 1st Quarter 2010, INE

Il problema che accomuna tutti i disoccupati è il taglio dei sussidi. In Portogallo ne esiste più di uno. I principali sono il sussidio di disoccupazione propriamente detto che viene erogato a coloro che hanno raggiunto le 450 giornate lavorative regolarmente pagate nei 24 mesi precedenti la data di disoccupazione e il "sussidio sociale di disoccupazione" erogato a coloro che hanno raggiunto le 180 giornate lavorative pagate nei 12 mesi precedenti la data di disoccupazione.

La riduzione degli ammortizzatori sociali ha significato la sospensione del sostegno finanziario per l'apprendistato di giovani disoccupati e disoccupati di ritorno nonchè dei sussidi per la formazione dei lavoratori durante i periodi di sospensione o riduzione dell'attività delle imprese per evitare i licenziamenti. Ma ha investito soprattutto i sussidi di disoccupazione, imponendo criteri più restrittivi a danno dei disoccupati con un minor numero di giornate lavorative.

Come in altri paesi europei, in Portogallo la quota dei disoccupati che percepiscono sussidi tende ad essere più alta fra i maschi. Le cifre variano a seconda di come si definisce la disoccupazione – ad esempio se vi si includono o meno tutti quelli registrati come disoccupati nei centri per l'Impiego. In base agli ultimi dati ufficia-

li si può stimare questa quota al 55% per i maschi e al 52% per le donne. Il problema non sta tanto nello scarto di qualche punto percentuale sul totale dei sussidi quanto nel fatto che le donne tendono ad avere meno anzianità degli uomini e perciò una probabilità maggiore di percepire i sussidi meno generosi, quelli concessi a fronte di condizioni meno stringenti sull'attività lavorativa precedente. La scure dei tagli si è abbattuta, per l'appunto, su questi sussidi.

Beneficiari del sussidio di disoccupazione e del sussidio sociale di disoccupazione

	Beneficiari Sussidio di disoccupazione (in%)		Beneficiari Sussidio sociale di disoccupazione (in %)	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
15-24	10.1	10.5	7	8.6
25-34	35.2	29.4	9.5	10.1
35-44	48.2	40.3	10.9	11.1
45 e > anni	68.4	72	11.4	16.6
Tutte le età	45.2	40.3	10	11.8
Totale: entrambi i tipi di sussidio: Uomini = 55.2%; Donne = 52%				

Fonte: Calcoli basati su Social Security Statistics - April 2010

Così, se le donne sono state risparmiate dai peggiori effetti della crisi, non sono riuscite ad evitare i peggiori effetti di alcuni dei 'rimedi'. In uno scenario in cui, comunque, tutti sono più poveri, conforta riandare ai segnali positivi, la resistenza di alcuni settori dell'occupazione, anche femminili, e la continuità delle politiche che rafforzano la rete dei servizi di cura.

(18/06/2010)

Le mani nelle tasche delle cittadine

Redazione

Ancora solo qualche mese fa i paesi membri del G8 erano impegnati in politiche di sostegno della domanda volte a impedire che la crisi, finanziaria e reale, degenerasse in una depressione stile anni Trenta. Gli effetti sui conti pubblici sono stati considerevoli: un peggioramento dei saldi di bilancio dell'ordine in media di 5 punti di prodotto interno e di 30 punti del debito[1]. Poi è venuta la crisi greca e l'attacco dei "mercati" finanziari ai conti pubblici dei paesi di mezza Europa e si è assistito al più straordinario rovesciamento di politica economica. Quasi all'unisono, ma in ordine sparso, governi intimiditi si sono affrettati a introdurre misure fiscali restrittive nell'affannoso tentativo di riconquistarsi la fiducia di mercati finanziari scelleratamente rilegittimati - quegli stessi mercati che hanno generato Lehman Brothers, Goldman Sachs, le agenzie di ratings, e le banche generosamente salvate con le finanze pubbliche[2]. Il summit dei G20 appena concluso ha visto gli Stati Uniti, soli, ammonire sul rischio che azioni di risanamento troppo precoci, e adottate simultaneamente, possano rinfocolare la recessione e peggiorare i conti pubblici, creando nuove e inutili sofferenze.[3]

Anche l'Italia si appresta a varare un manovra finanziaria volta a ridurre il disavanzo corrente attraverso un'azione combinata di tagli di spesa e aumento delle entrate. Il decreto economico varato dal governo il 31 maggio, in fase di approvazione al senato[4], punta alla quantità. I tagli si applicano senza alcuna distinzione di rilevanza, di efficienza, di equità: non si cancella il ponte di Messina, ma si colpisce il pubblico impiego, e in particolare la scuola, e si spogliano le regioni e gli enti locali, cui, con la legge Bassanini, lo stato aveva affidato la delega per la fornitura di servizi essenziali: il taglio complessivo dei trasferimenti a regioni, provincie e comuni assomma al 65% del totale dei risparmi di spesa per il biennio 2011-12. Si trascurano completamente i potenziali effetti negativi di medio termine di una manovra fatta al 60% da tagli di spesa, che si vanta di non mettere le mani nelle tasche dei cittadini.

Sull'iniquità della manovra, molto si è già detto. Essa ha anche un forte impatto di genere, di cui poco si è parlato: colpisce l'occupazione femminile sia direttamente, riducendo i posti di lavoro in un settore tradizionalmente femminile, sia indirettamente, attraverso l'impatto negativo sulla fornitura di servizi pubblici.

Riduzione della spesa, in milioni di euro

	Valore assoluto		% sul totale manovra	
	2011	2012	2011	2012
Totale tagli spese	7.941	14.874	66.0	60.0
di cui:				
Regioni e enti locali			79.3	57.1
Pubblico impiego			12.5	10.0
Pensioni e TFR			9.6	19.1
Totale manovra	12.036	24.965	100	100

Fonte: DL 31-5-2010, n. 78

La prima vittima di questi tagli indiscriminati è infatti il pubblico impiego. Preceduti da una lunga campagna stampa che ha identificato il settore come una riserva di fannulloni incorreggibili, i tagli ai dipendenti pubblici sono stati presentati come una manovra che ristabilisce la giustizia tra i lavoratori pubblici (più protetti) e privati, ovviamente schiacciando tutti al livello inferiore. I risparmi previsti, poco superiori ai 4 miliardi tra il 2011 e il 2013, riguardano sia il numero di occupati che le retribuzioni. Per i primi si prevedono riduzioni alla possibilità di ricoprire i posti lasciati liberi dai pensionamenti se non nella misura di 1 su 5 (con qualche eccezione) nei prossimi tre anni, per arrivare gradualmente al totale recupero solo nel 2015. A questo calo dei posti di lavoro a tempo indeterminato si aggiunge la riduzione del 50% della spesa per i contratti a tempo determinato. Sul fronte delle retribuzioni, si prevede il congelamento per tutti al livello del 2010 per i prossimi tre anni e blocco triennale – non recuperabile - degli scatti di anzianità per gli insegnanti.

Questa manovra colpisce la popolazione femminile in due modi. Innanzitutto diminuisce le possibilità di trovare o mantenere un'occupazione decente. Ricordiamo che in Italia lo stato è tradizionalmente uno dei principali datori di lavoro delle donne, e soprattutto delle laureate. Il blocco del turnover e i limiti alle assunzioni riducono le possibilità di trovare lavoro stabile per le donne che costituiscono più del 63% del personale a tempo determinato nella pubblica amministrazione. Sono poi donne, e quindi danneggiate dal blocco delle retribuzioni, la maggior parte dei dipendenti pubblici: costituiscono in media il 55%, ma questa percentuale arriva rispettivamente al 78 e al 62% nella scuola e nella sanità, dove si trovano più della metà dei posti di lavoro del pubblico impiego.

In secondo luogo, il taglio dei trasferimenti agli enti locali, dell'ordine del 20% per comuni e province, si tradurrà inevitabilmente in una riduzione dei servizi sostitutivi del lavoro di cura. La prospettata service tax, che dovrebbe compensare i comuni dei mancati trasferimenti, è un perfetto esempio di pioggia sul bagnato: se non interverranno meccanismi perequativi, darà un gettito maggiore in comuni dove i valori immobiliari sono alti ed elevata è la presenza di seconde case, che

non sono quelli dove maggiore è la domanda di servizi pubblici; certamente non gioverà alla riduzione dei grandi divari nella fornitura di servizi per la conciliazione lavoro/famiglia che si riscontra nel nostro paese.

Infine, così congegnata, la manovra non potrà non avere effetti negativi sulla qualità dei servizi. Pur senza escludere la possibilità di guadagni di efficienza offerti da una migliore organizzazione del lavoro, è difficile pensare che in settori come la scuola e la sanità, dove il rapporto numerico personale/utente è cruciale per la qualità del servizio, questi possano essere tali da compensare i tagli occupazionali. Nella scuola la manovra non aggrava il taglio di 87.431 cattedre già previsto dalla legge 133 del 2008 per il triennio 2009-2011, a fronte di una crescente domanda per il tempo pieno e per servizi di integrazione di bambini con genitori non-italiani il cui numero è aumentato del 282% negli ultimi otto anni. Si può prevedere, come diretto effetto della manovra, solo una riduzione degli insegnanti di sostegno come conseguenza della revisione dei criteri per la definizione della disabilità. Tuttavia, è difficile non pensare che sulla qualità dell'impegno dei (migliori) docenti non gravi lo scoraggiamento per il mancato riconoscimento del valore del proprio lavoro, creato dal blocco delle retribuzioni, dalla presenza di un 16% del corpo docente precario e senza quasi speranza di uscire dalla precarietà, dalla decisione di stornare ai debiti contratti dalle scuole per pagare i supplenti le risorse liberate dalla riduzione dell'organico, che erano state promesse per miglioramenti retributivi.

Relativamente risparmiata dalla crisi[5], l'occupazione femminile rischia dunque ora di essere pesantemente colpita dagli effetti di una politica di risanamento dei conti pubblici tutta giocata su tagli di tempo, di quantità e di qualità dei servizi.

L'inquietudine per i risultati recessivi di manovre di questo tipo adottate simultaneamente da molti paesi serpeggia ormai anche nella stampa più vicina a idee finanziarie ortodosse[6]. L'esempio dell'Irlanda, che ha preceduto tutti nell'adozione di misure draconiane (aumento delle imposte, tagli fino al 20% dei salari dei lavoratori pubblici, inclusa sanità e scuola) è agghiacciante: a due anni di distanza, queste politiche non hanno impedito la caduta del Pil del 7,1% e l'aumento della disoccupazione al 13%, del rapporto disavanzo/Pil al 14,3% e del debito al 77% (da valori inferiori al 30% ancora nel 2007), e ciò nonostante l'Irlanda si trova in prima fila, insieme a Grecia, Portogallo, Spagna, Italia, a sopportare le bordate della speculazione.

Da più parti si sottolinea come, in una situazione di recessione, l'aumento degli investimenti pubblici, lungi dallo spiazzare gli investimenti privati, avrebbe un effetto di stimolo e di sostegno. Rovesciando la logica sottostante gli interventi fiscali restrittivi adottati, si suggerisce dunque di perseguire il risanamento dei disavanzi attraverso politiche volte ad aumentare l'occupazione piuttosto che a tagliare le spese[7]. Agli effetti di supporto di breve periodo, si aggiungerebbero i rendimenti positivi di medio periodo collegati a investimenti, per esempio in istruzione, forma-

zione, migliori servizi pubblici. La partecipazione femminile al mercato del lavoro se ne avvantaggerebbe.

La necessità di politiche volte ad agevolare l'occupazione femminile comincia a farsi strada. A livello governativo Francia e Belgio hanno già avviato piani di sostegno dell'occupazione nei servizi alla persona (torneremo su questo punto in un prossimo numero); in Portogallo le misure di austerità hanno tagliato opere pubbliche, ma non i servizi di sostegno al lavoro di cura[8]. Anche in paesi tradizionalmente avversi alla promozione dell'occupazione femminile, come la Germania, se pure ancora solo a livello accademico, Klaus Zimmermann ha proposto una politica di sostegno dell'occupazione femminile, attraverso il potenziamento dei servizi, come via per il perseguimento di una strategia di uscita dalla crisi win-win-win: migliora la performance dell'economia tedesca nella produzione di servizi, diversifica le fonti della crescita stimolando la domanda interna, e riduce la dipendenza dell'economia tedesca dal surplus con l'estero, che sta creando risentimento e malumore all'interno dell'Unione monetaria[9].

(02/07/2010)

NOTE

1. Devillanova C. e Artoni R., "Dal 1931 al 2010", Short Notes, Dipartimento di Economia Pubblica, Università Bocconi.
2. Marani, U. "L'Europa e la "shock doctrine", Economia e Politica, 25-5-2010.
3. La situazione fiscale dell'area dell'euro sembra più sana di quella americana: si prevede che nel 2010 il disavanzo dei 16 paesi dell'area euro sarà intorno al 6,5% del PIL e il rapporto debito/PIL intorno all'85%, contro valori del 10% e del 116% per gli USA (sommando il debito del governo federale, statale e locale).
4. Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica
5. Cfr. Bettio et al., su inGenere
6. Gli ultimi dati sembrano indicare che i pur deboli cenni di ripresa economica in Europa si siano spenti : il Conference Board's Leading Economic Index per l'area euro per esempio è caduto dello 0,5%, la prima riduzione in 14 mesi.
7. Jared Bernstein, Deficit reduction is not the enemy of jobs, The Financial Times, June 28 2010
8. Si veda l'intervento di Virginia Ferreira, su inGenere
9. Klaus Zimmermann, "Germany must make it easier for women to work", Financial Times, June 4, 2010.

L'austerity di Osborne manda le donne in rosso

Claire Annesley

Presentando la sua manovra economica in parlamento, il cancelliere Osborne ha detto a giugno che le misure antideficit sarebbero state "dure ma giuste". La manovra avrebbe sostenuto "i più vulnerabili, inclusi bambini e anziani".[1] Eppure l'Institute for fiscal studies ha definito le stesse misure come regressive, niente affatto orientate al sostegno dei poveri. Inoltre il governo non ha mostrato alcuna consapevolezza né preoccupazione circa l'impatto sulle donne di questa manovra. Anche se il Gender Equality Duty obbliga tutte le istituzioni pubbliche ad essere attive nella promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Le analisi femministe della manovra non lasciano dubbi sul fatto che le donne siano le più danneggiate dai provvedimenti della nuova coalizione di governo conservatrice-liberale. Secondo un rapporto della House of Commons, saranno le contribuenti a pagare più del 70% delle entrate derivanti dalle nuove misure fiscali e dai tagli ai servizi sociali[2]. E il peggio deve ancora venire. Tutti i settori della pubblica amministrazione, con le sole eccezioni del Servizio sanitario nazionale e del Dipartimento per lo sviluppo internazionale, sono chiamati a predisporre tagli fino al 40%. Il loro impatto non sarà uguale per uomini e donne.

Un governo impegnato per l'eguaglianza di genere dovrebbe usare il proprio budget per combattere le disparità che caratterizzano il mercato, le comunità e le famiglie d'Inghilterra. Le donne inglesi, infatti, continuano a guadagnare significativamente meno degli uomini e sono a maggior rischio di povertà sia come madri che come lavoratrici o pensionate. Le donne fanno affidamento più degli uomini sui servizi pubblici e sui benefit sociali – non solo per se stesse ma anche per le persone di cui si prendono cura. Le donne sono più dipendenti dal settore pubblico anche come lavoratrici: sono il 65% degli impiegati pubblici. La manovra – e i tagli alla spesa dei vari dipartimenti che ne conseguiranno – non promuove l'uguaglianza di genere. Infatti, con poche eccezioni, gli effetti negativi colpiranno principalmente le donne.

Viene data la priorità ai tagli rispetto all'aumento delle tasse con una proporzione di 77 a 23. È vero che ci sono una manciata di misure a beneficio dei lavoratori a

basso reddito e dei pensionati più poveri. Per esempio, l'aumento di 1.000 sterline della soglia per le detrazioni personali d'imposta beneficerà i lavoratori più poveri, mentre andranno a beneficio dei pensionati le nuove regole per indicizzare le pensioni minime (i cui aumenti saranno collegati al più alto tra l'indice dei prezzi al consumo e l'andamento dei redditi, e comunque non inferiori al 2,5% all'anno). Allo stesso tempo, però, ogni aumento di entrate per le stesse categorie sarà rapidamente invalidato dal taglio ai servizi pubblici e ai programmi di assistenza sociale. - da cui le donne dipendono di più per se stesse e per coloro di cui si prendono cura. In linea generale, peserà su tutti l'aumento del costo della vita dovuto all'inasprimento dell'Iva al 20%. In tale quadro generale, ci sono poi gli effetti specifici delle singole misure sui diversi gruppi di donne, dei quali qui diamo una sintetica panoramica.

Le madri. La manovra è un attacco a tutte le forme di reddito indipendente che le donne ricevono in quanto madri e principali responsabili dei bambini. Il child benefit è un sussidio universale che, nella grande maggioranza dei casi, ricevono le madri. Questo sussidio è stato congelato per tre anni, per cui ci sarà un taglio in termini reali di cui risentiranno soprattutto le più povere. Il child tax credit (Ctc, credito di imposta per figlio) è means-tested (commisurato al reddito familiare), ma è pagato alla persona indicata come il principale responsabile della cura nella famiglia, il più delle volte la donna. Per le famiglie di classe media, saranno ridotti sia il child benefit che il child tax credit; questo significherà una perdita di reddito indipendente delle donne in quei nuclei familiari in cui potrebbero avere un basso reddito o non averlo affatto, le renderà totalmente dipendenti dai loro mariti.

Per le famiglie a basso reddito, il child tax credit cresce di 150 sterline; tale incremento accresce il reddito delle donne solo se queste vengono indicate come principali responsabili del lavoro di cura. Ma le 150 sterline extra saranno prontamente assorbite dall'innalzamento dei costi associati all'IVA al 20%. Il reddito indipendente delle neo-mamme sarà colpito inoltre dall'abolizione del sussidio per la salute in gravidanza e del l'assegno "Sure Start", che sarà limitato al primo figlio. Quest'ultimo taglio potrebbe scoraggiare le donne più povere dall'avere più di un figlio.

I genitori soli, la maggior parte dei quali sono donne, sono colpiti dai nuovi requisiti richiesti, in base ai quali dovranno cercare un lavoro quando il figlio più piccolo inizia la scuola a cinque anni. Perché questa politica funzioni è necessario che il governo non tagli i servizi alla famiglia come per esempio: i circoli della colazione, il doposcuola e i campi di gioco per le vacanze. In ogni caso questi servizi per mamme lavoratrici sono minacciati dalla morsa sui bilanci degli enti locali.

Chi ha percepito lo Jsa (Job Seeker's Allowance: assegno per chi è in cerca di lavoro) per più di 12 mesi si vedrà ridotto del 10% il sussidio per l'abitazione: anche questa misura accrescerà l'insicurezza abitativa delle madri sole e dei loro bambi-

ni, dato che esse sono sovra-rappresentate tra le mamme disoccupate. Tutto ciò sarà esacerbato dalla necessità di cercare lavoro non appena il bambino più piccolo compierà 5 anni.

Lavoratrici. Le donne occupate potrebbero beneficiare dell'innalzamento delle detrazioni sul reddito personale. Però saranno interessate in modo particolare dal congelamento delle paghe per due anni nel pubblico impiego, misura che interessa i dipendenti pubblici che guadagnano più di 21.000 sterline: in tale platea, le donne sono i due terzi. L'aumento forfettario di 250 sterline per i lavoratori a basso reddito del settore pubblico non riuscirà a compensare i tagli ad altri benefit e servizi, e l'aumento dell'Iva. Ulteriori tagli alla spesa porteranno una perdita di posti di lavoro nel settore pubblico. L'Office of Budget Responsibility ha calcolato 490 000 posti di lavoro pubblici in meno per il 2015 e 600 000 per il 2016[3]. Le donne saranno verosimilmente sproporzionatamente rappresentate tra coloro che perderanno il lavoro.

Anziane. La parziale indicizzazione delle pensioni minime (di cui abbiamo parlato precedentemente) innalzerà le entrate di molte donne anziane, ma anche in questo caso il vantaggio è controbilanciato dai tagli ai servizi di cura e altri servizi sociali, dai quali sono più dipendenti degli uomini in quanto mediamente sono più povere e vivono più a lungo.

Disabili. Il sussidio (Disability Living Allowance) sarà sottoposto alla verifica dell'esame medico. È più frequente che le donne soffrano di problemi mentali, i quali sono più difficili da dimostrare; probabile quindi che abbiano minori possibilità di superare il test.

Immigrate. Le donne delle minoranze etniche spesso vivono in quartieri poveri e quindi saranno colpite dalla manovra in maniera più dura rispetto alle donne bianche. Le donne del Pakistan e del Bangladesh sono quelle a maggiore rischio di povertà, vivono alti tassi di disoccupazione e tendono ad avere famiglie più numerose o più estese quindi I tagli alla spesa le colpiscono duramente. Soffriranno anche per la sospensione dei sussidi per le case con più di tre camere da letto, e saranno colpite dalla decisione di pagare il sussidio di maternità Sure Start solo per il primo bambino.

George Osborne ha torto quando proclama che la manovra è equa e proteggerà i più vulnerabili. Molte donne ne saranno negativamente colpite visto che più degli uomini fanno affidamento sull'impiego pubblico, i servizi pubblici e i sussidi. Ma sono soprattutto le donne più povere e vulnerabili della società inglese che sentiranno i tagli in maniera più acuta. Questa non è una manovra neutrale da un punto di vista di genere. Non è equa. Ed è possibile che il peggio debba ancora arrivare.

(09/09/2010)

NOTE

1. Si veda: http://www.hm-treasury.gov.uk/2010_june_budget.htm

2. Per un'analisi di genere della manovra, si veda: UK Women's Budget Group 'A Gender Impact Assessment of the Coalition Government Budget' June 2010; Gender Research Network 'The Gendered Implications of the Budget' June 2010; Fawcett Society http://www.fawcettsociety.org.uk/index.asp?PageID=1161. Sul rapporto della House of Commons: Allegra Stratton, 'Women will bear the brunt of budget cuts, says Yvette Cooper' The Guardian 4 July 2010.

3. Si veda: http://www.bbc.co.uk/news/10457352 e http://www.guardian.co.uk/uk/2010/jun/29/budget-job-losses-unemployment-austerity

Tempi di crisi, tempi di donne

Mertxe Larrañaga, Yolanda Jubeto

Appena la Grande Recessione è diventata palese, tutti i governi si sono mossi in generoso aiuto delle istituzioni finanziarie socializzando le loro perdite. È difficile stabilire il costo di questo salvataggio. Il Fondo monetario internazionale in uno studio commissionato dal G20 lo stima intorno al 25% del prodotto interno lordo dei paesi sviluppati. Contemporaneamente, di fronte alla necessità di riattivare l'economia e il mercato del lavoro tutti i governi hanno preso misure di stampo keynesiano, hanno deciso cioè di tornare sulla strada della crescita economica facendo leva sulla spesa pubblica. Tra le molteplici possibilità per aumentare la spesa pubblica, la Spagna ha scelto gli investimenti nelle grandi infrastrutture pubbliche: in questo modo si è generato lavoro soprattutto maschile e a breve termine. L'aumento della spesa e la diminuzione delle entrate fiscali dovuta alla recessione hanno squilibrato i conti pubblici e i mercati finanziari, sempre attivi e infaticabili, hanno iniziato a dubitare che alcuni paesi fossero realmente in grado di pagare il debito. Questa sfiducia diventa visibile con l'abbassamento delle quotazioni dei singoli paesi ad opera delle potenti agenzie di rating.

Per calmare i mercati finanziari, e scegliendo quindi di ballare al loro ritmo, molti paesi hanno iniziato a fare manovre di aggiustamento. Nel caso spagnolo la manovra annunciata nel maggio del 2010 è centrata sulla riduzione del deficit attraverso la riduzione della spesa. È superfluo notare che sin dall'inizio si sarebbero potute adottare misure per aumentare le entrate che andassero aldilà della semplice tassazione dei redditi alti. Per esempio, si sarebbe potuto scommettere sulla riduzione dell'evasione fiscale o la lotta al sommerso. Finora l'unica misura adottata per aumentare il gettito è stata l'aumento dell'Iva, misura che di certo non si può considerare progressista. A questo proposito ricordiamo come le tasse non siano solo uno strumento per aumentare le entrate ma anche uno strumento di redistribuzione del reddito. Quanto più redistributive sono le tasse, maggiore può essere il beneficio per le donne, visto che nella distribuzione del reddito non sono proprio le più beneficiate.

Livellamento al ribasso

La conseguenza più visibile e dolorosa della crisi attuale è il vertiginoso aumento della disoccupazione che, a giudicare dai sondaggi, è il primo motivo di preoccupazione sociale e dovrebbe essere considerato il problema principale non solo del mercato del lavoro ma anche dell'economia. In Spagna, nel primo trimestre 2010, la disoccupazione ha raggiunto un tasso del 20%, nello stesso periodo del 2008 era al 9,6%, raddoppiando in soli due anni e portando il numero dei disoccupati a 4.613.000. La crisi ha finora colpito in modo particolarmente forte settori come l'edilizia e l'automobile che sono prettamente maschili – gli occupati maschi sono il 92% nell'edilizia e l'80% nell'automobile. Questo è il motivo per cui la disoccupazione maschile è cresciuta di più di quella femminile (12 punti percentuali la prima, 8 la seconda), e di conseguenza il divario tra i due tassi di disoccupazione è oggi solo di 0,2 punti percentuali. Dunque, il diverso impatto della crisi per genere si spiega con la disuguaglianza nella distribuzione di uomini e donne nel lavoro, ossia la segregazione occupazionale. Visto l'incremento della disoccupazione maschile, ci saranno state famiglie che hanno iniziato a dipendere economicamente da una donna e questo implica una riduzione di reddito importante, dato che in media un uomo guadagna il 19,5% in più rispetto a una donna.

I lavori a termine e part time

Sull'aumento della disoccupazione ha pesato molto il lavoro a termine, che è passato da un 30% degli inizi del 2008 al 24% del 2010. Il peso del lavoro a termine è di solito uno degli indicatori più utilizzati per quantificare la precarietà lavorativa. Nonostante ciò, è evidente che il recente calo non implica che sia diminuita la precarietà, ma esattamente l'opposto, visto che i lavoratori non sono passati a forme contrattuali migliori ma alla disoccupazione. Il lavoro a termine è sempre stato prevalentemente femminile, ma oggigiorno il divario tra donne e uomini è di soli tre punti percentuali.

Un altro indicatore di precarietà è il lavoro part-time, lavoro questo si, che in Spagna come nel resto d'Europa, è un affare di donne. In Spagna, dove il tempo parziale è meno diffuso che nel resto d'Europa, lavorano part-time il 5% degli uomini e il 24% delle donne. È molto comune sentire dire che le donne scelgono liberamente il part-time per rendere compatibile il lavoro retribuito con il lavoro di cura. Questo significa che il part-time viene presentato come uno strumento di conciliazione per le donne: un'argomentazione che sottende il permanere della classica divisione sessuale del lavoro e dimostra come, nonostante l'ingresso di massa delle donne nel mercato del lavoro, il lavoro non retribuito continui a venire considerato una loro responsabilità. L'altro lato della medaglia ci mostra però come, secondo le statistiche, una delle motivazioni forti per il part-time sia il non aver potuto trovare un lavoro a tempo pieno (questa è la risposta del 51% degli uomini e del 46% delle donne).

Il pubblico impiego

Nel 2010, con le misure di aggiustamento prese per affrontare la crisi, la popolazione direttamente colpita si amplierà e, ai quattro milioni di persone disoccupate, si aggiungeranno altri tre milioni di lavoratori del pubblico impiego i cui salari verranno decurtati del 5% (in media). Da quello che abbiamo potuto ascoltare sui mezzi di comunicazione, abbiamo l'impressione che questa misura non abbia generato molto dissenso. Questo può essere dovuto all'idea diffusa che i lavoratori statali abbiano una grande stabilità lavorativa e che spesso guadagnino tanto a fronte di poco impegno. Ma non tutto il lavoro pubblico è a tempo indeterminato, né tutti i salari sono alti. I dati indicano che il lavoro a termine è diffuso anche nel pubblico con percentuali che nel 2010 sono del 18% degli uomini e del 28% delle donne. Un altro indicatore di criticità del pubblico impiego è dato dai numeri della disoccupazione: il settore statale è infatti uno dei sette settori che ha espulso più occupati, ed è sensato temere che questo dato aumenti con Il mancato rinnovo dei contratti a termine. Nel valutare le conseguenze di genere della crisi dobbiamo sottolineare come il settore pubblico si sia costituito nel tempo e per molteplici ragioni come una nicchia di lavoro femminile qualificato: nel 2010 è donna il 54% degli impiegati del settore pubblico e quasi una ogni quattro donne che hanno un lavoro retribuito lavorano nel settore pubblico. Inoltre una parte dei servizi pubblici è costituita da servizi fondamentali per la popolazione come l'educazione e la sanità dove avanza la precarizzazione (riduzione delle assunzioni, meno sostituzioni, più lavoro a termine, ecc), con la conseguente diminuzione della qualità nei servizi.

La riduzione della spesa porterà a un rallentamento della ripresa economica, un'economia più fragile e con entrate fiscali minori e la riduzione del deficit sarà minore del previsto e, ovviamente, anche l'occupazione procederà lentamente.

Conclusioni

Questa crisi avrà conseguenze non solo sul lavoro retribuito ma anche quello non retribuito. Da una parte, infatti, nelle situazioni di disoccupazione le famiglie tentano di mantenere il livello di benessere precedente a scapito un maggiore impegno nel lavoro domestico, dall'altra i tagli alla spesa tendono a far slittare, in modo invisibile, alcune spese dal settore pubblico alla sfera privata. E, come possiamo immaginare, l'aumento del lavoro in famiglia si traduce, normalmente, in più lavoro per le donne.

La crisi avrebbe potuto rappresentare un'opportunità per cambiare le regole del gioco della finanza, per introdurre un maggior controllo sulle transazioni finanziarie internazionali e sull'operato degli agenti che controllano Il mercato finanziario. Risulta, in effetti, a dir poco sconcertante come tutte le analisi coincidono nell'evidenziare la grande responsabilità degli agenti finanziari in questa crisi e come le soluzioni alla crisi messe in atto sfiorino appena appena il mondo della finanza.

Potrebbe essere anche stata un'opportunità per produrre cambiamenti, soprattutto tenendo in conto che molte questioni sono state messe sul tavolo, per esempio il modello di crescita illimitata in un mondo con risorse limitate. E poteva essere, perché no, un'opportunità per forgiare un futuro più sostenibile ed ugualitario. Perciò potrebbe essere utile analizzare cosa viene computato nel prodotto interno lordo e cosa lasciato fuori, ri-pensando come si possa contabilizzare e riconoscere tutto il lavoro che si svolge in ambito domestico. E bisognerebbe anche pensare quali delle produzioni che si contabilizzano nel Pil converrebbe che non crescessero o che addirittura decrescessero, senza mai perdere di vista che l'obiettivo è di aumentare il benessere della maggioranza della popolazione prestando particolare attenzione alle persone meno favorite.

(23/09/2010)

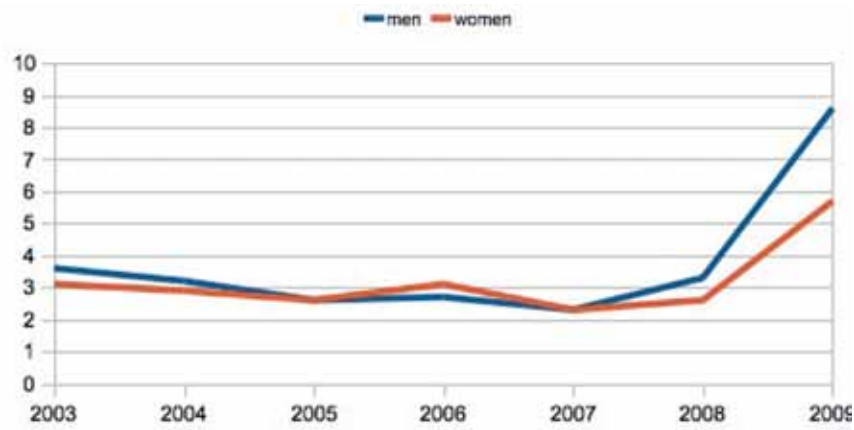
Islanda: boom maschile, crisi maschile

Sigurður Jóhannesson

Negli anni precedenti la crisi - culminata nell'autunno del 2008, quando le tre principali banche dell'Islanda sono fallite - il settore finanziario islandese era cresciuto velocemente. La crescita economica era passata da un livello vicino allo zero nel periodo 1990-1995 a circa il 5% all'anno nel quinquennio successivo, fino al 6-8% nel 2007. Si registrava carenza di manodopera, specialmente non qualificata e i salari medi reali erano cresciuti più velocemente di quanto avessero mai fatto prima e per un periodo prolungato. Questa situazione non poteva durare. Il boom economico è stato in gran parte guidato da ingenti investimenti nel settore elettrico e metallurgico, che hanno registrato un'impennata dal 2005 al 2008 per l'avvio di una centrale idroelettrica e di una fonderia di alluminio sulla costa orientale. Anche i servizi finanziari sono cresciuti velocemente, specialmente a seguito della privatizzazione di due grandi banche nel 2002 e 2003. La bolla finanziaria si è avvertita soprattutto nell'area della capitale, dove si era spostata molta gente, proveniente sia da altre parti dell'Islanda sia dall'estero. Questo fenomeno, assieme all'aumento di ricchezza della popolazione nativa, ha portato all'aumento dei prezzi delle case e alla costruzione di nuove abitazioni. Anche la costruzione della fonderia di alluminio nell'Islanda orientale ha portato nell'area aumento delle attività, incremento dei prezzi delle case ed immigrazione. La maggior parte degli addetti dell'industria delle costruzioni è costituito da uomini; quanto al settore bancario, sebbene qui le donne restino la maggioranza, l'aumento dell'occupazione negli anni del boom è stato quasi esclusivamente maschile (dal 2001 al 2008, l'occupazione maschile nel settore bancario e delle assicurazioni è cresciuta di oltre 1.500 unità - da 2.100 a 3.800 - mentre l'occupazione femminile è aumentata di 800 unità – da 4.400 a 5.200). Si può quindi dire che la bolla speculativa ha interessato gli uomini assai più che le donne perché l'occupazione maschile in generale è cresciuta più rapidamente di quella femminile. Tuttavia, negli anni del boom, il livello di disoccupazione era quasi uguale per uomini e donne (6-8% per la fascia di età tra i 16 e i 24 anni, 1-2% per gli altri) e gli stipendi sono cresciuti più rapidamente per le donne che per gli uomini. Dal 1998 al 2007, infatti, i salari medi reali sono cresciuti del 42% per gli uomini, del 60% per le donne. Una probabile spiegazione è data dal livello di istru-

zione più elevato delle donne che rappresentano oltre il 60% degli studenti universitari e, per alcuni anni, hanno costituito la maggioranza dei lavoratori con una laurea. Ciononostante, quando si cerca di spiegare i salari di uomini e donne attraverso delle variabili esplicative, si scopre che la componente non spiegata del differenziale salariale non è cambiata di molto.

Tasso di disoccupazione di uomini e donne in Islanda. Percentuale.



Fonte: Ufficio Statistico di Islanda.

Dal momento che il boom è stato principalmente guidato da uomini, non dovrebbe sorprendere che la crisi abbia principalmente influito sul tasso di occupazione maschile che è sceso del 9% dal 2007 al 2009, mentre quello femminile soltanto dell'1%. Parte della spiegazione è data dal fatto che la presenza delle donne è dominante nel settore pubblico, istruzione e sanità - settori che non sono stati quasi del tutto toccati all'inizio della crisi. La disoccupazione è cresciuta soprattutto tra i giovani, e in particolare tra i giovani maschi. È interessante notare che la disoccupazione tra i giovani è cresciuta più nelle aree rurali che nella capitale, anche se la bolla si era verificata soprattutto nella capitale. Il tasso di disoccupazione degli uomini tra i 16 e i 24 anni è cresciuto dall'8% del 2007 al 20% del 2009. Per le donne nella stessa fascia di età, il tasso di disoccupazione è passato dal 6% del 2007 al 12% del 2009. Per le fasce di età più elevata, il tasso di disoccupazione è cresciuto dall'1-2% del 2007 al 4-8% per gli uomini e al 2-5% per le donne. I disoccupati di età tra i 55 e i 74 anni sono di meno rispetto ai disoccupati più giovani. Quel che colpisce di questi dati è che il tasso di disoccupazione non risulti in fondo particolarmente elevato, se si pensa che il settore finanziario è

quasi interamente crollato. Nell'interpretare i dati, si deve tenere presente che le persone che fronteggiano una situazione di disoccupazione tendono a uscire dal mercato del lavoro. Molti giovani decidono di tornare a scuola quando perdono il lavoro. Il numero di studenti dai 20 ai 24 anni, che era stato in declino per alcuni anni, è cresciuto del 4% dal 2007 al 2008 e del 9% dal 2008 al 2009.

Ma la principale spiegazione di un livello di disoccupazione relativamente basso in Islanda, ceteris paribus, risiede nel fatto che la kròna islandese è caduta rapidamente nel 2007 e nel 2008, e di conseguenza, anche i salari reali. Dal 2007 al 2009, i salari medi reali sono diminuiti in media del 12%. Ciò significa che le esportazioni, l'industria e i servizi che competono con le importazioni sono molto più competitivi che in passato. Forse non è sorprendente che il livello dei salari medi reali degli uomini stia diminuendo più di quello delle donne nel settore privato. Dal 2007 al 2009, i salari medi reali degli uomini sono crollati del 14%, mentre quelli delle donne sono scesi del 9%. Fin dallo scoppio della crisi, i salari nominali per la maggior parte delle persone sono cresciuti più lentamente dell'indice generale dei prezzi.

Tuttavia i salari medi delle donne sono tuttora, nell'anno 2009, soltanto l'81% di quelli degli uomini; ma nel 1998 erano del 68% e nel 2007 del 77%. Il differenziale salariale tra uomini e donne può essere spiegato in parte dal maggior ricorso agli straordinari da parte degli uomini (un dato ammontare di straordinari è incluso nel salario). Tra gli studenti, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è superiore rispetto a quella degli uomini e un numero minore di studentesse è disoccupato rispetto agli studenti uomini. Questo dato non è cambiato dopo l'inizio della crisi.

Meno famiglie sono state colpite da problemi finanziari al picco della bolla economica rispetto agli anni precedenti, e tra il 2009 e il 2004 è sceso il numero di prestiti familiari in arretrato. Una parziale spiegazione è data dal fatto che il governo ha intrapreso alcune iniziative per sostenere chi aveva problemi di pagamento dei debiti, principalmente permettendo alle persone di ritardare i pagamenti. Tuttavia, oggi rispetto al 2004, un numero maggiore di famiglie si lamenta riguardo al problema dell'elevato carico di debiti. Gli uomini single sono in maggiore difficoltà nel ripagare i debiti o nel pagare l'affitto rispetto a prima, anche se il problema non è aumentato di molto. Quando si confrontano uomini e donne single, si deve ricordare che molti uomini hanno figli e pagano gli alimenti per loro. Inoltre, è noto che in Islanda ed in altri Paesi, gli uomini single di solito guadagnano meno rispetto a quelli sposati. Tra tutti i gruppi familiari, i genitori single con figli sono quelli che hanno i problemi più grossi nel ripagare i debiti e gli affitti. Inoltre, i problemi di questo gruppo sono di gran lunga aumentati da quando la crisi è iniziata. Il 18% di famiglie in questo gruppo è in arretrato con le rate del mutuo o l'affitto nel 2009, il 10% in più rispetto al 2008. Nella maggior parte di queste famiglie, l'unico adulto è una donna.

A metà 2010, c'erano 318mila abitanti in Islanda, lo 0,4% in meno rispetto ad un anno prima. Anche l'anno precedente, il numero di abitanti era calato di poco. Prima ancora, il numero di abitanti non era sceso per un anno intero fin dalla fine dell'Ottocento, quando molti islandesi emigrarono in America. Negli anni del boom, gli uomini erano la maggioranza tra gli immigrati. Non sorprende perciò che gli uomini siano la maggioranza ad emigrare ora che c'è la crisi. Molti tra quelli che lasciano l'Islanda sono uomini con cittadinanza straniera, mentre c'è molto più bilanciamento tra gli emigrati, sia uomini sia donne, che hanno una cittadinanza islandese.

Un aspetto da tenere in considerazione è che nonostante molti uomini e donne islandesi stiano affrontando una situazione di disoccupazione e difficoltà finanziarie dovute all'attuale crisi, i problemi del paese non sono peggiori di quelli degli altri. Dal 2007 al 2009, il pil pro capite in Islanda, a parità di potere d'acquisto, è passato dalla decima alla quindicesima posizione su una lista del Fmi comprendente tutti i paesi del mondo. I depositi vincolati nelle banche fallite, nella maggior parte dei casi detenuti da islandesi, sono stati dichiarati crediti privilegiati dalla legge d'emergenza emanata nel 2008 e gli asset di due delle tre grandi banche fallite sono probabilmente sufficienti per rimborsare i crediti privilegiati. I debiti delle banche fallite sono costituiti principalmente da prestiti erogati da altri istituti finanziari, quasi sempre esteri (solo una piccola parte di questi debiti sarà ripagata); una quota decisamente inferiore è costituita da conti correnti detenuti da inglesi e olandesi presso la Landsbanki che è la banca islandese con asset probabilmente insufficienti. Il governo islandese ha però promesso di rimborsare ciascun conto bancario coperto dall'assicurazione dei depositi islandese e che non sarà ripagato dalla fallita Landsbanki. Il governo britannico e quello olandese presteranno denaro a questo scopo all'Islanda per alcuni anni, ma i termini dei pagamenti non sono stati rinegoziati dopo che un accordo già raggiunto è stato bocciato da un referendum in Islanda lo scorso marzo. Il risultato di questi negoziati non cambierà il fatto che la maggior parte del costo della bancarotta delle banche islandesi si scaricherà sui risparmiatori di altri paesi, lasciando la popolazione islandese in condizioni relativamente meno gravi.

(07/10/2010)

DOSSIER

1.4 Il quoziente familiare

Attente alla trappola del quoziente familiare

Carlo D'Ippoliti

In percentuale del Pil, l'Italia spende per il benessere dei cittadini e delle cittadine (la spesa sociale) circa la stessa cifra degli altri paesi europei. Com'è noto, questa spesa è estremamente sbilanciata a favore delle pensioni (15% del Pil, rispetto al 12% della media Ue) e a danno di tutte le altre voci di spesa. In particolare, la nostra spesa per sanità (sempre in rapporto al Pil) è inferiore alla media europea circa del 15%, la spesa per i disabili inferiore del 30%, quella per le famiglie del 50%. Catastrofiche poi le voci per i disoccupati (e le disoccupate), sotto del 70%, e quelle per le politiche abitative e la lotta alla povertà, pari a poco più di un decimo della media europea.[1]

Eppure, periodicamente si ribadisce che il sostegno economico alle famiglie è la priorità più importante. Questo obiettivo ha un grande vantaggio: poiché ognuno ha una famiglia (quantomeno di origine), lo slogan "aiutiamo le famiglie" include tutti e tutte, a spese non si sa bene di chi. Include anche i disoccupati e le persone che vivono in alloggi inadeguati o precari, che -come si evince dalle cifre sopra- in Italia soffrono di più la mancanza di un sostegno dello Stato. Insomma, sembra difficile essere contro una politica per la famiglia.

A ben vedere però, le famiglie sono fatte di persone. Sebbene questa raffinata osservazione non sia frequentemente considerata nel dibattito politico, risulta comunque importante per valutare i veri effetti di una proposta politica. In particolare, da un punto di vista economico, bisognerebbe distinguere almeno tre tipi di

soggetti, presenti in ogni famiglia: uno (o più) lavoratore nella sfera pubblica (imprese, pubblica amministrazione...), che chiameremo provocatoriamente uomo; uno (o più) lavoratore domestico (impegnati in lavori di cura e nella produzione di beni e servizi consumati direttamente dalla famiglia), che – nello stesso spirito - chiameremo donna; uno o più dipendenti, ovvero fruitori del lavoro dei primi due soggetti, che chiameremo figli e anziani. È ovviamente possibile che uno stesso soggetto ricopra più ruoli, come nel caso delle donne lavoratrici, o degli uomini che partecipano ai lavori domestici.

Consideriamo un caso importante, la tassazione delle famiglie. Emerge una netta distinzione tra Paesi che calcolano l'imposta sui redditi individuali dei membri (come l'Italia), e quelli che applicano l'imposta al complesso della famiglia come nucleo unitario. In questo secondo caso, le opzioni sono di sommare i redditi dei membri e di calcolare l'imposta unitariamente, su questo "reddito familiare", o di optare per l'imposizione cosiddetta "per parti", dove i singoli individui rimangono i soggetti debitori d'imposta. A sua volta, l'imposizione per parti può basarsi su due criteri. Con lo splitting, si calcola il reddito complessivo della famiglia, e poi per ogni membro della famiglia l'imposta è calcolata su un reddito pari al reddito familiare diviso il numero di percettori di reddito (con eventuali detrazioni/deduzioni per familiari privi di reddito). Così ad esempio, se in una famiglia ci sono due percettori di reddito, ognuno pagherà le imposte sulla metà del reddito familiare.

La seconda opzione è il quoziente familiare, che non considera semplicemente il numero di percettori di reddito, ma attribuisce ad ogni individuo della famiglia un "peso" che tradizionalmente dipende dal numero di componenti della famiglia. In questo caso, il reddito familiare viene definito "equivalente", in quanto si cerca di definire i pesi per ogni membro della famiglia che permettano di individuare una sorta di equivalenza nel potere d'acquisto del reddito familiare, al variare del numero di componenti. Lo scopo è tentare di tassare "la ricchezza reale" (cioè equivalente) delle famiglie. Normalmente il reddito familiare si divide per un numero un pó più piccolo del numero dei componenti la famiglia, in quanto si assume che alcune spese vengano condivise, e quindi al crescere della famiglia ognuno rappresenti un aggravio minore di spesa. Ad esempio, cucinare la pasta per due persone invece che per una, richiede una quantità superiore di pasta e forse di acqua, ma non certo due pentole o il doppio del gas. Dunque, il reddito necessario ad una famiglia di due membri é un pó meno del doppio del reddito di un single.

Dunque, per semplificare, possiamo dire che la scelta di tassare il reddito familiare invece che quello individuale equivale, per ogni individuo, a tassare una sorta di reddito medio dei membri della famiglia (precisamente tale, nel caso dello splitting, o una sorta di media ponderata, nel caso del quoziente familiare). Questo punto è importante perché l'introduzione del quoziente familiare viene spesso presentata come uno sconto fiscale alle famiglie numerose. Anche ammesso che lo Stato dovrebbe favorire o penalizzare una certa forma familiare, e non si vede il perché, è facile vedere che questa conclusione è falsa.

È ovvio che solo chi riceve un reddito paga le imposte sui redditi, dunque la questione riguarda solo i nostri uomini. Poiché abbiamo detto che concettualmente è come fare la media dei redditi familiari, gli uomini di ogni famiglia guadagneranno tanto più, quanto più il loro reddito è molto superiore a quello degli altri membri della famiglia, ovvero quanto più fare la media dei redditi fa ridurre il loro. La tipologia di contribuente che davvero guadagna dalla riforma proposta sono le persone fisiche che vivono in famiglie dove non ci sono altri percettori di reddito, e possibilmente dove il numero di lavoratori domestici non retribuiti e/o dei dipendenti è elevato.

A rimetterci sono invece i percettori di reddito che non vivono con dipendenti (o donne), e dunque non possono ridurre il reddito equivalente facendo la media con redditi più bassi del loro. Ciò ovviamente non significa che si tratta di single, ma semplicemente di persone che vivono con altri percettori di reddito. Questi contribuenti riceveranno verosimilmente un aggravio d'imposta, in quanto bisogna assumere che il costo dei benefici fiscali per qualcuno sarà sostenuto da aggravi fiscali per qualcun'altro, e non invece da un aumento dell'indebitamento.[2]

A voler esser precisi, dunque, il quoziente familiare non aiuta le famiglie numerose, a danno di quelle piccole, ma garantisce un vantaggio fiscale ai nuclei in cui ci sono molti individui che non percepiscono reddito, ovvero in cui le diseguaglianze reddituali all'interno della famiglia sono molto grandi. Ecco perché il quoziente familiare, e le altre forme di sussidio monetario legate al reddito familiare, invece che ai redditi individuali, costituiscono un incentivo economico (e un forte messaggio culturale) a favore del mantenimento della stereotipata e vignettistica divisione del lavoro che ho utilizzato per denominare i ruoli familiari, con un solo individuo che lavora (evidentemente l'uomo) ed una o più persone in casa. Ed ecco perché forse, in quanto legata ad una certa idea sull'opportunità di non "mischiare i ruoli" (di genere), la denominazione da me utilizzata provocatoriamente non é forse cosí sbagliata.

Questo emerge semplicemente, passando dalla statica alla dinamica. Cosa succederebbe se una donna tentasse di diventare uomo? Con il sistema attuale, di imposizione dei redditi individuali, pagherebbe le imposte come chiunque altro, ovvero come un uomo. Se sposata, suo marito perderebbe il diritto alle detrazioni o agli assegni familiari dovuti per i familiari "a carico" (cioè dipendenti), che svolgono più o meno la stessa funzione del quoziente familiare, e che dunque costituiscono un disincentivo per i dipendenti a lavorare. Se però ci fosse il quoziente familiare, questo disincentivo sarebbe ancora più forte, in quanto il reddito della donna andrebbe a sommarsi a quello dell'uomo per costituire il reddito familiare, e dunque il reddito della donna verrebbe tassato con un'aliquota d'imposta ben più alta di quello di suo marito in quanto, com'è noto, l'aliquota cresce al crescere del reddito.[3] Lo stesso ragionamento vale, in piccolo, se il secondo o terzo percettore di reddito della famiglia decidesse di incrementare il proprio reddito, ad esempio facendo gli straordinari.

Al di là dell'equità di una tale riforma, in termini di distribuzione dei benefici della spesa pubblica,[4] il quoziente familiare, e la scelta tra basare le politiche (e le analisi) sul reddito familiare piuttosto che su quello individuale, implicano un'opzione di fondo, e vanno valutati sulla base della coerenza con il disegno complessivo dell'economia - pubblica e privata. Infatti, quando consideriamo le scarse disponibilità dei bilanci pubblici, è inevitabile considerare il sostegno finanziario alle famiglie come alternativo alla fornitura di servizi pubblici.

Abbiamo dunque due strade: una vede lo Stato sussidiare le famiglie affinchè siano le donne (non più scritto in corsivo) a svolgere il lavoro domestico, non retribuito. L'altra vede lo Stato neutrale, o addirittura incentivante le donne ad assumere un impiego retribuito, eventualmente occupandosi di fornire (almeno parzialmente) i servizi che -lavorando- le donne non possono gratuitamente produrre a casa. Il quoziente familiare é una chiara opzione per il primo modello, sebbene la considerazione della "famiglia", al singolare, lo nasconda.

(29/01/2010)

NOTE

1. Dati disponibili sul sito di Eurostat, sezione Social Expenditure by type and function. Si veda anche EUROSTAT (2008), Social Protection in the European Union, Statistics in Focus 46/2008, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

2. Sto escludendo l'ipotesi di clausole di salvaguardia, che cioè permettano ai contribuenti di non passare al nuovo sistema se ne ricevessero un danno economico. Il costo di tale misura sarebbe infatti -allo stato attuale delle finanze pubbliche- proibitivo.

3. È ovviamente possibile pensare a meccanismi ad hoc per mitigare questo fenomeno. Ad esempio, l'UGL propone che nel determinare il peso di ogni membro della famiglia, i percettori di reddito contino il doppio dei dipendenti. In questa maniera, rimane vero che tutti i redditi dopo il primo sono soggetti ad aliquote sempre maggiori, ma viene a crescere anche il divisore del rapporto. Il piccolo dettaglio taciuto nei comunicati stampa é che il costo di questa parziale correzione dei disincentivi all'occupazione femminile é pari a 13 miliardi di euro, ovvero poco meno di un punto di PIL (una cifra che -secondo le stime governative- permetterebbe di costruire un Ponte sullo Stretto di Messina ogni 3 anni).

4. Non solo in termini di genere: ad esempio, Chiara Rapallini documenta che solo il 20% delle famiglie più ricche guadagnerebbe dall'introduzione del quoziente familiare, mentre l'80% delle famiglie, con redditi medi o bassi, avrebbe nessuna variazione o un aggravio d'imposta: "Il Quoziente Familiare: valutazione di un'ipotesi di riforma dell'imposta sul reddito delle persone fisiche", Working Paper n 475 (2006), Società Italiana di Economia Pubblica, Pavia.

Il quoziente familiare serve a pochi

Ruggero Paladini

Gli interventi a favore delle famiglie rappresentano una quota non piccola delle spese di welfare dei paesi sviluppati; dal lato della spesa possiamo distinguerli in trasferimenti monetari e in servizi. I trasferimenti monetari riguardano in genere sovvenzioni o sussidi per i figli o le persone anziane, mentre i servizi possiamo simmetricamente dividerli in asili nido (pubblici) e assistenza agli anziani. In mezzo, tra erogazioni monetarie o di servizi, vi sono anche gli aiuti per spese specifiche, per esempio per l'affitto della casa d'abitazione. Esistono poi gli interventi dal lato delle imposte, generalmente una riduzione dell'imposta sul reddito per familiari a carico; anche i risparmi d'imposta sono sia generici che collegati ad alcune spese specifiche.

In paesi diversi si osservano dei mix di interventi diversi, che riflettono tradizioni ed impostazioni culturali; gli stati che agiscono più sul lato della spesa presentano quote sul Pil più elevate, cui corrispondono quote di prelievo anch'esse più alte. W. Adema e M. Ladaique, hanno calcolato l'intervento di welfare dei vari paesi, considerando simultaneamente sia il lato della spesa che quello del prelievo fiscale; il risultato è che i paesi scandinavi, che presentano una quota di spesa per welfare superiore di vari punti percentuali a quelli dell'Europa nord-continentale (Francia, Germania ecc.), si trovano invece allineati allo stesso livello una volta che si consolidino i due settori. Il punto è che Francia e Germania operano in maggior misura dal lato del prelievo. La stessa cosa è vera anche per l'Italia, avendo quest'ultima una quota netta di intervento di welfare significativamente minore. Due esempi: la spesa lorda svedese è del 34,6% (sul Pil) mentre quella francese del 33,8%, ma quella netta svedese scende a 29,3%, mentre quella francese rimane praticamente invariata (33,6%). UK ha la quota lorda a 24,3% mentre l'Italia la ha a 28,8%, ma al netto la situazione si capovolge: 29,5% UK, 26,6% Italia.

Tuttavia guardando nel dettaglio emergono differenze significative; nei paesi scandinavi ad esempio in sede di imposta personale non sono previste detrazioni né per il coniuge né per i figli; la visione dei rapporti tra individuo e società è tale che, se uno dei coniugi sceglie di non lavorare, non si vede perché la società dovrebbe intervenire in questa scelta. Se invece decide di lavorare e

non trova lavoro, allora la società interviene attraverso politiche attive del lavoro, ed anche con sostegni monetari. La stessa cosa vale per i figli; non si interviene per la decisione di mettere al mondo un figlio, ma si interviene fornendo servizi (dall'asilo nido in su), e sussidi monetari in varie circostanze (redditi bassi, ragazze madri ecc...), favorendo così la possibilità di inserirsi nel mercato del lavoro.

Nel resto d'Europa invece vi sono interventi di sgravi per coniugi e figli, con caratteristiche diverse, a fronte di una minore fornitura di servizi. Nei paesi a tassazione individuale vi sono deduzioni dall'imponibile o detrazioni d'imposta; la Germania, dopo la sentenza della Corte Costituzionale del 1958 usa lo splitting, mentre per i figli ci sono delle detrazioni fisse; in Francia invece c'è il sistema del quoziente; su quest'ultimo sistema in particolare si vedano le giuste notazioni di D'Ippoliti.

In Italia l'Irpef era nata (1974) con il cumulo dei redditi nella dichiarazione del capo-famiglia (all'epoca il diritto di famiglia prevedeva questo ruolo per l'uomo); ma nel 1976 la nostra Corte Costituzionale aveva dichiarato illegittimo il cumulo (l'anno prima era cambiato il diritto di famiglia e scomparsa la figura del capo-famiglia) e aveva indicato, a differenza della Corte tedesca, la tassazione individuale come metodo di imposizione. Va notato che inizialmente la detrazione per il coniuge era molto più alta di quella dei figli; rivalutando le lire ai prezzi correnti e convertendo in euro la detrazione per il coniuge era sui 200 euro, mentre quella per un figlio sui 40 euro. Nel corso del tempo la distanza tra le detrazioni per il coniuge e quella per i figli si è sostanzialmente annullata; inoltre l'ammontare (per tutti i familiari a carico) è cresciuto significativamente; la detrazione più tipica è sugli 800 euro. Le nostre detrazioni non sono fisse (cioè indipendenti dal livello del reddito) ma decrescono fino ad annullarsi a livelli di redditi alti. I dati delle dichiarazioni 2007 ci dicono che l'ammontare delle detrazioni spettanti sono state pari a 11,681 miliardi, pari al 5,9% dell'imposta lorda (al netto cioè di tutte le varie forme di detrazioni). Tuttavia si può stimare che circa un quinto non sia stato usufruito dai contribuenti perché incapienti, cioè con un reddito troppo basso per poter sfruttare pienamente le detrazioni.

Il sistema del quoziente alla francese trova da tempo appassionati sostenitori. Si può osservare che l'amore per il quoziente è molto diffuso nel mondo cattolico, probabilmente per l'aggettivo "familiare" che lo accompagna. La mia personale impressione è che i sostenitori del quoziente abbiano in mente gli effetti che questo sistema produrrebbe su coloro che, come loro, hanno redditi elevati, coniuge casalingo, e numerosi figli. Hanno invece molta difficoltà a capire che per tutte le famiglie con redditi medio-bassi (non parliamo neppure di quelle con redditi bassi) il passaggio al quoziente, sostituendo il sistema attuale, porterebbe ad un aggravio di imposta. Bisognerebbe allora introdurre un sistema a scelta, con il risultato di un costo che arriverebbe facilmente a superare

un punto di Pil, per non parlare del fatto che la gestione del sistema sarebbe mostruosamente complicata; in Italia l'Irpef infatti funziona con i sostituti d'imposta, tipicamente il datore di lavoro, e dipende dal carattere individuale dell'imposta. Sarebbe comunque bene che i sostenitori del quoziente familiare sapessero che in Francia il quoziente si applica anche alle coppie (etero o meno) sottoscrittrici dei Pacs; non si applica ai maggiorenni (salvo il periodo dell'università), e quindi i"bamboccioni" non fanno numero.

Alcuni sostenitori del quoziente di area c.d. "teodem", hanno in effetti la percezione che il quoziente alla francese consista in sgravi fiscali per redditieri con redditi alti; prova ne è il fatto che hanno presentato, nella scorsa legislatura, un disegno di legge (a firma Bobba et al.) che poneva un limite al reddito da "quozientare" (pari a tre volte il reddito medio "di specie"). Si trattava di una soluzione cervellotica prima ancora che illegittima costituzionalmente. Tuttavia ipotesi più sofisticate possono venire alla mente: ad esempio pensare che il divisore del quoziente non sia un numero fisso (per data famiglia) ma continuamente decrescente fino ad arrivare ad 1 per redditi altissimi. Proposta raffinata, non c'è dubbio, ma basta riflettere un attimo, per rendersi conto che quello che si sta cercando di ottenere è un sistema che dia dei risparmi d'imposta sostanzialmente uguali per tutti. Se è così allora c'è un metodo molto più semplice per ottenere il risultato, ed è quello di rendere fisse le detrazioni.

Eliminare la decrescenza delle detrazioni rispetto al reddito sarebbe in effetti una proposta ragionevole che gli animi sensibili alle difficoltà delle famiglie potrebbero sostenere, e che comporterebbe una perdita di gettito di entità molto più limitata: circa un miliardo e mezzo. Rimarrebbe però il problema delle famiglie a basso reddito che già oggi non riescono a usufruire pienamente delle detrazioni esistenti; volendo trasformare l'incapienza in imposta negativa, cioè in trasferimento monetario, il costo crescerebbe di altri due miliardi. Alcune famiglie usufruiscono degli assegni al nucleo familiare, ma altre no. Il Libro Bianco del Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze e del MEF del 2008 (consultabile sul sito della SSEF) propone una "dote fiscale" che unifica detrazioni ed assegni, generalizzando i trasferimenti monetari a tutte le famiglie. Per una sistemazione dell'Irpef che coniughi equità ed efficienza le detrazioni "piatte" dovrebbero essere applicate non solo ai carichi familiari, ma anche alle detrazioni da lavoro. In questo caso però il costo in termini di gettito salirebbe ad oltre un punto di Pil. Una riduzione di tre punti della prima aliquota, e di un paio di punti della terza, completerebbero i ritocchi all'Irpef; il costo complessivo arriverebbe a due punti di Pil. Ma queste proposte possono essere sviluppate in un successivo articolo.

Per concludere: mentre il quoziente "alla francese" agevolerebbe solo alcune famiglie, quelle con redditi più alti, un ridisegno complessivo del sistema delle detrazioni e dei trasferimenti monetari sarebbe auspicabile, non per favorire alcune famiglie rispetto ad altre ma per dare maggiore razionalità ed equità al

sistema. Ma tale riforma avrebbe un costo tutt'altro che trascurabile – circa due punti di Pil –, e richiederebbe dunque ingenti risorse da reperire in qualche modo.

(26/02/2010)

FONTI E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

W. Adema e M. Ladaique: "How Expensive is the Welfare State?: Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database", OECD Social Employment and Migration Working Papers n. 92, 2009.

Dati delle statistiche Irpef 2007, consultabili sul sito del Dipartimento delle Finanze.

Donne e fisco: perché il quoziente è perdente

Redazione

Pochi giorni fa il sindaco di Roma Alemanno ha premiato le trenta madri di Roma che hanno avuto più figli. Quasi contemporaneamente il consiglio comunale ha approvato una delibera a favore dell'introduzione del quoziente familiare nell'applicazione di alcune tariffe (con modalità ancora da definire).

Mentre la celebrazione delle madri prolifiche richiama alla memoria i tempi in cui si voleva la donna esclusivamente votata alla riproduzione della stirpe, la delibera comunale, approvata all'unanimità, nasconde il proprio carattere restauratore dietro l'apparente neutralità di interventi a sostegno della famiglia. Abbiamo imparato a diffidare di interventi genericamente a favore della famiglia se non si chiarisce che tipo di famiglia si vuole sostenere. Nel caso del quoziente familiare, come altri interventi hanno sottolineato[1], si rafforza una famiglia in cui prevale la divisione tradizionale dei ruoli – lei a casa o con un lavoretto di poco conto, lui fuori sul mercato a procurare i soldi per tutti. Si penalizzano invece famiglie più paritarie, con una divisione del lavoro pagato e non pagato più equa tra i partner.

La casalinga come "carico"

Come è stato ben spiegato da D'Ippoliti, i veri beneficiari del quoziente familiare sarebbero le famiglie benestanti monoreddito con diversi figli che in questo modo si sottrarrebbero ai rigori dell'imposta progressiva. Sono le famiglie tanto care ai partiti cattolici in Italia e in generale ai conservatori in tutti i paesi. (Se ne è recentemente accorto il primo ministro inglese Cameron che aveva proposto la politica opposta di togliere le detrazioni per i figli alle famiglie nelle quali uno dei coniugi guadagnasse più di 51.000 euro: è stato sommerso da un'ondata di proteste dall'interno del suo stesso partito). Ma non solo il quoziente familiare è iniquo sul piano della giustizia sociale, è anche un chiaro disconoscimento del contributo al benessere della famiglia fornito dal lavoro di cura erogato dalle donne. Mette infatti sullo stesso piano famiglie che hanno lo stesso reddito monetario ma non la stessa – e più rilevante – "capacità di pagamento".[2] La "moglie a carico" lo è solo dal punto di vista del reddito monetario; nella maggioranza dei casi invece non è un fardello inattivo, bensì lavora senza retribuzione per un numero di ore pari o

superiori a quelle del coniuge migliorando la qualità della vita dei suoi familiari. Una famiglia dove uno solo guadagni 40.000 euro o dove i due coniugi guadagnino 20.000 euro ciascuno non hanno la stessa "capacità di pagamento": questa sarà maggiore per quella famiglia che non deve acquistare sul mercato i servizi sostitutivi del lavoro domestico. È quindi giusto, come accade nel nostro sistema, che, a parità di reddito, la famiglia monoreddito abbia un'imposta superiore, perché superiore è la quantità/qualità dei servizi di cui dispone. Questa è stata la scelta dell'Italia, anche se attenuata dal mantenimento in vigore delle detrazioni per il coniuge a carico. Si è voluto infatti evitare quella scelta netta a favore della tassazione individuale che altri paesi, come la Svezia, hanno più coraggiosamente effettuato (si veda l'articolo di Ruggero Paladini su questo stesso sito).

L'effetto sull'occupazione femminile

È indubitabile che le famiglie monoreddito con figli presentino rischi di povertà elevati. Ma non è l'introduzione del quoziente familiare il rimedio, visto che scoraggia l'ingresso delle donne sul mercato del lavoro (come spieghiamo in questa scheda). E, come dimostrato dalla ricerca empirica, avere due redditi in famiglia è la via migliore di uscita dalla povertà o dalla minaccia di povertà. Il quoziente familiare invertirebbe quindi una tendenza avviata nel 1984 da uno studio della Commissione Europea[3], ossia quella di valutare i vantaggi dei regimi fiscali sulla base degli effetti sulla partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne. La controprova del fatto che il passaggio al quoziente può scoraggiare il lavoro femminile viene da quegli studi che hanno simulato il passaggio inverso, cioè da un sistema basato sul quoziente o su altre forme di cumulo dei redditi alla tassazione separata. In Germania la tassazione non è separata e le modalità sono ancora più disincentivanti per un lavoratore secondario di quanto lo siano nel sistema francese. Secondo una simulazione di esperti autorevoli quali Steiner e Wrohlich[4] il passaggio dal sistema attuale alla tassazione separata determinerebbe un aumento di 4,9 punti percentuali nel tasso femminile di partecipazione alla forza lavoro: 430 mila donne in più. Per la Francia Echevin[5] ha stimato un impatto più modesto: un eventuale passaggio alla tassazione individuale aumenterebbe di 0,6 punti percentuali la partecipazione delle donne sposate, corrispondente a circa 80.000 donne in più.

I sostenitori del quoziente non farebbero però bene a scommettere su un effetto di scoraggiamento modesto. Se lo fosse ciò implicherebbe che la variazione nel reddito delle famiglie più povere sarebbe modesta a sua volta. È infatti assodato negli studi sul comportamento dell'offerta di lavoro che i soggetti più sensibili a variazioni nel salario netto e quindi più esposti al rischio di ritirarsi dal mercato quando la tassazione lo riduce (o aumenta quello del marito) sono le donne con scarse prospettive salariali e che più spesso fanno parte di famiglie a rischio di povertà[6]. Dunque, delle due l'una: o il quoziente è uno strumento efficace per contrastare la povertà, e i suoi effetti sulla tassazione delle famiglie più povere sono

rilevanti, e allora il rischio di scoraggiamento non è marginale, perché proprio nelle famiglie più povere piccole variazioni hanno effetti sensibili sulle decisioni di partecipazione al mercato del lavoro delle donne. Oppure tale rischio è basso ma scarsa è anche l'efficacia redistributiva del provvedimento a favore dei redditi minori. Di certo una tale riforma non può incoraggiare l'occupazione delle donne e questo è deleterio in un paese che sta ai gradini più bassi della classifica europea. E che ne soffre.

Qualcuno potrebbe obiettare: perché dovremmo preoccuparci, se proprio i casi di Francia e Germania dimostrano che un sistema fiscale basato sulla tassazione congiunta dei redditi familiari può convivere con un alto tasso di occupazione femminile? La risposta è necessariamente articolata. Innanzitutto la tassazione, e in particolare il quoziente, è solo uno dei fattori che agiscono sull'occupazione. In Francia gli effetti del quoziente sono ben compensati da una rete estesa di servizi all'infanzia e agli anziani. In Germania, invece, un tasso di occupazione più che rispettabile per le donne (65.4%) nasconde un grosso ricorso a lavori ad orario ridotto, fino ai cosidetti lavori 'minuscoli' (mini-jobs), meno di 16 ore la settimana. Nel 2008 poco meno della metà delle donne (45,4%) non lavorava a tempo pieno, anche se il part-time continua ad essere penalizzante più di quanto non lo sia nella vicina Olanda. Insomma, sotto sotto la vernice di un buon livello occupazione si cela più di qualche realtà di marginalizzazione che un sistema di tassazione basato sul cumulo dei redditi non ha contribuito a sanare.

Una proposta alternativa

Il sostegno delle famiglie a rischio di povertà non passa necessariamente attraverso la tassazione. Ma se si vuole usare la leva fiscale perché non rovesciare la logica del quoziente e introdurre misure che allontanino il rischio di povertà favorendo al contempo l'occupazione? Un'opzione possibile è l'introduzione di misure simili all'Earned Income Tax Credit (EITC) introdotto negli Stati uniti negli anni settanta, lanciato in Gran Bretagna come Working Tax Credit (WTC) nel 1997 e in crescente affermazione nei paesi della vecchia Europa, in 11 dei quali è in vigore in una qualche forma[7]. A grandi linee funziona così: a chi appartiene alla tipologia di famiglia individuata come "bisognosa" e già lavora o decide di entrare nel mercato del lavoro viene concesso un sussidio proporzionale ai guadagni fino ad una certa soglia di reddito; al di sopra di questa soglia il sussidio viene gradualmente ritirato. Gli esiti che questo tipo di misura ha avuto nei diversi paesi europei possono fare da guida per una formulazione che tenga conto delle condizioni che devono essere soddisfatte perché il provvedimento risulti efficace e non incoraggi soltanto "lavoretti": a differenza del quoziente, che è parte integrante di una politica di welfare tutta giocata sulla famiglia, una proposta di sostegno della famiglia attraverso il lavoro dei due coniugi presuppone infatti, oltre all'esistenza di una domanda di lavoro a condizioni decenti, lo sviluppo di un tipo di welfare e di servizi a basso costo capace di garantire la conciliazione di lavoro e cura. Quanto alla

spesa aggiuntiva per l'erario, un simile provvedimento si autofinanzierebbe almeno in parte grazie alla probabile emersione di una quota di lavoro nero e alla creazione di nuovi posti di lavoro.

I WTC soffrono della cattiva fama di cui ancora gode il cosiddetto 'workfare' nel nostro paese. La convinzione che non si debba affrontare il problema della povertà 'costringendo' le persone a lavorare è diffusa e resiste al dubbio che ci sia un po' di ipocrisia nel ragionamento. Quanti, infatti, lavorano per il solo gusto di lavorare senza essere "costretti"? Rimane comunque il dato avvallato da numerose ricerche: avere più di un reddito in famiglia è la migliore assicurazione contro la povertà.

(20/10/2010)

NOTE

1. Chiara Saraceno, Alcune considerazioni in tema di quoziente famigliare, www.nelmerito.com; E. Granaglia, Uguaglianza di opportunità e politiche per le famiglie, www.nelmerito.com
2. Si veda J. Nelson 1996, Feminist theory and income tax. In Feminism, Objectivity, and Economics, New York: Routledge.
3. European Commission 1985 memorandum on Income Taxation and equal Treatment for Men and Women COM (84)695 final
4. Steiner, Viktor; Wrohlich, Katharina (2004), Household Taxation, Income Splitting and Labour Supply Incentives – A Microsimulation Study for Germany, DIW Berlin, Discussion Papers No. 421, download 23.4.2009 http://www.diw.de/documents/publikationen/73/41669/dp421.pdf
5. Echevin D. (2003), «L'individualisation de l'impôt sur le revenu: équitable ou pas?», Economie et Prévision, n°160-161.
6. In tutti i paesi, Italia inclusa, la reattività dell'offerta di lavoro a variazioni del salario netto è generalmente molto più alta per le donne sposate, a livelli bassi di istruzione e con modeste prospettive di salario.
7. Si veda il Rapporto di F. Bettio e A. Verashchagina (2009) Fiscal systems and female employment in Europe; si veda anche "Chi lavora in famiglia" di Daniela del Boca e Tito Boeri)

Tasse e figli, le novità del “fattore famiglia”

Ruggero Paladini

La Conferenza nazionale sulla famiglia, svoltasi a Milano l’8 e il 9 novembre, ha fatto parlare di sé per due motivi: la forzata assenza di Berlusconi e la proposta del “fattore famiglia” da parte del Forum delle associazioni familiari. Quest’ultima è stata presentata come una modificazione tecnica rispetto alla precedente proposta del quoziente familiare. Si tratta in realtà di una svolta significativa. Forse anche grazie alle critiche che da varie parti erano state fatte alla proposta del quoziente, il Forum è passato da una proposta come quella del quoziente, che concentra il risparmio fiscale per i redditi alti, ad un’altra, il “fattore famiglia” (FF), che invece concede lo stesso risparmio fiscale a tutti i contribuenti, indipendentemente dal livello del reddito, e crescente al crescere della numerosità del nucleo familiare.

Per comprendere la differenza valga il seguente esempio: una (un) contribuente con un reddito di 28.000 euro decide di sposarsi (da noi come è noto non ci sono i pacs o altro riconoscimento alle coppie di fatto), ed il coniuge è privo(a) di reddito: con il sistema del quoziente (alla francese) il reddito viene diviso per due (14.000 ciascuno), quindi si scende dal secondo al primo scaglione e il risparmio dell’imposta lorda è di 520 euro. Da notare che tale risparmio è minore di quello vigente, cioè alla detrazione di 690 euro per il coniuge a carico. Supponiamo che nasca un figlio: il reddito viene diviso per 2,5, ma poiché il reddito diviso è già nel primo scaglione, non vi è nessun risparmio d’imposta (a fronte dei 635 euro della detrazione per il figlio prevista dal sistema vigente).

Una (un) contribuente con reddito doppio (56.000) invece, sposandosi, risparmia 3.710 euro, ben di più dei 414 di detrazione secondo il sistema vigente. Ma già con la nascita di un figlio il risparmio è di soli 300 euro, che sono meno della detrazione attuale di 365,5. Questo evidenzia come il quoziente è un sistema che offre un corposo vantaggio a contribuenti con reddito alto e col coniuge casalingo, ma ben poco per i figli.

L’FF è un sistema, un po’ complicato a dire il vero[1], ma che sostanzialmente consiste in uno sgravio d’imposta fisso per qualunque livello di reddito. L’unità imponibile rimane l’individuo, il che implica che l’FF, nel caso di coniugi che lavorano,

venga diviso per due. Inoltre qualora il contribuente sia incapiente (ossia nel caso in cui percepisca un reddito troppo basso per essere soggetto a tassazione, o non percepisca alcun reddito), l'FF non utilizzato come risparmio d'imposta viene goduto come imposta negativa, cioè come sussidio.

Un altro aspetto rilevante avviene quando il coniuge casalingo decide di lavorare; in questo caso infatti la struttura delle aliquote marginali che l'aspirante lavoratrice - o lavoratore - deve fronteggiare sono quelle tipiche del sistema a scaglioni, e non dipendono dal livello del reddito dell'altro coniuge. In tale modo viene ridotto un disincentivo al lavoro femminile tipico del quoziente familiare[2].

Tuttavia va tenuto presente che anche nell'attuale sistema le aliquote marginali effettive che una aspirante lavoratrice si trova a fronteggiare sono piuttosto elevate. A questo si aggiunga, nel caso di lavoro dipendente o assimilato, il fatto che vi è una perdita anche dal lato degli assegni al nucleo familiare, che decrescono al crescere del reddito della famiglia[3]. C'è dunque da perseguire l'obiettivo di abbassare le aliquote marginali, soprattutto nei primi scaglioni; proposte in questo senso sono state elaborate, e prevedono la riduzione di tre punti della prima aliquote e di due punti della terza[4].

È possibile introdurre qualche incentivo più specifico per il lavoro femminile? Vale la pena di porsi questa domanda, anche se va anche tenuto presente che in Italia, ed in particolare nel mezzogiorno, il problema è più quello della carenza di domanda di lavoro, piuttosto che di offerta. Non si rivela nessun segreto, ma è una cosa di cui nessuno sembra essersi accorto, dicendo che nel sistema di detrazioni per figli, introdotto con la finanziaria 2007, un incentivo al lavoro femminile è fornito proprio dal fatto che la detrazione complessiva viene divisa in due parti uguali tra i genitori (non necessariamente coniugi). Pur essendo le detrazioni decrescenti rispetto al reddito del contribuente, la formula della detrazione è costruita in modo da dare lo stesso risparmio d'imposta a parità di reddito complessivo[5]; inoltre la somma delle due detrazioni è doppia di quella di un contribuente con reddito pari a quello complessivo. Per riprendere l'esempio di prima, un contribuente con reddito di 56.000 euro ha un risparmio per la nascita di un figlio di 369,5 euro, mentre una coppia bireddito, con complessivi 56.000 euro hanno un risparmio di 635. La combinazione dei due redditi è indifferente, purché entrambi siano capienti. Da notare che se il reddito del primo genitore è più alto di 28.000, ed il secondo entra con un reddito più basso (la cui somma faccia sempre 56.000), il risparmio d'imposta per il figlio aumenta.

E tuttavia l'incentivo al lavoro femminile inserito nel meccanismo, pur non insignificante, non è poi tale da fare una differenza nella scelta di lavorare o no; è più un premio che un vero incentivo. Qualche tempo fa Alesina ed Ichino hanno proposto di tagliare in modo significativo le aliquote d'imposta per le donne lavoratrici; la proposta così come è stata formulata va incontro ad una evidente obiezione di incostituzionalità. Tuttavia è possibile formulare una variante che preveda una più

rilevante detrazione per la genitrice, in considerazione dei maggiori oneri che la coppia bireddito con figli si assume, oneri che ricadono, come si sa, soprattutto sulla donna.

(18/11/2010)

NOTE

1 Per una descrizione si può vedere l'articolo su www.nelmerito.com di Claudio De Vincenti e dello scrivente; per un approfondimento, con qualche formula, vedere una versione più estesa dell'articolo su Nens.

2 Effetto-disincentivo (sul quale si veda anche l'articolo "Donne e fisco: perché il quoziente è perdente") che si trova anche nel sistema dello splitting alla tedesca, come in quello statunitense, dove inoltre c'è anche un disincentivo dovuto al fatto che la scelta dello splitting porta ad una struttura di aliquote più alta.

3 L'ossessione cattolica per la famiglia "legale", alla quale si fa riferimento per gli assegni, fa sì che in questi casi sia preferibile, per la coppia, la convivenza; in questo modo uno solo dei genitori farà domanda e l'assegno sarà più alto.

4 Si veda Prospettive di riforma fiscale in Italia sul sito Nens.

5 Purché entrambi i genitori siano capienti. La formula è Ds*(1-Ri/S), dove Ds è la detrazioni spettante, Ri il reddito del contribuente e S una soglia che parte da 95.000 euro per un figlio ed aumenta di 15.000 ad ogni figlio. Nel caso in cui uno dei genitori sia incapiente quello capiente poteva utilizzare al 100% la detrazione.

2
Articoli

www.ingenere.it

ARTICOLI

2.1 Economia, lavoro e occupazione

Più uguali in recessione? I nuovi dati Istat

Redazione

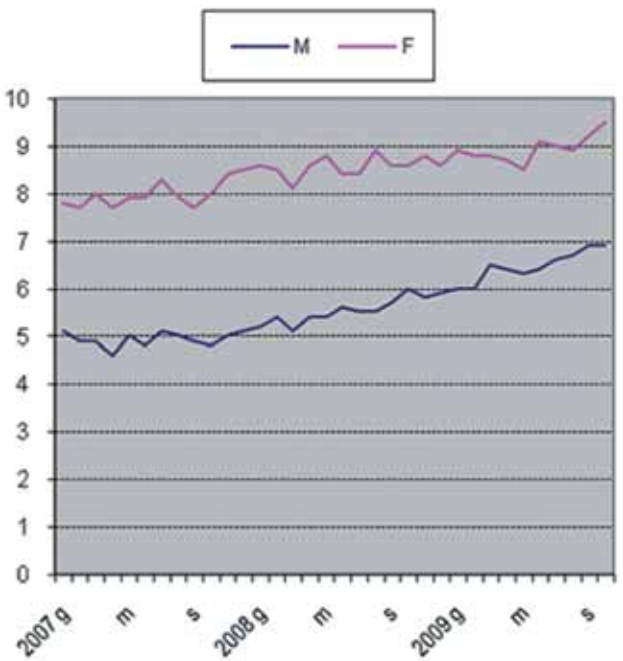
In tempo di crisi notizie tempestive sull'occupazione non offrono occasioni per compiacersi, con buona pace del ministro Sacconi. Però la notizia che d'ora in poi ci si potrà avvalere di dati mensili invece che trimestrali per monitorare occupazione e disoccupazione ci dà finalmente motivo per rallegrarci con l'Istituto Centrale di Statistica.

A partire dal 1 dicembre 2009 l'Istat ha avviato la pubblicazione delle stime mensili dei principali indicatori del mercato del lavoro a livello nazionale. In occasione della prima uscita, relativa al mese di ottobre 2009, sono state anche pubblicate le serie storiche dei dati mensili a partire da gennaio 2004. È bene precisare che le stime mensili sono il risultato di complesse metodologie statistiche e consentono di leggere l'evoluzione del mercato del lavoro al netto delle variazioni stagionali.

Ad una prima lettura delle cifre fresche di stampa, le notizie sono quasi migliori delle aspettative. Il numero complessivo degli occupati è andato calando dall'inizio della recessione nell'ottobre 2008 fino a tutto luglio 2009. Tuttavia, la caduta rimane complessivamente contenuta rispetto al resto dell'Europa – o agli Stati Uniti – e negli ultimi tre mesi si è arrestata per gli uomini, fra i quali la perdita ammonta complessivamente a 217 mila unità (pari all'1,5%). Per contro, ed in linea con quanto è successo nel resto del mondo (nonché nelle crisi precedenti), le donne hanno subito perdite minori (-67 mila unità pari alo 0,7%) ma stentano a rientrare nella ripresa: l'occupazione femminile ha registrato qualche perdita anche nello scorso mese di ottobre.

L'andamento recente della disoccupazione è un po' meno rassicurante. Nello scorso ottobre il traguardo dei due milioni di disoccupati è stato superato di 4mila unità. Anche nel caso della disoccupazione i maschi sono più veloci sia ad entrare che ad uscire. Da ottobre 2008 a ottobre 2009 il numero dei disoccupati maschi è salito del 16%, ma la crescita si è arrestata a settembre. Le donne hanno registrato un incremento più contenuto – l'11% - ma la crescita è proseguita ad ottobre. Il risultato netto è che, nonostante un impatto della crisi sulla disoccupazione femminile più diluito nel tempo, lo scarto nell'incidenza nel tasso di disoccupazione a carico delle donne rimane abbondantemente superiore ai due punti.

Figura 1. Tassi di disoccupazione: gennaio 2007-ottobre 2009



Fonte: Istat

Ne dobbiamo dedurre che il nostro paese non sta sperimentando quel fenomeno un po' amaro di maggiore uguaglianza "verso il basso" che la crisi ha favorito nel complesso dell'Europa (1). In realtà il percorso italiano che vede uomini e donne diventare più uguali in tempi di crisi è un po' diverso. Da noi più che altrove il dato sulla disoccupazione va letto insieme al dato sulla cosiddetta 'inattività', la condizione che accomuna tutti coloro che non lavorano e non cercano lavoro, pur

essendo in età lavorativa. Nell'ottobre 2009 risultano inattivi 5.148 mila uomini e 9.592 mila donne, con un aumento rispetto ad un anno prima di 121 mila unità per i maschi (+0,6 punti percentuali) e di 88 mila unità per le femmine (+0,3 punti percentuali). Un aumento inferiore per le donne va spiegato, poiché ci si aspetta che in una recessione esse siano le prime a scomparire fra gli inattivi. Vi è più di una ragione plausibile, ma una fra tutte non può mancare, vale a dire la nuova, tenace determinazione da parte delle donne di rimanere sul mercato del lavoro anche quando le condizioni della domanda appaiono sfavorevoli.

Dietro a questa tenacia non vi è soltanto l'innalzamento del livello di istruzione. Nell'ultimo decennio l'occupazione femminile ha fatto indubbi balzi in avanti, magari a tempo parziale, con contratti a termine o con lavori parasubordinati (collaboratori, prestatori d'opera occasionale): alla vigilia dell'entrata in recessione vi era circa un milione e mezzo di occupate in più rispetto a dieci anni prima. Grazie a questa aggiunta il tasso di occupazione femminile è ora intorno al 47%, un valore indubbiamente basso nel contesto europeo, ma anche decisamente superiore a quello di dieci anni prima. L'ampia diffusione di forme contrattuali atipiche può aver giovato, ma vale la pena chiedersi quanto abbia pesato l'andamento dei salari reali, sempre più bassi per sostenere una famiglia secondo il comune standard di decenza. Anche in Italia le famiglie si possono privare sempre meno dell'apporto di reddito della donna e la recessione poteva solo rafforzare la necessità di poter contare su almeno un reddito e mezzo. Se questo è vero, gli ultimi dieci anni dovrebbero invitare a rivedere qualche paragrafo dei manuali di economia laddove si sostiene che, nei paesi industrializzati, la partecipazione delle donne è aumentata soprattutto in risposta all'incremento dei salari femminili (dovuto ad istruzione e a minore discriminazione) mentre ha pesato relativamente meno quanto guadagnasse il coniuge. L'Italia degli ultimi dieci anni potrebbe raccontare una storia un po' diversa. C'è da chiedersi, cioè, se il fatto che, da noi, più di qualche coniuge non guadagnasse 'abbastanza' abbia spinto le donne ad entrare sul mercato almeno quanto la prospettiva di un buon salario in proprio. (2)

(03/12/2009)

RIFERIMENTI

(1) Bettio-Smith-Villa, "Women in the current recession. Challenges and Opportunities", 2009, paper per Conferenza Commissione Ue "What does gender equality mean for economic growth and employment?". Qui pubblicato nella sezione ricerche.

(2) Villa (2009), "La difficile strada verso l'indipendenza economica per le donne in Italia: dalla protezione nella famiglia al lavoro retribuito", in: Economia e Lavoro, Anno XLIII, maggio-agosto, n. 2, pp. 37-58

Buon lavoro a tutte.
Un augurio indispensabile

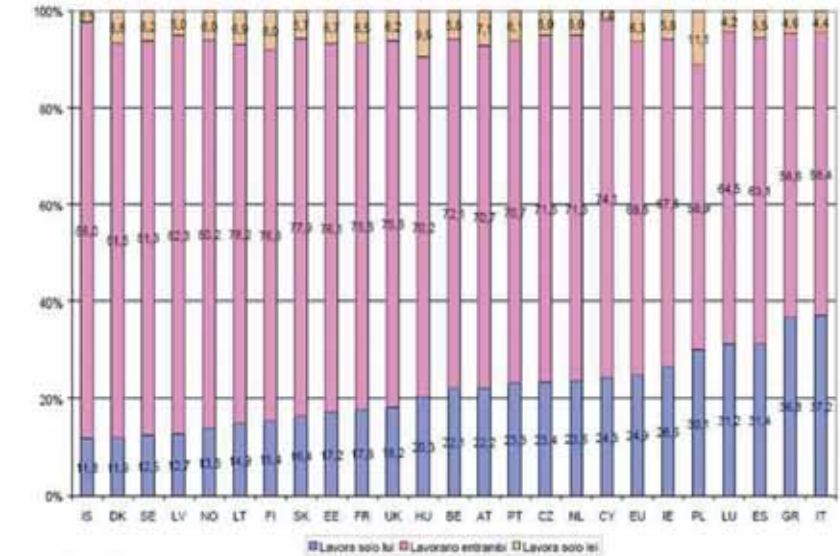
Redazione

Come sempre in tempi di elezioni, c'è una gara tra i partiti a presentarsi come protettori della famiglia. Ma sarebbe più interessante per gli elettori se invece di nascondersi dietro immagini rassicuranti di bambini e armonia famigliare - peggio che nella pubblicità di una nota pasta nazionale – tutti i candidati si esponessero, dichiarando quale modello di famiglia hanno in mente di proteggere e da chi. Parliamo della famiglia tradizionale con l'uomo impegnato a guadagnarsi il pane e la donna a casa ad occuparsi di tutto e di tutti? O parliamo di una famiglia dove lavoro per il mercato e lavoro di cura sono condivisi? Molti indizi lasciano sospettare che il modello prevalente che si vuole richiamare alla mente degli elettori sia il primo. È bene allora riflettere sul fatto che oggi – marzo 2010 - questo non è più né un modello sostenibile né un modello desiderabile.

Bisogno di indipendenza economica e di auto-realizzazione sociale - testimoniati dall'attuale impegno delle ragazze nell'istruzione - sono alla base del notevole aumento dell'occupazione femminile, che si è verificato in tutti i paesi sviluppati nell'ultimo decennio. I vantaggi di questa crescente partecipazione femminile per l'efficienza dell'economia nel suo complesso sono stati più volte analizzati[1]. Va poi ricordato che, a fronte di benessere e bisogni crescenti, ma anche di aumentata disuguaglianza dei redditi, un reddito solo per famiglia non è più sufficiente a garantire quello che oggi è considerato un accettabile tenore di vita. Un recente studio per gli Usa[2] mostra come nelle famiglie a basso reddito il 60% delle madri siano casalinghe (e la quota è in aumento rispetto alla fine degli anni settanta), contro solo il 20% nelle classi di reddito più elevato. La stessa associazione fra famiglie monoreddito e basso reddito famigliare è rilevabile in Italia, dove per presenza di famiglie bi-reddito occupiamo il solito ultimo posto nei confronti europei (si veda Figura 1).

In Italia, per le coppie con una donna tra i 25 e i 54 anni, lavorano entrambi i partner solo nel 61 per cento dei casi, contro una media europea del 67 per cento e valori oltre il 76 per cento per i paesi nordici. Nella classe di reddito più bassa (primo quintile della distribuzione), solo nel 20% dei casi entrambi i partner lavorano, contro l'88% nelle famiglie a più alto reddito (si veda Tabella 1).

Figura 1 - Coppie con donna in età da 25-54 anni in cui lavorano entrambi o uno solo dei partner nei paesi dell'Unione Europea – Anno 2007 (composizioni percentuali)



Fonte: EU-SILC (Statistics on income and living conditions)

Tabella 1 - Coppie con donna in età da 25-54 anni in cui lavorano entrambi o uno solo dei partner in Italia, distinte per quintili di reddito – Anno 2008 (composizioni percentuali)

	Quintile					Totale
	1°	2°	3°	4°	5°	
Lavora solo uomo	71,9	59,0	32,1	14,9	9,8	34,6
Lavorano entrambi	20,1	36,5	64,5	81,6	87,9	61,3
Lavora solo lei	8,0	4,6	3,4	3,6	2,3	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, Indagine Reddito e condizioni di vita EU-SILC

Se guardiamo ai tassi di occupazione femminile per ripartizioni geografiche, è facile capire perché al Sud, dove poco più del 40% delle coppie può contare sul reddito di entrambi i partner, sia concentrata la più alta percentuale di famiglie povere, così come si può comprendere l'origine del relativo benessere, fino a prima della crisi, di regioni come il Veneto e l'Emilia, che presentano la percentuale più elevata di famiglie a due redditi (oltre il 70% delle coppie).

Il contributo femminile al reddito famigliare diventa pertanto un elemento essenziale per il benessere relativo della famiglia e, nella crisi, costituisce un indispensa-

bile ammortizzatore, anche se solo parziale, contro la perdita di reddito famigliare in caso di disoccupazione maschile. In questi casi appare ancora più evidente il costo non solo per le donne, ma per l'intera famiglia, del persistere di un differenziale salariale di genere, di carriere lavorative frammentate, del preponderante peso delle donne nel lavoro part-time e della loro maggior presenza in lavori meno protetti.

Politiche di breve e lungo periodo

In questo momento i problemi derivanti dalla crisi si intrecciano e si sovrappongono a problemi strutturali e di lungo periodo, che le economie avanzate si trovano ad affrontare. Da un lato la crisi pone con drammaticità l'esigenza del sostegno al reddito famigliare, e dunque richiede la revisione degli istituti di una protezione sociale, che ancora non garantisce piena parità di trattamento fra uomini e donne.

Dall'altro, la sostenibilità di lungo periodo di un'economia con famiglie bi-reddito richiede una riforma corrispondente nell'organizzazione del lavoro e una nuova offerta di servizi, siano questi privati - ma allora si deve garantirne l'accessibilità finanziaria da parte delle famiglie - o pubblici - ma allora se ne deve garantire l'offerta in quantità e qualità adeguata. Nel nostro paese, e non solo, tutto ciò viene oramai ribadito ripetutamente dagli studiosi, dall'opposizione, ma anche dal governo, creando l'illusione che un qualche consenso ci sia e che soluzioni concrete seguiranno in qualche modo. Ma è veramente così?

Prendiamo l'organizzazione del lavoro. Dovunque si vada in Europa - e perfino da noi - la necessità di 'assicurare la conciliazione fra esigenze di vita e di lavoro' è diventata un mantra per esperti e politici, ma se ne dimentica spesso la dimensione di genere. Di fatto, il part-time o i congedi di genitorialità sono tuttora declinati al femminile. L'orario di lavoro è più spesso flessibile per gli uomini di quanto lo sia per le donne - un dato poco conosciuto anche se ben documentato a livello europeo - ma la flessibilità di cui godono gli uomini non ha nulla a che vedere con la necessità di "conciliare"; quella delle donne sì.

Insistere sulle virtù di una conciliazione declinata solo al femminile non porterà l'Europa fuori da un binomio "occupazione-fecondità" non esaltante. In molti dei paesi che hanno puntato di più su congedi lunghi, part-time o entrambi – dall'Austria alla Germania, dai Paesi Bassi alla Spagna – il tasso di occupazione in unità equivalenti a tempo pieno (contando cioè due occupati a metà tempo come un occupato a tempo pieno) è inferiore alla media europea e il numero medio dei figli per donna non va oltre l'1,7 dei Paesi Bassi (dati Eurostat 2007).

In Gran Bretagna – un paese che ha investito in congedi parentali solo negli ultimi anni – l'idea è ora di estenderli, ma solo ai padri e in alternativa alla madre. La legislazione vigente prevede per la madre un congedo fino a 12 mesi - sei dei quali al 90% della retribuzione, il resto ad indennità decrescenti - mentre il congedo di paternità è pagato fino a due settimane. La proposta avanzata recentemente dal

governo è che, a partire dall'aprile 2011, una madre che desideri tornare al lavoro prima di aver usufruito interamente del proprio congedo possa trasferirlo al padre, fino ad un massimo di sei mesi, condizioni economiche incluse. Non è tanto il dettaglio delle misure che conta - la Gran Bretagna non è un paese leader in tema di congedi parentali - quanto la direzione del cambiamento.

Occorre dunque giocare una doppia partita, quella di una conciliazione anche per padri e quella dei servizi alla persona: assistenza, sanità, istruzione, cultura. L'inevitabile minor tasso di crescita della produttività dei servizi rispetto al settore delle merci (il famoso "morbo dei costi" o "Baumol's disease"), pone l'esigenza di trasferire risorse dal settore della produzione dei beni a quello dei servizi. Se si vuole evitare di produrre una forte diseguaglianza retributiva a carico di chi lavora nei servizi alla persona, il costo dei medesimi tenderà necessariamente a lievitare (relativamente al costo dei beni) per l'effetto congiunto di una minore crescita della produttività a fronte di un eguale tasso di crescita dei salari.

La nostra società si trova dunque di fronte all'esigenza di trovare una soluzione al problema di come attuare questa conversione dei consumi, e il connesso trasferimento di risorse. Ma un problema può anche nascondere un'opportunità. Una voce insospettabile – e insospettata – fra coloro che hanno visto l'opportunità dietro al problema è la Deutsche Bundesbank, la Banca Centrale Tedesca. Un suo studio analizza gli effetti fiscali dell'integrazione delle madri nel mercato del lavoro[3]. Lo studio conclude che un investimento pubblico negli asili per l'infanzia che permettesse alle donne di tornare al lavoro dopo la maternità potrebbe in realtà aumentare le entrate dello Stato e dell'ente previdenziale. Bisogna cambiare le politiche di sostegno alla domanda, pensare meno alle automobili e più ai servizi alla persona.

(03/12/2009)

NOTE

1. L'incremento del Pil - legato alla maggiore partecipazione femminile - è calcolato per l'Europa in Elmeskov, J. e Scarpetta, S. (2000), "New Sources of Economic Growth In Europe?" lavoro presentato alla conferenza "The New Millennium - Time for a New Economic Paradigm?", Oesterreichische Nationalbank Vienna.

2. Si veda Williams, J. C. e H. Boushey (2010), "The Three Faces of Work-Family Conflict: The Poor, the Professionals, and the Missing Middle", American progress, January 25, 2010.

3. Fonte: DIW 2002 cited in Maier F. and Carl A. (2003) "The Costs of Non-Equality: German report" European Expert, Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment

Salvare il posto, un'impresa da donne

Chiara Valentini

Non sono salite sui tetti come tante altre operaie minacciate da chiusure e casse integrazioni né tantomeno hanno scelto una vita da casalinghe, come succede anche troppo spesso, in particolare nel mezzogiorno. Ad Orvieto un gruppo piuttosto battagliero lavoratrici a rischio, cassintegrate, messe in mobilità o licenziate, stanno praticando diverse strategie per conservare almeno una speranza di lavoro.

Le loro storie sono venute alla luce in una discussione pubblica organizzata dall'orvietana d'adozione Pirkko Peltonen. Dove a confrontarsi con le donne di Orvieto c'erano l'economista Francesca Bettio, la candidata presidente dell'Umbria, poi eletta, Catiuscia Marini e io stessa. Punti di riferimento obbligato erano la crisi che non accenna a rallentare e le difficoltà speciali delle donne, che oltre a tutto il resto devono vedersela con i tagli dei servizi sociali, asili e assistenza agli anziani che si assottigliano anche in regioni relativamente privilegiate come l'Umbria. Che si trovano a combattere con la scuola sempre meno accogliente disegnata a colpi di decreto dalla ministra Gelmini. E che oltre allo stress da superlavoro affrontano l'angoscia per una precarietà più accentuata e per un senso generale di arretramento.

Solo pochi anni fa, in una zona dove il tessile andava a gonfie vele e dove le due aziende più importanti del settore si contendevano le lavoratrici più qualificate, era impensabile quel che poi è successo. Ce lo ha raccontato con grande semplicità Romina, una ragazza di 26 anni entrata in una di queste aziende, che produceva giacche da uomo semilavorate per il mercato internazionale. Assunta anche grazie a un istituto professionale a indirizzo moda, cinque anni di studio e di esercizio alla qualità, Romina era arrivata col tempo a uno stipendio che giudicava buono. Ed era convinta di avercela fatta. All'inizio del 2009 i primi segnali inquietanti, stipendi in ritardo e qualcuno anche saltato. «Ma non mi sarei mai aspettata, tornando dalle ferie, di trovare l'azienda in liquidazione e una lettera di licenziamento per me e per le mie sessanta compagne». Sbalorditi anche i sindacati, a cui il proprietario non aveva comunicato niente ed era uscito di scena lasciando debiti e pendenze nelle mani di un liquidatore. A 25 delle operaie licenziate, fra cui Romina, un nuovo imprenditore, a cui il liquidatore aveva affittato un ramo dell'azienda, aveva chiesto di tornare al lavoro a condizioni decisamente svantaggiose. «In sostanza dovevo lavorare in un capannone, con un contratto da apprendista e poche garan-

zie di continuità. Insomma, una situazione molto peggiore di quando avevo cominciato. Ma l'alternativa era tornare a casa. Ne ho parlato con le altre, quasi tutte abbiamo deciso per il si». Non si può dire che la scelta sia stata risolutiva. Anche se il loro lavoro continua ad essere quello classico di "operaie dell'industria", i loro contratti si portano dentro l'insicurezza del precariato, il presagio dell'impiego a termine. Ma perlomeno qualcosa che assomiglia ad un posto di lavoro c'è ancora, come anche la voglia condivisa di non mollare. «Per come stanno andando le cose siamo quasi delle miracolate», hanno detto.

Sono le stesse motivazioni che avevano spinto le operaie dell'altra azienda tessile della zona, specializzata in capi d'alta moda molto richiesti a Parigi, a lavorare quasi un anno gratis. Come hanno spiegato Giuliana e Cristina, due quarantenni con i mariti in mobilità, «anche se l'azienda era in crisi e in pratica non vedevamo più lo stipendio continuava ad arrivare un certo numero di commesse. Pensavamo, con i nostri sacrifici, di poter salvare il posto». Sacrifici che il datore di lavoro accettava senza tanti scrupoli. Non avendo le risorse per trasferire all'estero la sua azienda, si barcamenava come molti altri in questo periodo fra l'uso mirato della cassa integrazione e la richiesta di prestiti alle banche. E pare che in sostanza sperasse di superare i suoi guai giocando sulla pelle delle operaie. Ma intanto i suoi debiti crescevano e la pazienza delle donne si esauriva. «Non si arrivava più a fine mese, la vita era una fila di rinunce, neanche più un regalino ai bambini per Natale si poteva fare», hanno raccontato. Anche perchè lavorare costa. Costa in spese di trasporto per chi abita lontano dall'azienda, costa in aiuti domestici per chi ha figli piccoli e anziani non autosufficienti. Così da qualche mese, con l'aiuto di una battagliera sindacalista della Cgil di Orvieto, Rita Paggi, hanno fatto causa all'azienda per riavere gli stipendi arretrati. E premono con gli amministratori locali per qualche nuova soluzione.

Ma la storia più singolare l'hanno raccontata alcune lavoratrici di un call center che si occupava delle prenotazioni di visite e servizi per vari ospedali, non solo in Umbria ma anche a Messina. All'inizio sembrava un luogo privilegiato, quasi un paradiso per le 150 ragazze assunte già in periodo di crisi con contratti regolari e 14 mensilità. Al punto che molte altre sognavano di poterci lavorare e si affannavano a spedire i loro curricula. In realtà dietro il presunto paradiso si nascondeva uno di quei tipici appalti ottenuti sottocosto, ad una cifra che poi non consentiva al titolare di gestire decentemente il servizio. Infatti gli stipendi cominciavano a ritardare. Quando poi la finanza aveva scoperto che non venivano nemmeno versati i contributi, la regione Umbria si era ripresa l'appalto e aveva assorbito in un nuovo servizio la maggioranza delle lavoratrici. Ne erano restate fuori 27, quelle che si occupavano del Poliambulatorio di Messina. Irene, una trentenne rimasta vedova con due bambine, ha raccontato la storia di questo gruppetto fatto quasi tutto da giovani donne con figli piccoli, con poche esperienze ma molta grinta, che pur di tenersi il posto, oltre a rinunciare per vari mesi allo stipendio hanno saputo inventarsi una specie di autogestione. «Sapevamo che il Poliambulatorio non aveva annullato l'appalto, per noi il lavoro c'era ancora. Ma il titolare era scompar-

so. Sapevamo che cercava di cedere il servizio a qualcun altro, ma intanto non si faceva più vedere. E allora abbiamo deciso di mandare avanti noi la baracca, di prenderci la responsabilità in attesa di un nuovo titolare. Abbiamo stretto i denti e ci siamo buttate». Tutte le mattine alle 7 in punto un piccolo gruppo di lavoratrici, con le chiavi che nessuno si era ripreso, apriva gli uffici e cominciava il lavoro. I turni se li stabilivano di comune accordo, anche in base alle necessità di ciascuna. Per esempio, una ragazza che abitava fuori Orvieto lavorava per quattro giorni di fila per fare meno viaggi. Quelle con i bambini molto piccoli smettevano sempre prima delle quattro del pomeriggio, quando i nidi chiudono. Per vari mesi quella che era in realtà un'azienda fantasma aveva fornito servizi modello, mai un appuntamento sbagliato o un'attesa in linea troppo lunga. C'erano stati anche momenti di esasperazione. «A qualche ragazza saltavano i nervi a non prendere più una lira. Volevano che qualcuno le licenziasse, per avere almeno la cassa integrazione», ha ricordato Irene. Ma poi erano andate avanti tutte insieme. Quell'esperienza collettiva aveva cambiato le telefoniste dell'azienda fantasma, fino allora digiune di sindacalismo e di politica. «Ma a voi chi vi paga, il governo?», si era sentita chiedere Rita Paggi, la sindacalista che le ha seguite fin dai primi giorni. Poi, sia pure con qualche conflitto, i rapporti erano cambiati. E quando a novembre dell'anno scorso è arrivato un nuovo titolare, si è trovato come controparte Irene, nel frattempo iscritta alla Cgil e rappresentante della Rsu dell'azienda. Qui è cominciata un'altra storia. Dopo un breve periodo di tranquillità gli stipendi avevano cominciato di nuovo a ballare, arrivavano per un mese o due e poi venivano sospesi per altri tre e così di seguito. Qualcuna li aveva chiamati stipendi a zebra, avendo capito in fretta quel che stava succedendo. Dato che per procedere contro il datore di lavoro bisogna che sia insolvente da almeno tre mesi, il nuovo titolare usava quel giochetto per risparmiare sulle paghe senza finire in tribunale. Convinte ancora una volta che «rispetto al niente qualunque cosa è meglio» le ragazze del call center hanno continuato a battersi per i loro diritti, coinvolgendo i politici locali e perfino il prefetto. «Determinate e mai arrese», come le definisce Rita Paggi, sono ancora più decise dopo aver capito di saper non solo lavorare ma anche mandare avanti un'azienda con le loro sole forze.

E forse sono anche donne come queste che hanno in mente certi economisti, quando sostengono che non si esce dalla crisi se non si impara a valorizzare quel motore di ripresa chiamato fattore D.

(07/05/2010)

L'arte di organizzarsi per un lavoro nuovo

Paola Piva

Questo articolo ragiona lungo due assi (in continuità con il manifesto Immagina che il lavoro): un sistema economico che rispetti tempi e modi di vita e la necessità di creare luoghi collettivi affinché ciò avvenga.

Trasformazione del lavoro

Per pensare una trasformazione dell'economia, è importante analizzare il lavoro sommerso che – interno al mercato - sta mandando in frantumi non solo le vite dei singoli, ma anche quelle delle imprese e delle infrastrutture sociali.

La vita da equilibristi di tante donne, di tanti giovani e tanti migranti va imputata a un sistema produttivo che mette sulle loro spalle dei carichi che invece andrebbero ripartiti sull'azienda e sulla collettività.

Prendiamo il "doppio si": non è da oggi, ma da sempre e in ogni latitudine, tanto nelle economie sviluppate quanto in quelle povere, nel lavoro informale e in quello regolare, precario o stabile, la grande maggioranza delle donne – oltre a produrre il vivere per sé e per coloro di cui hanno cura - lavorano per il mercato. Voglio sottolineare che il lavoro di cura erogato dalle donne ha un valore economico (misurabile), benchè non entri nello scambio mercantile. Un altro esempio di carichi mal ripartiti nell'organizzazione del lavoro è il fenomeno che imputa al lavoratore l'onere di creare il lavoro e/o di reggere la precarietà dell'azienda. È il caso di giovani che lavorano gratis per avanzare nella lunga fila di chi aspetta un lavoro retribuito. Insegnano, creano siti, gestiscono sportelli, scrivono bandi di gara, cioè producono per aziende che li mascherano da stagisti, senza contrarre nei loro confronti alcun impegno futuro. Il tempo dedicato non a fare il lavoro ma a procurarselo viene dilatato a oltranza. Il guadagno ottenuto con il trucco del lavoro gratis, non solo aumenta le disuguaglianze interne tra lavoratori, ma produce un guasto nel sistema produttivo; i manager si alleggeriscono della fatica di creare lavoro stabile, organizzarlo in modo efficiente, riconoscere equamente il prodotto di ciascuno, misurare le ricompense in base a valori condivisi. In pratica si indebolisce l'intero equilibrio aziendale. Una azienda che affida sistematicamente una quota di compiti necessari a

lavoratori che non paga, è come una casa a cui viene tolto un asse; tutto cede e va in malora.

Andrebbe compilato l'elenco delle brutte abitudini fiorite in questi anni, a partire da quelle che poco hanno a che vedere con il mercato globale, molto invece con logiche proprie dell'economia italiana. Prendiamo la crescita di imprese create da immigrati. Gli ottimisti si rallegrano delle nuove energie imprenditoriali, ma andando a vedere meglio scopriamo che due terzi di queste imprese sono individuali. Andando ad approfondire il dato scopriamo che sono operai cui l'impresa edile impone di aprire partita iva, per poterli impiegare senza rischi; piccoli commercianti che a rischio proprio investono sul negozio; cooperative di pulizie che impiegano connazionali a settimana, spostandoli tramite cellulare da un albergo all'altro, di ora in ora.... Per fortuna, abbiamo esempi di innovatori straordinari, che creano imprese vincenti; ma non sono molti né ci si può aspettare che lo diventino, perché da soggetti precari nascono per lo più imprese fragili. A riprova il tasso di mortalità delle aziende di immigrati che è doppio rispetto a quelle degli italiani.

Il problema non è la forza delle donne, dei giovani, degli immigrati; la loro capacità di destreggiarsi è indiscussa, ma per ora molto individuale. Manca un pensiero collettivo su forme aziendali e regole di sistema che invece di fare strage di queste energie le mettano a frutto.

Soggetti volenterosi, regole ingestibili

Il coraggioso film di Ken Loach "In questo mondo libero" mette in scena un conflitto di lavoro tra donne e immigrati; costringendoci a guardare oltre i soggetti. Due giovani amiche precarie si mettono in proprio per reagire al sopruso di un padrone truffaldino, rilevano l'agenzia di affitto di manodopera clandestina e decidono di agire bene, pagare equamente. Ma a un certo punto il quadro cambia; in mancanza di denaro liquido le due donne ora manager si rifanno su poveri lavoratori che vivono alla giornata. Tra furbizie e violenze la vicenda si complica in un crescendo di malefatte e lo spettatore arriva a comprendere che la contraddizione è insita nel gioco. In un simile contesto non può nascere un imprenditore illuminato.

Il lavoro in frantumi non è un destino ineluttabile, come non lo è l'apartheid in cui viene mantenuto il lavoro s-protetto rispetto all'economia regolare. Convinta di questo, da tempo raccolgo casi di imprese che funzionano meglio proprio in quanto "pensano diversamente" il sistema produttivo, il valore del lavoro, le sinergie con il mondo vitale. Ma per delineare un paradigma occorre molto di più; non bastano casi singoli, occorre una forza organizzata capace di cambiare gioco o almeno di immaginarlo. Come aggregare? Partendo da sé, è l'invito. Ma per allargarci ai più. Valorizzando esperienze circoscritte, ma capaci di fare tendenza e di "pensare il tutto".

Energie che dividono, energie che aggregano

In Italia, oggi, diciamo "tutele" e pensiamo ancora al sindacato? O piuttosto pensiamo al welfare? Pensioni, pre-pensionamenti, cassa integrazione lunga, congedi maternità, ecc.? Le tutele ci sono per pochi e sempre meno; chiunque si trovi in posizione di vantaggio (monopolio di un sapere, di un bene esclusivo, di uno strumento di visibilità, ecc.) riesce a tutelarsi ricattando l'azienda costi quel che costi, anche a scapito del bene collettivo. Chi è debole, tramite il sindacato può ancora rifugiarsi nell'immobilismo, alza il cartello "non si tocca", rifiutandosi di collaborare alla ricerca di soluzioni. E qualche volta la spunta. Perciò agli ultimi non resta che abbozzare. Le donne - presenti in tutte e tre questi gruppi – potrebbero diventare una forza per la trasformazione, se riuscissero a pensare diversamente tutto il gioco complessivo.

Per ora i sindacati confederali hanno seguito un'altra strada, quella degli organismi ad hoc per soggetti più esposti: coordinamenti donne, associazioni di immigrati, associazioni di precari. Avere propri leader dovrebbe aiutare l'aggregazione e generare forza nella contesa. Ma se le vertenze – azienda per azienda, settore per settore – continuano ad essere in mano ai lavoratori protetti, difficilmente le regole del gioco verranno messe in discussione.

Tempo fa in un seminario della Fondazione Brodolini alla Casa internazionale delle Donne, commentando il libro di Mariella Gramaglia "Indiana" (Donzelli, 2009), ci siamo interrogate su cosa potesse insegnare a noi donne italiane l'esperienza di Sewa, sindacato di donne indiane, lavoratrici del sommerso, disprezzate socialmente, che i sindacati ufficiali non volevano affiliare. La spinta ad aggregarsi è scaturita dall'idea che la donna trova la sua dignità nel potere fare bene il proprio lavoro. Questo principio viene inteso come principio ordinatore per sè e per l'umanità. Il lavoro è il punto cruciale, la vera nobiltà di ogni vita. Anche dio lavora. Secondo lo stesso principio del sole: il sole riscalda, l'acqua produce nuvole (....) ogni cosa che la natura dà, va restituita e curata. Con gli anni l'organizzazione è cresciuta e ha raggiunto sei milioni di donne. Ciò è stato possibile perché Sewa inventa strumenti sempre nuovi per migliorare la vita quotidiana delle sue affiliate (e di conseguenza della comunità tutta): asili, mutue, microcredito, alimentari a prezzi calmierati, ecc. L'autodifesa genera coesione e al tempo stesso forma sul campo delle leader apprezzate aumentando la capacità del sindacato delle donne di resistere e negoziare quando ci sono conflitti di lavoro. Qualcosa da importare anche qui?

(21/05/2010)

Donne e crisi, il lavoro sprecato

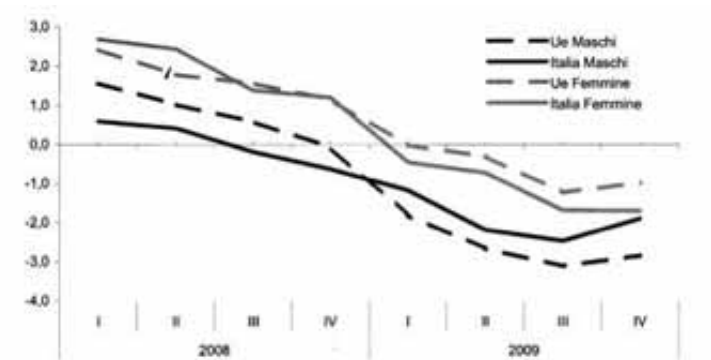
Alessandra Righi

Nei giorni scorsi è stato presentato il Rapporto annuale Istat sulla situazione del Paese nel 2009, una lettura attesa di un anno difficile che suona nuovi campanelli di allarme in tema di donne e lavoro.

In Italia la crisi occupazionale ha causato una riduzione dell'occupazione femminile superiore a quella degli altri paesi dell'Unione, con un ulteriore allargamento del divario nei tassi di occupazione. Nel corso del quarto trimestre del 2009 il tasso di occupazione per l'Italia è infatti ridisceso a quota 46,1% contro il 58,5% in Europa. È accaduto il contrario per gli uomini italiani che hanno registrato cadute di occupazione inferiori a quelle registrate nel resto dell'Europa.

La discesa dell'occupazione femminile ha colpito il lavoro standard, quello atipico dove negli ultimi anni si era concentrata gran parte della crescita, e quello autonomo. Tra gli autonomi la perdita relativa per le donne risulta quasi doppia di quella degli uomini (-3,3% rispetto a -1,8%), anche se, in valore assoluto, il calo riguarda per tre quinti gli uomini.

Figura 1. occupati per sesso. in Italia e nell'Ue - 2008-2009 (variazioni tendenziali)



Fonte: Eurostat, Labour force survey

L'Italia si differenzia dal resto dell'Europa anche per quanto riguarda la disoccupazione femminile. Sono state colpite le giovani donne più che i giovani maschi, come pure le disoccupate di lungo corso. E ciò è avvenuto nonostante che una parte delle perdite occupazionali siano andate ad ingrossare i ranghi delle donne cosiddette 'inattive' – quelle che non sono disponibili a lavorare e non cercano lavoro - invece che allungare le file delle disoccupate. Così, nel 2009 il tasso di inattività delle donne italiane ha superato di 13 punti percentuali quello medio europeo.

In questo quadro si sono accentuate molte delle tradizionali criticità che caratterizzano il lavoro femminile, il basso livello di partecipazione al mercato del lavoro delle donne meno scolarizzate, la diseguale distribuzione dell'occupazione femminile nei diversi settori e professioni, i forti squilibri territoriali e, non ultima, la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia.

È noto che le donne meno scolarizzate o non entrano sul mercato del lavoro o lo abbandonano per prime. È questo segmento che alimenta in maniera decisiva il gap con l'Europa ed è proprio su di esso che la crisi si è abbattuta per prima. Alla fine del 2009, però, è arrivata a colpire anche le laureate del Nord (-2,5 punti percentuali nell'ultimo trimestre 2009).

Nell'ambito delle diverse professioni, le donne hanno il tradizionale vantaggio di essere collocate più tra i "colletti bianchi" (mansioni meno pesanti e spesso più remunerate) che tra i "colletti blu" (lavoro manuale). Ebbene, la recessione è arrivata a colpire anche i colletti bianchi ad elevata specializzazione, dove sono confluite le ultime leve delle laureate italiane e dove si registra una maggiore proporzione di donne (-160 mila occupate nel 2009). Ciò assume un significato particolare in un contesto dove circa il 20% degli occupati detiene un titolo di studio superiore a quello necessario per eseguire la mansione che svolge. E se per i diplomati l'indicatore registra livelli superiori per i maschi, tra i laureati sono invece le donne a mostrare un incidenza superiore (+8 punti percentuali).

La situazione delle donne meridionali merita un discorso a parte. Come è noto, i livelli di partecipazione e di occupazione femminili in questa area del paese sono da sempre molto inferiori a quelli del Centro-Nord. La crisi ha allargato il divario invece che attenuarlo, concentrando nel Mezzogiorno quasi la metà del calo complessivo di occupazione femminile (105 mila unità).

Nel paese nel suo complesso sembrano essere peggiorate anche le prospettive di conciliare vita e lavoro. L'occupazione delle donne tra i 25 e i 45, quelle con figli, ha risentito particolarmente degli effetti della crisi, con una diminuzione di un punto percentuale rispetto a un anno prima. Il minore utilizzo di strumenti di flessibilità e di conciliazione frena la crescita di partecipazione delle donne italiane. Va ricordato che la quota delle occupate in part time è ancora al di sotto della media Ue nonostante la crescita degli ultimi anni, specie per il part-time "involontario". Attualmente la forbice con l'Europa rispetto alla quota di part timers si allarga progressivamente nel passaggio da donne con 2 figli (-1,4) a quelle con 3 o più figli (-6,3).

Nel valutare la sostenibilità del quadro delineato è importante soffermarsi sul ruolo della famiglia. Molto più che altrove, le famiglie italiane hanno rappresentato un ammortizzatore fondamentale in questa crisi, grazie anche al loro basso livello di indebitamento. Ma emergono segnali che non lo possono restare a lungo. In un Paese che, dopo Malta, registra la quota più elevata di famiglie monoreddito (si veda, in questo stesso sito, l'articolo "Buon lavoro a tutte, un augurio indispensabile"), non si può continuare a non utilizzare o sottoutilizzare le risorse umane femminili che negli ultimi trenta anni hanno visto raddoppiare la loro partecipazione all'istruzione superiore.

Secondo le previsioni più recenti la crisi occupazionale continuerà ancora a lungo. Una maggiore partecipazione femminile può fare la differenza nell'equilibrare le risorse a disposizione delle famiglie in situazioni critiche, così come succede altrove in Europa e perfino nel Sud dell'Europa. In Spagna, per esempio, nonostante la crisi abbia colpito il mercato del lavoro più che in Italia –- la caduta dell'occupazione femminile nel IV trimestre del 2009 è quasi doppia di quella italiana - il tasso di occupazione delle donne continua ad essere superiore quello italiano di 6 punti percentuali, e ciò contribuisce ad alleviare l'impatto della crisi sui bilanci familiari e sulle dinamiche sociali.

Se i segnali a breve termine non sono positivi, anche quelli a lungo termine non appaiono incoraggianti. In un quadro in cui la scarsa valorizzazione e formazione del capitale umano dei giovani rende gli italiani più impreparati dei coetanei europei ad affrontare le sfide della globalizzazione, o semplicemente ad uscire dalla famiglia d'origine, è inquietante che le donne siano la maggioranza tra i NEET, quei giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono più a scuola e che ancora non lavorano. Si tratta di una condizione problematica non solo perché il suo protrarsi rende più difficile l'accesso al lavoro, ma anche perché il nostro Paese di tutto ha bisogno tranne che di aggiungere al nutrito contingente che già esiste nuove coorti di donne scoraggiate dall'entrare nel mercato del lavoro.

(04/06/2010)

Le opinioni espresse dall'autrice sono personali e non coinvolgono l'Istituto di appartenenza.

Maschi e inattivi: gli scoraggiati dalla crisi

Simona Costagli

La stima preliminare di maggio dell'Istat sugli occupati e disoccupati in Italia conferma il dato preoccupante relativo all'inattività, fenomeno spesso trascurato a favore del dato sulla disoccupazione, che viene ritenuto più utile e interessante. Nel nostro paese le persone nella fascia di età attiva (15-64 anni) che non cercano un'occupazione sono stabilmente sopra i 14 milioni, e da quando è disponibile la serie mensile (gennaio 2004) il dato di maggio ha rappresentato un picco (14.877mila unità) secondo solo a quello di novembre 2009 (14.882mila). Questo dato, calato nel reale, indica che in Italia sette persone su 20 non hanno un'occupazione e non la cercano o, meglio ancora, che in Italia un numero pari alla somma della popolazione dell'Irlanda e di quella del Belgio non ha un'occupazione e, per diversi motivi, non la cerca.

Il dato sull'inattività italiana è strutturalmente alto, e la componente femminile ne rappresenta tradizionalmente la porzione principale; tuttavia, la quota di donne inattive registrata nei primi cinque mesi del 2010 (65,1%), è la più contenuta degli ultimi anni, soprattutto a causa di un aumento più che proporzionale del numero di inattivi maschi (+4% dall'avvio della recessione tecnica a maggio 2010, contro il +1,9% per le donne nello stesso periodo).

Un segno che il mercato del lavoro (seppur in questo caso nelle sue dinamiche perverse) tende ormai a ridurre le differenze di genere? Non proprio. A ben vedere, infatti, si tratta di due fenomeni diversi, solo uno dei quali, quello maschile, legato alle difficoltà congiunturali.

Tra i principali partner europei l'Italia detiene il poco invidiabile primato dell'inattività sia in campo femminile sia in quello maschile: nel 2009 tra la popolazione di età 15-64 anni la Germania presentava un tasso di inattività di 20 punti percentuali più basso di quello italiano tra le donne e di 8,6 punti percentuali tra gli uomini; la Francia 15,2 e 1,5 punti percentuali in meno, e anche la Spagna, sia pure nell'anno terribile di crollo del mercato lavoro, ha fatto registrare tassi di inattività femminili e maschili inferiori rispettivamente di 13,7 e 7,3 punti percentuali.

Escluso il picco di inattività registrato nelle classi di età superiori (63% di inattive tra i 50 e i 64 anni nel 2009, 73% tra i 55 e i 64 anni), che condiziona in misura

non trascurabile la media generale e le differenze con gli altri paesi,[1] il tasso femminile italiano presenta i valori più elevati nelle fasce 25-29 anni (37,4%) e, in modo sorprendente, 40-44 anni (33,7%). Peraltro, proprio in quest'ultima fascia di età la differenza con la Germania raggiunge il valore più alto (18,5 punti percentuali). Il fenomeno appare stabile nel tempo e non risulta particolarmente peggiorato nei due anni caratterizzati dalla recessione.[2] Anche tra le classi più giovani (25-29 anni), i due anni di contrazione del Pil non sembrano aver avuto un impatto determinante sulla decisione di rinunciare a cercare un'occupazione: nel 2008, anzi, il tasso ha subito una lieve flessione, e nel 2009 l'incremento rispetto al periodo pre-crisi era di mezzo punto percentuale, comunque più basso rispetto a dieci anni prima.

Storia diversa per gli uomini, per i quali la recessione sembra aver condizionato più pesantemente la volontà di cercare un'occupazione.[3] Già a partire dal 2008, infatti, il tasso di inattività aveva subito un aumento rispetto all'anno precedente in tutte le fasce di età, per poi peggiorare ulteriormente nel 2009. L'inattività maschile tra i giovani (25-29 anni), in particolare, nel solo 2009 è salita di 2,4 punti percentuali, oltre 4 volte quella femminile. In questa fascia di età, inoltre, la differenza con la Germania raggiunge il suo valore massimo; nelle classi di età centrali (in particolare nella 40-44) il tasso, pure in crescita sostenuta rispetto al 2007, presenta invece lo scarto minore rispetto agli altri principali paesi europei, seppure in aumento rispetto a 10 anni prima.

Le diverse motivazioni addotte dagli intervistati (maschi e femmine) a giustificazione della propria inattività conferma l'idea che per la componente femminile si tratti ancora di una scelta dettata in larga misura da fattori esterni al mercato del lavoro e alle sue dinamiche congiunturali. Nel 2009 le inattive delle classi di età centrali[4] "scoraggiate" erano il 15,9% del totale; per contro, gli uomini di 25-49 anni che hanno smesso di cercare un'occupazione perché ritengono non vi sia lavoro disponibile per loro sono il 20,4% (erano il 2,5% nel 1999), una porzione rilevante di uomini (25-49) si dichiara inoltre inattivo poiché impegnato in corsi di formazione o istruzione (23,9%).

Per le donne l'uscita dal mercato del lavoro (o la mancata entrata) è determinata nel 26,4% dei casi dallo svolgimento di attività legate alla cura di familiari, di figli o di disabili. Tale percentuale raggiunge il valore massimo (45,7%) proprio nella classe di età centrale, tra i 25 e i 49 anni. L'attività di formazione tiene lontana dal mercato del lavoro solo 8 donne su 100 in questa fascia di età.

La decisione (volontaria o indotta) di rimanere al di fuori del mercato del lavoro da parte di un numero così alto di persone rappresenta un potenziale spreco di ricchezza, tanto più grave quanto maggiore è la quota di capitale umano specializzato e con un elevato grado di istruzione.

In Italia, nel 2009 la percentuale di inattivi laureati era consistente, in particolare tra le donne : il 6,5% delle inattive con titolo di studio ha una laurea, contro il 5,8%

degli uomini. I valori più elevati si riscontrano tra gli inattivi nella fascia di età compresa tra i 25 e i 49 anni; in questo caso è in possesso di una laurea il 9,6% delle donne e il 13,5% degli uomini. In entrambi i casi si tratta di valori strutturali, che non sembrano essere stati influenzati dal periodo di recessione. La quota di inattivi in possesso di un diploma di scuola superiore risulta simile tra i due generi (intorno al 30%), mentre tra coloro i quali hanno rinunciato a cercare un'occupazione la percentuale di quelli che hanno solo un'istruzione inferiore è pari al 64% tra gli uomini e al 63% circa tra le donne.

Pur trattandosi solo di dati descrittivi, che non pretendono di rappresentare una relazione di causa ed effetto, è forse possibile trarre alcune considerazioni, la più rilevante delle quali è che la recessione iniziata a marzo del 2008 ha indebolito più la volontà (capacità) degli uomini che delle donne di cercare un'occupazione, e ciò semplicemente perché l'alto tasso di inattività femminile è determinato da condizioni strutturali, legate alla mancanza di forme alternative di assistenza e sostegno nella cura della famiglia e dei figli che non dipendono dalla crisi economica, ma che rappresentano invece un (tristemente) consolidato "patrimonio" italiano. Per gli uomini il discorso è in parte diverso. Tolta la percentuale (bassa, seppure in crescita) di coloro i quali negli ultimi due anni hanno rinunciato a cercare un'occupazione per dedicarsi alla cura della famiglia, la quota principale è rappresentata da veri e propri "scoraggiati", pronti a rientrare nel mercato una volta che le condizioni della domanda di lavoro migliorassero (o venissero percepite come migliorate). Nel caso del lavoro femminile poi, a limitare l'ascesa ulteriore dell'inattività può aver giocato il fattore perverso dell'impoverimento delle famiglie, che spesso le ha obbligate a rimanere sul mercato del lavoro (anche solo dichiarando di essere disponibili a lavorare) anche in condizioni di difficoltà nella gestione familiare.

(16/07/2010)

NOTE

1. Tali valori (peraltro in forte calo rispetto a dieci anni prima) dipendono in larga misura dall'età in cui le donne italiane vanno in pensione. Sui confronti con altri paesi europei in tema di età pensionabile femminile si veda F. Pammolli e N.C. Salerno, "Riformare le pensioni per riorganizzare il welfare", CERM, Editoriale, n. 2, 2009.
2. Tecnicamente la recessione in Italia va dal secondo trimestre 2008 al terzo del 2009.
3. Sempre escludendo le fasce di età superiori (50-64 anni).
4. I dati Eurostat sui quali si basa la presente nota non permettono una disaggregazione maggiore per classi di età.

Incidenti sul lavoro, le donne sono in salvo?

Carlo D'Ippoliti

Qualche giorno fa il Daily Telegraph titolava "Advance guard of angry women lead Italians into European protests over austerity cuts". Le donne in questione sono le dipendenti pubbliche, attrici di una vera ribellione, secondo il giornalista inglese, a seguito dei tagli alla spesa nel settore pubblico.

Tra i tagli spicca la soppressione (con accorpamento in altri enti) di alcuni istituti pubblici di ricerca. A meno di non voler ritenere - con il ministro Tremonti - che il vantaggio di tale operazione risieda nel risparmio (risibile, per le casse dello stato) sull'affitto della sede di questi enti, la misura porterà un risparmio effettivo solo se i nuovi enti non acquisiranno lo status di ente di ricerca e quindi non godranno dei benefici a questi riservati, tra cui i vincoli meno stringenti all'assunzione di personale. Ovvero, il risparmio è il mancato rinnovo e la mancata assunzione di nuovi ricercatori e ricercatrici precari/e, da cui le proteste di cui sopra.

Al di là delle questioni concernenti il precariato nella pubblica amministrazione, vorrei considerare il caso di uno di questi enti, tra i più grandi per numerosità del personale, tra i più invisibili nel dibattito pubblico: l'Ispesl, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro. Il tema della sicurezza sul lavoro è uno di quelli che, in prospettiva di genere, sembrerebbero meno problematici. Come conseguenza "positiva" della segregazione occupazionale (ovvero nella concentrazione degli uomini in alcune professioni e delle donne in altre), gli uomini sono molto più esposti al rischio di incidenti sul lavoro, sia in termini assoluti (perché più uomini sono occupati) che relativi (perché più uomini sono occupati in mansioni considerate pericolose).

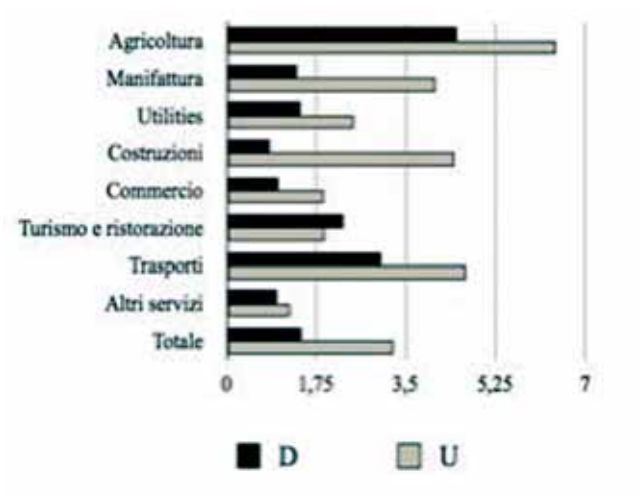
Le virgolette sul fatto che questa situazione sia "positiva" derivano dal fatto che ogni singolo incidente sul lavoro è una fatalità, un dramma in troppi casi. Inoltre, valutare quanti e quali siano gli incidenti sul lavoro, richiede ovviamente di tenere in considerazione che le donne sono molto più esposte degli uomini ad incidenti sul lavoro domestico non retribuito[1].

Però, la questione non è così semplice, ed anzi la sicurezza sul lavoro è un tema su cui ad oggi si è fatta tanta retorica e poca ricerca. Ad esempio, le statistiche

degli infortuni sul lavoro sono sbilanciate in favore degli incidenti di tipo fisico, con minore considerazione per le malattie professionali e i danni alla salute psicologica ed emotiva che possono essere generati da condizioni di lavoro stressanti, mobbing, discriminazione e molestie. Questa scarsa considerazione è dovuta anche alla legittima resistenza delle imprese (sia in sede politica che giudiziaria) nel veder riconosciuto un danno non patrimoniale al/la lavoratore/trice soggetto/a a condizioni di lavoro non propriamente edificanti. Certamente, è rilevante anche il fatto che la diagnosi di malattie non fisiche è ovviamente più difficile e contestabile.

A causa di questo squilibrio nelle definizioni e nelle diagnosi, non è una sorpresa se, come mostra la figura 1, emerge che i settori di attività più a rischio sono quelli in cui maggiore è la quota di occupati manuali: agricoltura ed industrie estrattive, trasporti, costruzioni, manifattura.

Figura 1. Numero di incidenti sul lavoro ogni 1.000 lavoratori/trici in Italia, per settore



Fonte: dati raccolti ed elaborati in Italia dall'ISPESL, accessibili online tramite il sito web Eurostat.

La distinzione tra infortuni fisici e malattie psico-emotive è interessante da un punto di vista di genere perché, a titolo puramente preliminare, si potrebbe ipotizzare che le donne sono più esposte a questo tipo "invisibile" di incidente. Dalla stessa figura emerge infatti che nei settori in cui il lavoro manuale è meno diffuso (commercio, servizi) vi è minore discrepanza tra il numero di incidenti (in rapporto agli occupati) per uomini e donne. Nel caso di turismo e ristorazione vi è perfino

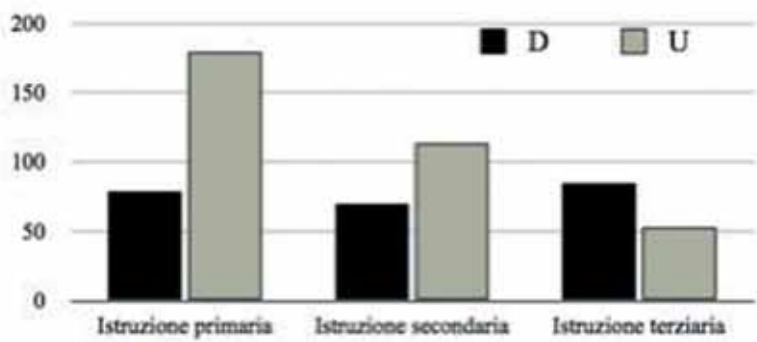
un ribaltamento, anche se è plausibile che, in questo settore, le donne siano più occupate degli uomini con funzioni manuali.

Un'altra possibile evidenza di questo sbilanciamento nelle tipologie di infortuni emerge dall'analisi degli incidenti e delle malattie professionali per titolo di studi, mostrata in figura 2[2]. Mentre gli uomini presentano un chiaro trend decrescente al crescere della formazione (e si suppone, della qualifica occupazionale), il gap con le donne si va parimenti riducendo, ed anzi le donne con istruzione universitaria o superiore presentano un numero di diagnosi superiore agli uomini con pari titolo di studio, e superiore alle donne con titolo inferiore.

Poche e semplici statistiche aggregate bastano dunque a mettere in luce la complessità di un dramma sociale che riguarda in forma diversa uomini e donne, ha rilevanti conseguenze economiche (come sottolinea un rapporto di Eurostat[3]) ma è troppo spesso soggetto a semplificazioni eccessive, se non ad oblio.

Appare dunque discutibile la decisione di ridimensionare la ricerca in questo ambito, come avverrebbe se con l'accorpamento dell'Ispesl nell'Inail si avesse perdita di personale impegnato sulla ricerca in questo campo (ad esempio se i lavoratori e le lavoratrici precarie non vedessero rinnovati i propri contratti)

Figura 2. Numero relativo di incidenti sul lavoro (rispetto alla media) in Europa, per titolo di studio



Fonte: dati riferiti a Danimarca, Germania, Grecia, Spagna, Lussemburgo, Ungheria, Finlandia, Svezia. Accessibili online tramite il sito web Eurostat. Il numero relativo di incidenti é calcolato come rapporto tra il numero di incidenti ogni 10,000 lavoratori/trici con quel titolo di studio e il valore medio nazionale.

Questo senza considerare, come evidenziato altrove su questo sito, che un eccessivo sbilanciamento dei tagli di bilancio sulla pubblica amministrazione, e al suo interno sui settori della ricerca e dell'istruzione, appaiono miopi per lo sviluppo

economico, e portatori di un ulteriore squilibrio di genere in quanto colpiscono i pochi settori a maggiore occupazione (relativa) femminile. Le donne intervistate dal Daily Telegraph sembrano avere insomma molte ragioni per protestare.

(16/07/2010)

NOTE

1. Pur non disponendo di dati certi, si può ad esempio notare che secondo l'inserto "Sicurezza e Prevenzione" del Sole 24 Ore del giugno 2010 (n. 8), l'89% degli incidenti sul lavoro domestico retribuito riguardano le donne. È evidente che la principale ragione di questo valore è la grande preponderanza femminile tra gli occupati in questo settore.
2. A causa dell'assenza di dati armonizzati (o aggiornati) i valori si riferiscono alla media Europea, calcolata su un numero limitato di Paesi.
3. Eurostat (2004), Statistical Analysis of Socio-Economic Costs of Accidents at Work in the European Union - Final Report, Working Papers and Studies, Theme 3 Population and Social Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Lavori verdi, ce n'è per le donne?

Mark Smith

La diffusa consapevolezza che il riscaldamento globale rappresenti una minaccia reale sia per le popolazioni che per le economie ha fatto sì che per i governi europei la promozione di una crescita economica sostenibile (CEC 2010) diventasse una priorità. Molti dei benefici di un economia più verde ricadrebbero su tutti i cittadini, uomini e donne allo stesso modo (UNEP 2008:188), ma, in questo quadro, è importante fare in modo che le politiche sul cambiamento climatico e gli investimenti in "lavori verdi" non vadano a peggiorare le iniquità del mercato del lavoro.

Una prospettiva di genere e l'uso degli strumenti di gender mainstreaming sono fondamentali per evitare che le nuove possibilità di impiego abbiano un effetto impari su uomini e donne e per continuare a promuovere gli obiettivi europei di uguaglianza e coesione.

Nonostante la rilevanza politica del tema, non c'è una chiara definizione dei "lavori verdi" - il che rappresenta una sfida analitica. Quando applichiamo una prospettiva di genere agli studi disponibili, risulta evidente che le donne sono sottorappresentate nei settori e nei lavori solitamente individuati come "verdi". I "lavori verdi", in qualunque modo vengano definiti, ricalcano luoghi comuni del mercato del lavoro, come la divisione tra occupazioni femminili e occupazioni maschili. Questa segregazione è una delle principali cause della disuguaglianza di genere ossia: il divario salariale, il diverso accesso a posizioni di potere, la differenza qualitativa del lavoro e l'accesso a misure di conciliazione. La segregazione può anche essere vista come un fattore di rigidità, che limita l'efficiente allocazione delle competenze e dei talenti da parte degli imprenditori, in particolare in un settore in crescita per il quale c'è scarsità di competenze.

Abbiamo analizzato la dimensione di genere in ventisei diversi tipi di occupazione identificate da studi statunitensi come quelle in cui la riconversione ecologica dell'economia genererà maggiore domanda. Utilizzando i dati dei ventisette stati membri europei, basandoci sui codici ISCO che maggiormente si avvicinavano alle definizioni statunitensi, possiamo dimostrare come, di questi ventisei lavori, solo tre siano a predominanza femminile (più del 60% di donne) e solo tre siano misti (40-60% o di uomini o di donne). La grande maggioranza sono lavori in cui la presenza di uomini

è dominante (più del 60% di uomini) e, di questi, solo in due casi è in aumento la presenza di donne (si veda la tabella). Queste tendenze dimostrano la crescita stabile della segregazione nella maggior parte di queste occupazioni, crescita che, a livello europeo, riscontriamo in tutte le occupazioni (Bettio and Verashchagina 2008).

Partecipazione di donne e uomini ai lavori verdi e tendenze che cambiano 2000/2007 EU27

PROFESSIONI MISTE E A PREVALENZA FEMMINILE	PROFESSIONI A PREVALENZA MASCHILE (>60% MALE)
a) occupazioni miste: In via di mascolinizzazione: • Tecnologie delle scienze della vita e professioni e professioni associate (321) Stabile: • Nessuna In via di femminilizzazione: • Professioni inerenti arte, intrattenimento e sport (347) *b) professioni a prevalenza femminile (> 60 % donne)* In via di mascolinizzazione: • Nessuna Stabile: • Nessuna In via di femminilizzazione: • Numerical clerks (412) • Professioni del settore della sanità (eccetto infermiere) (322) • Scienze sociali e professioni inerenti	In via di mascolinizzazione: • Lavori di precisione in metallo e materiali derivati (713) • Rifiniture di interni e commercio associato (712) • Silvicoltura e professioni associate (614) • Lavoratori nei trasporti e agenti di commercio (933) • Servizi di business e agenti di cambio (342) Stabile: • Fisici e ingegneri (311) • Edilizia e settori commerciali associati (712) • Meccanici installatori (723) • Oratori nell'agricoltura (833) • Fabbri, saldatori lavoratori di fogli di metallo, preparatori di strutture di metallo e professioni simili (721) • Produzione di energia (816) • Elettricisti (724) • Operatori nell'industria chimica (815) • Ispettor di sicurezza e la qualità (315) • Assemblatori (828) In via di femminilizzazione: • Architetti, ingegneri e professioni attinenti (214) • Operatori ecologici e lavori attinenti (916) • Manager di produzione (122) • Operatori di macchine non classificate altrove (829)

Fonte ELFS (calcoli dell'autore)

Gli effetti dei cambiamenti climatici e di una nuova economia "verde" influiranno sul mercato del lavoro attraverso varie strade, così come gli altri cambiamenti "tecnologici" sperimentati da mercati del lavoro avanzati: la perdita di posti di lavoro colpirà coloro che lavorano con tecnologie divenute obsolete mentre coloro che lavorano con nuove tecnologie vedranno valorizzate e sviluppate le proprie competenze (Freeman and Soete 1997). I potenziali cambiamenti del mercato del lavoro possono condurre a quattro risultati (ECORYS 2008). In primo luogo, verranno creati nuovi posti di lavoro: per esempio, nella produzione di sistemi di controllo dell'inquinamento da aggiungere agli attuali impianti di produzione. In secondo luogo, ci sarà una sostituzione di impiego: per esempio lo slittamento dai settori legati ai carburanti fossili all'impiego nel settore delle energie rinnovabili. In terzo luogo, alcuni lavori verranno eliminati (e non verranno sostituiti): per esempio la produzione di materiali da imballaggio. Infine ci saranno anche cambiamenti nella richiesta di competenze per i lavori attuali, per esempio idraulici, elettricisti, lavoratori del metallo e dell'edilizia dovranno aggiornare le loro competenze. L'attuale segregazione del lavoro implica che saranno lavori prettamente maschili sia quelli in perdita che quelli in crescita – dimostrando come un approccio di genere possa mettere in evidenza i rischi di iniquità per tutti e non solo per le donne.

I rischi per l'uguaglianza di genere dei lavori verdi

Possiamo definire tre gruppi di rischi potenziali per l'uguaglianza di genere nei cambiamenti del mercato del lavoro associati ai lavori verdi: 1) ci saranno lavori che scompaiono altri che vengono sostituiti: questa transione avrà un impatto maggiore su settori tradizionalmente maschili, come per esempio quello della produzione di energia, ma ci saranno ricadute anche sul settore manufatturiero. 2) ci sarà un impatto sulla qualità del lavoro, visto che la creazione di lavoro polarizzata porta a buoni e cattivi lavori: dovremmo aspettarci che la distribuzione e l'accesso a questi lavori non abbiano conseguenze squilibrate a seconda del genere. 3) La nuova richiesta di "competenze verdi" cambierà le attività che costituiscono il lavoro e bisognerà sviluppare nuove competenze. Sia la distribuzione di queste nuove richieste che la conseguente valutazione e ricompensa saranno probabilmente iniquamente distribuite lungo le direttrici organizzative e gerarchiche e dunque di genere.

I lavori verdi, una nuova opportunità?

Il fatto che il "green new deal" e dunque la creazione di lavori verdi abbia una centralità nelle politiche europee e nazionali rappresenta un'occasione, per promuovere insieme eguaglianze di genere e riconversione ecologica dell'economia. Per poter trarre vantaggio da questa opportunità è essenziale promuovere i lavori verdi da una prospettiva di genere. In primo luogo, questo tipo di approccio consente di monitorare i processi di genere del mercato del lavoro che hanno luogo mentre l'economia fa la sua transizione verso un'economia più verde, identificando i vincito-

ri e i perdenti nel passaggio. In secondo luogo può essere mitigato o evitato il rischio di peggiorare vecchie disuguaglianze e crearne di nuove nei processi di transizione. In terzo luogo, acquistano visibilità le nuove opportunità sia di promuovere lavori verdi che di ridurre le disuguaglianze di genere. Oltre alla commissione europea e agli stati mebri, la società civile e le ong hanno un ruolo da giocare nell'affrontare i rischi qualitativi dell'espansione dei lavori verdi e nell'abbattere la segregazione nei settori e lavori colpiti.

L'azione degli attori sociali a livello europeo, nazionale ed europeo può non solo monitorare ma anche promuovere questo duplice processo. Il ruolo centrale delle politiche pubbliche nella promozione di un'economia sostenibile può far sì che i lavori verdi siano sviluppati in una direzione che riduca il divario di genere, attraendo in questi lavori occupazione femminile e maschile.

(07/10/2010)

FONTI

CEC (2008) environment and labour force skills "Overview of the links between the skills profile of the labour force and environmental factors"

CEC (2009) "Adapting to climate change: Towards a European framework for action, White Paper" COM(2009) 147 final, April 2009

ECORYS (2008), Environment and labour force skills, a study by ECORYS for DG Environment,

Freeman, C. and Soete, L. (1997) The Economics of Industrial Innovation, London: Pinter

UNEP (2008) "Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world". Geneva: United Nations Environmental Programme

ARTICOLI

2.2 Politiche e istituzioni

Lo spoils system delle pari opportunità

Fausta Guarriello

Nel nostro paese si parla da tempo di riforma degli organismi di parità allo scopo di rimettere ordine in una materia che ha visto negli anni una disordinata proliferazione di figure, sia di fonte legale che contrattuale, con la finalità di promuovere pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, i cui risultati si sono rivelati complessivamente piuttosto modesti. La sedimentazione di organismi di parità a tutti i livelli non è stata, infatti, sostenuta da una reale politica di promozione dell'eguaglianza di genere nella vita politica e sociale, malgrado l'istituzione di un apposito ministero delle Pari Opportunità, che pure avrebbe dovuto perseguire tali obiettivi al livello più alto dell'azione di governo. Il solo tentativo serio di rafforzare gli organismi di parità attribuendo loro risorse e scommettendo sulla loro autorevolezza risale al decreto legislativo n. 196 del 2000, che ha istituito la Rete nazionale delle Consigliere di parità e il Fondo per la loro attività. Da allora, la vita degli organismi di parità è stata segnata da misure di semplificazione amministrativa e di razionalizzazione della spesa pubblica, che hanno finito per erodere le scarse risorse disponibili, e da interventi che ne hanno accentuato la vocazione burocratico-ancillare rispetto al potere politico.

La vicenda della Consigliera di parità appare emblematica. Unico tra gli organismi di parità a svolgere, accanto a funzioni promozionali, anche specifiche funzioni antidiscriminatorie che culminano nell'azione in giudizio a fianco o in sostituzione della lavoratrice discriminata, nonché nella legittimazione all'azione collettiva

anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i soggetti lesi dalla discriminazione, questo organismo monocratico, presente a livello nazionale, regionale e provinciale, collegato in una Rete, coordinata dalla Consigliera nazionale, che ne rafforza l'attività attraverso programmi, scambi di informazioni e buone prassi e supportato da un apposito Fondo di funzionamento ripartito annualmente secondo criteri oggettivi, è nominato dal ministro del Lavoro, di concerto con il ministro per le Pari Opportunità, su designazione dei competenti organi delle regioni e delle province, con mandato quadriennale rinnovabile una sola volta. La malintesa accezione di tale potere di nomina da parte del ministro come implicante anche il potere di revoca ove venga meno il gradimento politico, appare, se confermata, suscettibile di ledere in modo irreparabile l'indispensabile autonomia dell'organismo.

Infatti, in considerazione dell'elevato spessore tecnico dei compiti assegnati e della neutralità che deve caratterizzare l'esercizio di funzioni antidiscriminatorie, la legge (oggi: codice delle Pari Opportunità) richiede alle persone che si candidano all'ufficio il possesso di requisiti tecnici di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normativa sulla parità e pari opportunità e di mercato del lavoro, requisiti la cui assenza implica l'esercizio del potere sostitutivo da parte del Ministro. Il decreto di nomina, insieme al curriculum della persona nominata è pubblicato in Gazzetta Uffiiciale al fine di dare pubblicità e trasparenza alle nomine. Di fatto il possesso di adeguati requisiti tecnici è stato sovente disatteso e la pubblicazione del curriculum non sembra aver costituito un deterrente sufficiente ad arginare pratiche degenerative volte non alla valorizzazione del profilo tecnico delle persone da nominare, quanto piuttosto della loro lealtà politica. Si è così assistito ad uno scivolamento di fatto verso una concezione fiduciaria dell'incarico da parte dell'organo designante, che porta alla scelta di persone prive della caratura tecnica richiesta, a evidente discapito dell'esercizio della funzione antidiscriminatoria, di notevole complessità tecnica, come testimonia l'imponente sviluppo del diritto comunitario.

Ma il vulnus più insidioso al carattere di terzietà e di garanzia richiesto dall'esercizio di funzioni antidiscriminatorie, in direzione di un chiaro mutamento di natura della Consigliera di parità -da tecnica a politica- si è avuto con la motivazione posta a base del d. m. 30.10.2008 di revoca della Consigliera nazionale di parità in base al meccanismo di spoils system, per la prima volta applicato a tale organismo. Proprio "la mancanza di sintonia con gli indirizzi politici del governo" è stata invocata dal ministro come motivo giustificativo della rimozione dall'incarico ante tempus, per aver la Consigliera segnalato, anche a nome della Rete, l'impatto discriminatorio dei provvedimenti in materia di detassazione degli straordinari e di distribuzione dei premi aziendali ad personam, "suscettibili di accrescere il divario salariale tra lavoratori e lavoratrici a causa della rilevata impossibilità/difficoltà delle donne ad un sistematico prolungamento degli orari

di lavoro dovuta all'ineguale ripartizione tra uomini e donne del lavoro di cura", nonché di abrogazione della legge 188/2007 sulle dimissioni volontarie, che avrebbe "privato di tutela le lavoratrici in un momento particolarmente critico come quello della gravidanza e del rientro dalla maternità nel quale più facilmente sono a rischio di discriminazioni, in spregio al dettato costituzionale che riconosce valore sociale alla maternità". Il carattere punitivo assunto dalla revoca della Consigliera nazionale per aver svolto le sue funzioni di garanzia non è sfuggito alla Commissione europea, che ha chiesto spiegazioni al governo. L'asserzione del preteso carattere fiduciario della nomina e della conseguente soggezione all'indirizzo politico di governo comporta un'evidente torsione delle funzioni dell'organismo, non più garante di diritti di rilevanza costituzionale e comunitaria, da assicurare anche nelle ipotesi di violazione commesse dalla stessa amministrazione, ma chiamato a farsi duttile interprete della volontà politica della maggioranza.

Questo stato di cose appare in palese contrasto con l'obbligo imposto dal diritto comunitario che nella direttiva di rifusione n. 2006/54 (articolo 20), impone agli Stati membri di istituire organismi di parità tra le cui competenze devono rientrare: a) l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da esse inoltrate; b) lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazioni; c) la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con le discriminazioni; d) lo scambio di informazioni con gli organismi europei corrispondenti. Il reiterato richiamo al requisito della indipendenza nell'attività di tali organismi sembra doversi interpretare nel senso che la direttiva impone un obbligo di risultato, consistente nel garantire l'assoluta indipendenza dai poteri di indirizzo e controllo del potere politico di governo, vincolando lo Stato ad astenersi da comportamenti che possano compromettere l'esercizio indipendente delle loro funzioni. Al formale avvio della procedura di infrazione contro l'Italia per non aver individuato, tra quelli esistenti, l'organismo con le caratteristiche imposte dal diritto comunitario, lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva approvato dal Consiglio dei Ministri non sembra porre un sia pur tardivo rimedio. Esso, infatti, si limita ad apportare alcune modifiche alla composizione del Comitato nazionale di parità incrementando il numero dei componenti di alcune parti sociali e di estrazione ministeriale e assegnandogli funzioni di promozione del dialogo sociale e del dialogo con le organizzazioni della società civile al fine di promuovere la parità di trattamento, nonché di scambio di informazioni con gli omologhi organismi europei; mentre, riguardo alla consigliera di parità, chiarisce che la consigliera supplente agisce su mandato della effettiva e solo in sua sostituzione; inserisce la possibilità di rinnovo per non più di due volte dell'incarico; assegna alle competenze della Consigliera nazionale di parità lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro, di pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni; prevede che la stessa faccia parte del Comitato per l'imprenditoria femminile e della

Commissione Pari Opportunità presso l'omologo ministero. Sulla questione degli organismi di parità il provvedimento sembra rispondere all'esigenza di un recepimento puramente formale della direttiva, ignorando l'aspetto sostanziale di come assicurarne l'indipendenza, requisito indefettibile per l'esercizio effettivo della funzione antidiscriminatoria.

(18/12/2009)

BIBLIOGRAFIA

L. Corazza-B.G. Mattarella, Tempi di spoils system, in nelMerito.com, Pubblica Amministrazione, 29 settembre 2009.

C. Tubertini, Lo spoils system si applica agli organismi di garanzia? Una risposta (deludente) da parte del giudice, in nelMerito.com, Pubblica Amministrazione, 29 settembre 2009.

C. Tubertini, Organismi di garanzia e confini del cd. spoils system, in Giornale di diritto amministrativo, n. 4, 2009.

G. D'Auria, Consigliere nazionale di parità e rapporto (inesistente) di fiducia col governo, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, II, n. 4, 2009.

Le quote all'italiana e il modello norvegese

Maria Laura Di Tommaso

La discriminazione contro le donne nei processi politici democratici ha una lunga storia. Sebbene le donne abbiano avuto il diritto ad essere elette contestualmente al diritto di eleggere, de facto, la percentuale di donne elette nelle rappresentanze democratiche è ancora molto piccola. Considerando sia le camere alte che quelle basse le donne occupano, al momento, circa il 22% dei seggi in parlamento nelle Americhe, il 21% in Europa, il 18% in Asia, il 17% nell'Africa sub-sahariana e il 10% negli stati arabi. Nei paesi del Nord Europa la percentuale arriva al 42% (Inter-Parliamentary Union, 2010)[1]. In Italia la percentuale attuale è intorno al 19%.

Tabella 1. Seggi detenuti da donne nel Parlamento Italiano, 1994 -2008.

ANNO	SENATO	CAMERA DEI DEPUTATI
1994	8,6%	15,1% **
1996	8%	11,1%
2001	8.1%	11,5%
2006	13,7%	17,3%
2008	21,3%	18%

** con quote di genere

Fonte: per il 1994 Guadagnini (2003); per il 1996/2008 Inter-Parliamentary Union 2010.

Molti paesi, inclusa l'Italia, al fine di aumentare la percentuale di donne elette hanno introdotto delle quote di genere nelle leggi elettorali. Le quote possono essere di tipologie diverse: possono essere incluse nelle leggi elettorali (leggi costituzionali o ordinarie) oppure possono essere una decisione discrezionale dei partiti politici (come per esempio nei paesi del nord Europa). Si possono inoltre distinguere le quote sui seggi dalle quote liste elettorali (cioè sui candidati).

Le quote di genere nelle liste elettorali costituiscono un'azione affermativa molto lieve. La presenza delle quote potrebbe risultare completamente inefficace qualora l'elettorato avesse una forte avversione per la presenza di donne in parlamento.

Tabella 2. Percentuale di seggi detenuti da donne nelle elezioni regionali. 1995, 2000 e 2005

REGIONI	1995	2000	2005
Abruzzo	10.00%*	2.33%	17.07%*
Basilicata	6.67%*	10.00%	10.71%
Calabria	9.52%*	2.33%	4.08%
Campania	6.67%*	5.00%	10.17%
Emilia-Romagna	18.00%*	14.00%	10.20%
Lazio	17.46%*	12.24%	17.91%*
Liguria	15.56%*	7.50%	10.26%
Lombardia	14.44%*	11.25%	15.19%
Marche	12.50%*	12.50%	15.38%
Molise	13.33%*	3.33%	
Piemonte	16.67%*	11.67%	16.13%
Puglia	12.70%*	0.00%	2.86%*
Toscana	16.00%*	12.00%	24.62%*
Umbria	16.67%*	13.33%	13.79%
Veneto	7.81%*	15.00%	10.17%
Media nazionale	13.80%	9.85%	12.93%

* elezioni con le quote

Fonte: per il 1995 e il 2000 Presidenza del consiglio dei ministri, Ministero Pari opportunità, www.pariopportunita.gov.it; per il 2005 Ministero degli interni – Anagrafe Amministrazioni Locali, 2005 Toscana e Puglia siti collegio regionale.

In presenza di quote nelle liste elettorali e di un sistema elettorale a liste aperte (in cui si possono esprimere preferenze), l'elettorato potrebbe comunque decidere di non votare donna. L'efficacia delle quote dipende quindi dalle preferenze dell'elettorato. Se esistesse un'avversione al votare candidate donne in un sistema elettorale a liste aperte, le quote non funzionerebbero.

In un sistema elettorale a liste chiuse (senza possibilità di esprimere preferenze) come la legge elettorale approvata nel 2005 per le elezioni del parlamento italiano, le quote invece funzionerebbero alla perfezione indipendentemente dalle preferenze di genere dell'elettorato. Per questo la proposta dell'allora ministro Prestigiacomo di introdurre in quella legge elettorale le quote nelle liste (2 uomini, una donna, 2 uomini una donna e così via) è stata bocciata alla Camera con il supporto sia della destra che della sinistra. Avrebbe funzionato perfettamente e molti politici di genere maschile avrebbero perso il seggio!!

Uno studio da noi condotto sulle elezioni regionali[2] ha dimostrato che in Italia anche in presenza di un sistema elettorale a liste aperte le quote servirebbero a far aumentare il numero di seggi vinti dalle donne; in altri termini non c'è una forte

avversione alle donne in politica dal lato dell'elettorato. Se i partiti politici inserissero più candidate, quest'ultime sarebbero votate. In particolare, se le leggi elettorali regionali prevedessero quote di genere al 50%, lla probabilità di una donna di essere votata aumenterebbe dal 12 al 36%.

In effetti, come si vede dalla tabella 2 la percentuale di donne anche nei consigli regionali è molto bassa con una forte eterogeneità tra regioni. (Tabella 2)

Per concludere le quote sono efficaci in politica perché servono ad eliminare una oligarchia di potere creata dai partiti politici a favore di candidati di genere maschile. Le quote pertanto in questo caso si configurano come il tipico strumento di azioni affermative, cioè uno strumento temporaneo che serve a superare una situazione di discriminazione radicata nelle strutture di potere, in questo caso, politico.

Le quote in azienda

La recente introduzione delle quote di genere nei consigli di amministrazione delle aziende norvegesi ha alimentato un dibattito molto acceso sia all'interno della Norvegia che all'estero.

Nel dicembre 2003, il Norwegian Company Act è stato rivisto; la revisione era stata promossa dall'allora coalizione di centro destra e appoggiata dal Labour Party e dal Socialist Left Party. Come conseguenza di questa revisione, a partire dall'1 gennaio 2004, tutte le aziende di proprietà dello Stato o con partecipazione statale devono avere almeno 40% di donne nei consigli di amministrazione. Dall'1 gennaio 2006 anche le grandi aziende private quotate in borsa devono introdurre donne nei consigli di amministrazione nella percentuale del 40%. Si tratta di circa 500 aziende rispetto ad un totale di 160.000 piccole aziende non quotate in borsa, dove le quote non sono state imposte. Un periodo di due anni è stato concesso per l'adeguamento; al termine di questo periodo le aziende che non si sono adeguate ricevono un primo sollecito e se dopo 4 settimane non si sono ancora adeguate ricevono un secondo sollecito. In seguito, il caso viene sottoposto al Tribunale che deve sciogliere l'azienda.

A febbraio 2008, l'Istituto di statistica norvegese ha pubblicato un rapporto secondo il quale il 93% delle aziende private quotate in borsa aveva rispettato le quote. Nel 2002, il 6% dei consigli di amministrazione era composto da donne, nel 2004 era l'11%, nel 2005 il 16%, nel 2007 il 30% e, finalmente, nel 2009 questa percentuale ha raggiunto il 40%.

Uno degli argomenti principali a favore dell'introduzione delle quote nel dibattito politico è stata la constatazione che nonostante già da molti anni le donne avessero un livello di istruzione superiore a quello maschile, la loro presenza nei consigli di amministrazione continuava ad essere molto bassa. Quindi la mancanza di donne nei consigli di amministrazione non era dovuta alle scarse qualifiche. Per il

governo norvegese[3] "la legislazione sulle donne nei cda è un importante passo in avanti verso l'eguaglianza tra i sessi, una società più giusta e una distribuzione del potere più paritaria, ee un importante fattore di creazione del benessere nella società".

Questa trasformazione è stata possibile anche grazie alla creazione di nuove istituzioni che hanno favorito la formazione, il reclutamento e la visibilità delle donne con le qualifiche necessarie per far parte dei consigli di amministrazione. Per esempio, la Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), una delle organizzazioni norvegesi più tradizionali e conservatrici si era opposta alle quote; tuttavia, dopo l'introduzione delle quote, ha svolto un ruolo molto attivo nel reclutamento di professioniste qualificate che potessero entrare nei consigli di amministrazione. La NHO ha, per esempio, istituito un corso di formazione chiamato "Female Future": i CEO delle aziende potevano mandare al massimo 3 professioniste delle loro aziende a partecipare al corso. Alla fine del 2007 circa 600 donne avevano partecipato al corso; metà di queste donne siede oggi in un consiglio di amministrazione. Oltre ai corsi di formazione ci sono molte organizzazioni che hanno liste di donne qualificate che sono interessate ad entrare nei consigli di amministrazione: Innovation Norway, la Norwegian Association of Lawyers, e il National Employment Office.

Nonostante quindi forti resistenze iniziali nel mondo delle imprese, l'adeguamento è stato meno complicato del previsto. L'Institute for Social Research ha iniziato un programma di ricerca[4] che valuterà la riforma da tre punti di vista: il processo di reclutamento delle donne; un'analisi delle relazioni di genere all'interno dei consigli per verificare se l'introduzione delle donne ha cambiato l'interazione tra i membri; una valutazione dell'andamento dei profitti delle aziende prima e dopo l'introduzione delle quote. Entro l'anno prossimo si avranno i primi risultati di questa ricerca.

(15/01/2010)

NOTE

1 Inter-Parliamentary Union (2010), Women in national parliaments. available from:http://ipu.org

2 Bonomi G., Brosio G., Di Tommaso M.L. (2009) " Gender Quotas in Italy. A random utility model of voting behaviour", Working Paper CHILD (Centre for Household Income Labour and Demographic economics) n.23/2009.

3 Vedi il sito del Ministry of Children, Equality and Social Inclusion, www.regjeringen.no/en

4 ISF, Gender Quotas in Boards of Large Joint Stock Companies. Democracy vs Inclusion? Project no 412:58

Sesso e potere, le quote necessarie

Alisa Del Re

Cerchiamo di fare il punto, evitando di chiamarle "quote rosa"[1]: solo in Italia si chiamano così, in tutta Europa vengono chiamate "quote di genere".

Di fronte al paradosso di una preparazione e di competenze femminili decisamente superiori a quelle maschili[2] e di una presenza delle donne nello spazio pubblico - soprattutto nei posti apicali - esigua, specialmente se rapportata a livello europeo, sembrerebbe doveroso per un qualsiasi politico porsi il problema di come modificare questa situazione sconcertante. Alcuni interventi sono stati fatti in Europa con maggiore o minore successo a seconda del frame culturale e legislativo di riferimento. Per esempio, il tipo di sistema elettorale in vigore può essere più o meno utile, come del resto una ipotetica ostilità culturale degli elettori di fronte a candidature femminili, come rileva Maria Laura Di Tommaso[3].

La questione viene periodicamente posta, particolarmente prima di competizioni elettorali, o al cambiamento delle leggi elettorali, dalle donne attente alla partecipazione politica e dalle femministe legate a tematiche di giustizia sociale. E cade nel silenzio opaco (se non nel voto segreto e contrario) delle direzioni dei partiti e del parlamento. Qualche promessa sul welfare, una mimosa a marzo, due forum per non dimenticare e se ne parla la prossima tornata elettorale.

Eppure, chi è contrario alle quote, potrebbe proporre delle soluzioni diverse per modificare lo stato delle cose (da tutti ormai riconosciuto come imbarazzante). Il fatto è che la sola soluzione alternativa è quella di lasciare le cose come stanno e, se si è ottimisti, pensare che il riequilibrio si realizzerà naturalmente mentre, se si è pessimisti, si può colpevolizzare le donne tacciandole di scarsa determinazione. Ma questa soluzione è sconfessata dalla ricerca Sex & Power: who runs Britain?, presentata dalla Equal Opportunities Commission di Londra nel 2007 che prevede in questo caso tempi biblici di realizzazione (per esempio circa 200 anni - più o meno 40 tornate elettorali - per raggiungere la parità di genere nel Parlamento inglese)[4].

Pur essendo aperta a qualsiasi soluzione efficace, mi pare di capire che la forzatura delle quote di genere sia la sola soluzione possibile, o comunque la condizione necessaria, anche se non sempre sufficiente, per superare quello che è senza

alcun dubbio un impasse democratico. Una recente ricerca di Chiara Toniato[5] che ha analizzato la complessità e la varietà delle situazioni presenti nella UE a ventisette, ci conferma che non esiste, in assoluto un sistema, un correttivo, una "quota" che dia la certezza del risultato. Esistono piuttosto un insieme di fattori che, presenti contemporaneamente, possono permettere lo sviluppo di una società paritaria. Essi vanno da un sistema elettorale favorevole alle donne (tendenzialmente proporzionale), alle norme che regolano l'applicazione delle quote (coattive o facoltative), alla diffusione di una politica paritaria capillarmente implementata. Quest'ultima è necessariamente frutto di una cultura diffusa delle pari opportunità, che non ammette cecità di fronte alle disparità di genere in tutti i campi dell'organizzazione sociale. Le quote di genere in politica possono avere la funzione di spill over, innescando il cambiamento in altri domini pubblici (economia, ricerca ecc.). Una cosa è chiara: le quote rappresentano uno spostamento da un concetto di uguaglianza ad un altro. La nozione liberale classica di uguaglianza si configurava come una nozione di medesime opportunità o di uguaglianza competitiva, rimuovendo le barriere formali[6]. I movimenti delle donne (da Pechino in poi) hanno fatto emergere un secondo concetto di uguaglianza, mettendo in evidenza la nozione di pari risultati. In questo caso si parte dal fatto che tra i sessi non esistono pari opportunità di partenza, neanche eliminando gli ostacoli formali. Le quote quindi assieme ad altre forme di azioni antidiscriminatorie sarebbero un mezzo verso la parità di risultato. Sempre che si consideri necessario un risultato di questo "genere".

Le istituzioni europee si limitano ad interventi "deboli", come la recente Risoluzione sulla parità di donne e uomini nella UE del Parlamento europeo (10 febbraio 2010). Il Parlamento chiede agli Stati membri e alle parti sociali di promuovere una presenza più equilibrata tra donne e uomini nei posti di responsabilità delle imprese, dell'amministrazione e degli organi politici e sottolinea gli effetti positivi dell'uso delle quote elettorali sulla rappresentanza delle donne. In proposito, si compiace della decisione del governo norvegese di aumentare ad almeno il 40% dei membri il numero di donne nei consigli di amministrazione delle società private e di imprese pubbliche, e invita la Commissione e gli Stati membri "a considerare l'iniziativa norvegese come un esempio positivo e a progredire nella stessa direzione". Tutto per il meglio dunque, in Europa? Non credo, visto che da un lato una risoluzione dal punto di vista dell'immediata effettività lascia il tempo che trova e che le istituzioni europee, nel momento in cui avrebbero potuto creare delle regole di genere almeno per i partiti politici, come per esempio nello statuto dei partiti europei (Regolamento entrato in vigore nel 2004), in cui sono state poste condizioni strette per la qualifica di partito europeo (e in conseguenza per l'accesso ai finanziamenti europei), in realtà hanno dimenticato di richiedere delle quote di genere per le candidature o, meglio ancora, l'obbligo della parità. Dovremo quindi far riferimento ancora agli stati nazionali, e, in fase di elezioni regionali, agli statuti e alle leggi elettorali regionali: dove ci sono delle quote, o altre forme di imposizione di candidature femminili (v. legge elettorale della

Campania)[7], non spaventiamoci se vengono nominate e elette donne "scelte dagli uomini". Sarebbe già un risultato se nell'immaginario collettivo fosse legittimata la presenza in posti di potere di donne, presentabili o meno, esattamente come gli uomini che siamo abituate a vedere al potere. Credo che solo in seguito potremo fare, tra noi, alcuni conti.

(26/02/2010)

NOTE

1. cfr. Francesca Izzo, Forum 15/2/2010.
2. cfr. per le percentuali di laureate, voti di laurea, durata degli studi ecc. Istat, Annuario statistico italiano 2009, www.universita.it/istat-indagine-diplomati-2009, Almalaurea, Eurostat 2008.
3. Cfr. Maria Laura Di Tommaso, "Le quote all'italiana e il modello norvegese". Per quanto riguarda l'ostilità culturale, alla ricerca della Di Tommaso possiamo aggiungere i risultati del sondaggio "Eurobarometer" sulle intenzioni di voto al parlamento europeo. È parere condiviso che una maggiore presenza di donne tra gli scranni della politica potrebbe portare a dei miglioramenti, almeno secondo l'83% delle donne e il 76% degli uomini.
4. Cfr. http://www.cherieblair.org/women/2008/09/sex-and-power-who-runs-britain.html
5. Toniato C. (2008) "Le istituzioni europee e il problema della rappresentanza di genere" in Inchiesta n. 160, aprile giugno 2008, numero monografico su "Donne tra politica e istituzioni", pp. 78-95.
6. Drude Dalherup, "Using Quotas to Increase Women's Participation", http://www.idea.int/ women/parl/ch4a.htm, 2002.
7. La legge elettorale della Campania, passata al vaglio costituzionale il 12 dicembre 2009, attuando gli articoli 51 e 117 della Costituzione che promuovono la partecipazione delle donne alla vita pubblica, prevede l'introduzione di un regime di doppia preferenza, per un uomo e una donna (pena l'annullamento della seconda preferenza), abolendo qualunque forma di lista bloccata. Analogo tentativo di introdurre la doppia preferenza è stato fatto in Puglia, ma l'emendamento presentato il 4 febbraio 2010 non è nemmeno stato discusso.

Eva togata fuori dal paradiso

Francesca Tacchi

Anche al Csm le donne sono poche. È il momento delle quote rosa, recita il titolo dell'articolo di Maria Luisa Agnese sul "Corriere della sera" del 25 marzo scorso, a proposito delle pochissime candidature femminili nelle liste delle varie correnti della magistratura, dalle quali – attraverso il sistema delle primarie – andranno scelti i candidati da eleggere a luglio per formare la nuova consiliatura. Di quote rosa in realtà si parla da almeno vent'anni, da quando cioè si assiste anche in Italia alla "femminilizzazione del diritto", frutto del boom delle laureate in Giurisprudenza (datato anni '80) e dell'aumento delle donne avvocato e magistrato, dagli anni '90 inarrestabile. Il dato qualitativo - la collocazione delle donne nelle gerarchie professionali - è però poco incoraggiante e autorizza a riproporre il famoso paradigma del "soffitto di cristallo". Il fatto che siano sempre poche le donne negli organi decisionali conferma la persistenza di una selezione informale che rende faticoso l'accesso a posizioni prestigiose nel campo giuridico, per quanto siano state recepite da vent'anni le sollecitazioni dell'Unione europea a individuare alcune misure a tutela della differenza sessuale. La legge del 1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", non è stata però accompagnata da una "rivoluzione culturale" che sostituisse al concetto di uguaglianza - inteso come omologazione a un unico modello maschile - quello di differenza. Non a caso, ad esempio, alcune magistrate lamentano la persistenza, all'interno del Csm, di una "cultura organizzativa" maschile nelle modalità di lavoro, fondate su una presenza continua e rituale che penalizza chi è alle prese con l'eterno problema della "doppia presenza": nel lavoro e in famiglia.

Per quanto riguarda il Csm, quasi mai il parlamento ha optato per candidature femminili quando si è trattato di nominare membri non togati. Se le prime due donne furono elette nel 1981-86, la prima magistrata scelta dal corpo è stata Elena Paciotti nella consiliatura del 1986-90, insieme a una seconda nominata dal Parlamento. Ancora una non togata in quella del 1994-98 e "ben" 4 donne nel 1998-2002 (di cui 1 laica), per poi calare a 2 nel 2002-2006 (1 non togata) e risalire, in quella in carica, a 6 (2 nominate dal Parlamento e 4 magistrate). Un record che pare destinato a restare tale, a giudicare dal grido di allarme lanciato dalla commissione per le pari opportunità del Csm: ciò che colpisce in particolare è la riduzione delle candidate, visto che da molti anni in alcune correnti, Magistratura

democratica in primis, queste erano sempre state molto numerose, in omaggio appunto al principio delle quote rosa. Un problema molto complesso, che rinvia come noto a una questione più generale che ha diviso e divide il mondo del lavoro e della politica, ma che merita alcune brevi riflessioni.

I dati del Csm, ad esempio, sono più confortanti rispetto ad altre istituzioni. Al Consiglio di Stato, dopo la prima nomina nel 1982, le donne sono rimaste 3 fino al 1991 e nel 2008 erano il 10% del totale: percentuali ben maggiori ai Tribunali amministrativi regionali e nel consiglio della Corte dei conti (25/26% del totale). Alla Corte costituzionale le donne sono entrate per nomina del presidente della Repubblica, mai per designazione del parlamento: è accaduto nel 2005 a Maria Rita Saulle e, prima di lei, ad altre due, a partire da Fernanda Contri nel 1996. Quando nel dicembre 2004, per la malattia di un collega, presiedette come giudice più anziano un'udienza, non perse l'occasione per sottolinearlo: «non sfuggirà ai presenti che quest'onore spetta per la prima volta ad una donna dopo poco meno di cinquant'anni», disse. Intervistata dal Corriere della sera, Contri ricordò il consiglio di una collega francese: «Ricordati che l'ascensore va sempre rimandato indietro», ovvero fai in modo che, al termine del tuo mandato, l'incarico vada a un'altra donna. Creando così un precedente.

Devono esserci donne disposte a prenderlo, questo ascensore. Come spiegare l'apparente disinteresse, emerso in alcune indagini anni fa (Pocar 1991), delle donne per gli uffici direttivi? Sembra sempre più un paradosso oggigiorno, quando ha perso rilevanza l'ostacolo dell'anzianità di servizio come fattore di discriminazione sessuale. Da un'indagine condotta nel 2004 dall'Associazione donne magistrato italiane (cfr. www.donnemagistrato.it), emergeva una certa tendenza delle donne ad "autoescludersi" da posizioni di responsabilità, avvalorando così la mentalità di un sistema giuridico largamente declinato al maschile. Ma è corretto adombrare cause di natura psicologica? Un sondaggio effettuato in quell'anno a 850 magistrate dei distretti di Milano, Torino, Genova e Venezia e discusso al convegno di MD su Magistratura e differenza di genere rivelò che la scarsa disponibilità a ricoprire incarichi esterni all'attività giudiziale o a svolgere attività formativa, era dovuta soprattutto a un carico di lavoro già pesante, a partire da quello familiare. Non a caso nel mondo del diritto contiamo, ancora oggi, molte donne single, o con pochi figli, e vi sono alcuni scarti generazionali tra le "vecchie" magistrate e le "giovani": queste ultime sembrano voler recuperare – in nome del principio per cui «tutto è possibile, basta volerlo» - un atteggiamento largamente condiviso negli anni '70, ma oggi appare, almeno alle più anziane, rischioso davanti all'evidente scarto tra "saper" e "poter" agire. Nel 2007 viene eletta a Milano, per la prima volta, una donna presidente di tribunale: è Livia Pomodoro, dal 1980 consigliere di Corte d'appello, già membro del comitato direttivo dell'Associazione nazionale magistrati, capogabinetto alla Giustizia nel 1991-93 e presidente del tribunale dei minorenni. Una progressione in carriera "normale", perché tra l'ingresso in magistratura e la nomina a funzioni direttive passano quasi trent'anni e questa anziani-

tà le donne, che solo nel 1965 poterono fare il loro primo concorso, l'hanno raggiunta negli anni '90. Risale al 1988 l'ingresso di 24 magistrate in Cassazione: la prima a indossare la toga di ermellino fu Maria Gabriella Luccioli, la quale vent'anni dopo - nel giorno in cui il Csm affidava a Manuela Romei Pasetti, in servizio dal 1969, la presidenza della Corte d'appello di Venezia - divenne presidente della prima sezione civile del supremo organo.

Nel mondo dell'avvocatura le cose procedono ancor più lentamente. Dobbiamo attendere la fine degli anni '90 per veder nascere qualche Commissione pari opportunità) all'interno degli Ordini forensi (a metà 2006 erano 36), ma il principio delle "riserve matematiche" è giudicato ancora nel 2004 dal presidente del Consiglio nazionale forense «offensivo»: le donne avrebbero dovuto imporsi solo grazie a «professionalità», «impegno», «volontà»: non dunque quantità ma qualità - richiesta in particolare alle donne – che evidentemente ne hanno poca se la loro presenza nel Cnf è sempre stata simbolica: una nel triennio 1984-87 e una nel 1994-2001. E quando finalmente nasce nel 2004 anche in seno al Cnf una Commissione pari opportunità, viene diretta da 4 uomini, con 22 donne presenti come membri "esterni".

Il principio delle pari opportunità penetra a macchia di leopardo e la presenza delle donne è significativa solo in alcuni settori "congeniali": nell'Associazione italiana avvocati di famiglia, ad esempio, la presidenza è al femminile così come la maggioranza del direttivo nazionale, ma altrove le cifre sono scoraggianti, eccezion fatta per l'Associazione nazionale forense, dove le donne sono oggi il 50% dei membri del direttivo nazionale (una di queste, Michelina Grillo, ne è stata segretario generale). Nel 2007 le donne ai vertici dell'Associazione italiana giovani avvocati erano appena il 13%: percentuale superiore al misero 6% di donne tra i delegati della Cassa nazionale di previdenza e assistenza forense.

Il tetto di cristallo sembra resistere piuttosto bene. Sono pochissime le donne presidenti del Consiglio dell'Ordine (4 nel 2005, 3 nel 2007, 6 nel 2009 e in centri giudiziari di secondo piano: Voghera, Bolzano, Udine, Busto Arsizio, Pisa e Rieti). La presenza media delle donne nei Consigli è passata tra il 2007 e il 2009 dal 20% al 23%, con enormi sperequazioni tra Centro-nord e Sud e tra piccoli e grandi centri giudiziari (cfr. cartina).

A seconda della geografia, il potere professionale può anche essere femminile, ammesso che questo sia identificabile con la presenza all'interno di un Consiglio (spesso le avvocate ne sono le segretarie). Se guardiamo ai vertici della carriera, cui si accede per anzianità di servizio, l'ottimismo proviene solo dal trend di questi ultimi anni - sono passate dal 13 al 20% nell'ultimo quinquennio le avvocate patrocinanti in Cassazione – mentre i dati delle dichiarazioni Irpef del 2008 denunciano enormi sperequazioni: nella fascia d'età compresa tra i 55 e i 59 anni, le donne hanno un reddito medio inferiore della metà a quello maschile (51.876 eurio contro 101.490: "la Repubblica", 14 aprile 2010).

Presenza delle donne nei Consigli degli Ordini (2007)

Fonte: Elaborazione dell'autore dai dati del Cnf

La risibile presenza delle donne ai vertici della magistratura e dell'avvocatura conferma la "sfaldatura" tra la loro presenza massiccia negli organici e una rappresentanza in larga prevalenza maschile (dunque non rappresentativa), specchio di un deficit di democrazia rilevato in vari settori della vita sociale e politica italiana.

(23/04/2010)

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

P. David-G. Vicarelli (a cura di), Donne nelle professioni degli uomini, FrancoAngeli, Milano 1994.

V. Pocar, Le donne magistrato: una ricerca pilota, "Sociologia del diritto", n. 3, 1991, pp. 73-96

F. Tacchi, Eva togata. Donne e professioni giuridiche in Italia dall'Unità a oggi, Utet, Torino 2009.

Magistratura e differenza di genere, convegno organizzato da MD, Milano, 17 aprile 2004, in "md", n. 2, 2009 (www.magistraturademocratica.it).

F. Zajczyk, La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità, il Saggiatore, Milano 2007.

Un Trattato insipido per le donne europee

Alessandra Cataldi

Solo pochi mesi fa, il primo dicembre 2009, ha concluso il suo percorso di ratifica ed è entrato in vigore il Trattato di Lisbona, che modifica e consolida in un unico documento il Trattato sull'Unione europea (Tue) – meglio noto come Trattato di Maastricht – e il Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue) – meglio noto come Trattato di Roma – apportando cambiamenti più o meno sostanziali alla struttura delle istituzioni europee e agli obiettivi politici perseguiti dall'Unione. Tra le altre, le modifiche più rilevanti riguardano gli aspetti relativi alla rappresentanza democratica, ampliata grazie al rafforzamento dei poteri di intervento del parlamento europeo, unica istituzione europea direttamente eletta dai cittadini; la modifica dei meccanismi decisionali in materia di politica estera attraverso l'introduzione di una nuova figura, l'Alto rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune; il consolidamento del percorso di liberalizzazione economica europea; il rafforzamento di propositi di difesa dei diritti umani e di lotta contro ogni tipo di discriminazione.

Nonostante l'ampia portata della riforma, l'effettiva misura in cui sono perseguiti gli obiettivi di maggiore rappresentanza democratica, di tutela dei diritti umani e civili e, per quello che qui interessa, di lotta contro ogni forma di discriminazione di genere, è discutibile[1].

Sicuramente bisogna riconoscere che, per quanto riguarda i principi generali, il nuovo documento rimarca con forza il concetto di parità tra uomini e donne, che viene ad acquistare una visibilità maggiore rispetto a quella delle precedenti versioni. Infatti, il testo del Trattato di Lisbona si apre con una dichiarazione esplicita dei principali obiettivi che l'Unione europea intende promuovere e tutelare, tra cui è direttamente menzionato il principio "della parità tra donne e uomini" (Art. 2 Tue), ribadito anche in altri numerosi passaggi (si veda tabella 1). Il divieto di "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso" e, quindi, il diritto alla parità di genere, è anche sancito nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Art. 21,1), che con la riforma viene ad acquistare lo stesso valore giuridico dei Trattati (con l'eccezione di Regno Unito, Repubblica Ceca e Polonia che hanno ottenuto una clausola di esclusione dall'applicazione della Carta).

Tuttavia, mentre relativamente agli intenti generali si riconosce una certa forza nel confermare il valore della uguaglianza tra uomini e donne, affermata più volte nel testo, più limitata sembra la capacità di individuare concretamente ed in modo esauriente gli ambiti maggiormente sensibili alle politiche di genere e in cui queste sono più necessarie. Inoltre, quando presenti, le disposizioni relative ad aspetti specificamente rilevanti ai fini delle pari opportunità sembrano piuttosto deboli o incomplete.

Al riguardo, vale la pena osservare che le politiche di genere devono considerare due diversi aspetti: in primo luogo, la tutela la donna nella sua persona e nella sua fisicità e, in secondo luogo, la promozione della posizione della donna nella società e, in particolare, nel mondo del lavoro. Nonostante i numerosi richiami contenuti nel testo, è lecito sollevare alcuni dubbi in merito all'effettiva e concreta portata degli obiettivi fissati, dal momento che questi ambiti non sono sempre trattati in modo esaustivo.

Per quanto riguarda il primo aspetto, ossia quello della tutela della donna nella sua persona fisica, è certamente importante che il documento faccia riferimento al problema della violenza domestica sulle donne (Dichiarazione relativa all'articolo 8 del Tfue) e al tema della tratta degli esseri umani (Art. 79,2,d Tfue). Si prevede, infatti, che il Parlamento europeo e il Consiglio possano deliberare con procedura ordinaria (ossia attraverso il meccanismo di co-decisione a maggioranza) in merito alla lotta contro la tratta degli esseri umani, in particolare donne e minori e contro reati quali lo sfruttamento sessuale delle donne (Art. 83,1 Tfue). Tali reati vengono quindi riconosciuti lesivi della dignità umana e specialmente della dignità della donna, soggetto debole degno di particolare attenzione, ed acquistano un carattere di trans-nazionalità. Ma stupisce il fatto che né nel Trattato, né tantomeno nella Carta dei diritti fondamentali, per quanto contenenti prescrizioni di carattere generale, si faccia riferimento ad aspetti assolutamente essenziali per la salvaguardia dell'identità femminile, primo tra tutti, la tutela della sessualità. Il rispetto e la protezione della sessualità delle donne e la diffusione degli strumenti per gestirla liberamente e consapevolmente, obiettivi principali delle lotte femministe sin dalle loro origini, sembrano totalmente dimenticati. Non trovano infatti assolutamente menzione principi quali il diritto al libero uso delle misure contraccettive, la lotta contro gli aborti clandestini e il diritto all'interruzione di gravidanza legalmente riconosciuto (quest'ultimo, tuttavia, sottoposto a legislazioni molto diverse nei vari paesi europei). Non trovano spazio nemmeno il tema della violenza sessuale sulle donne - a prescindere da quella domestica o dallo sfruttamento vero e proprio - o delle diverse forme di violenza psicologica esercitata a danno delle donne in vari contesti (si pensi al mobbing sul lavoro o allo stalking).

Relativamente al secondo aspetto, ossia la tutela della parità di genere all'interno della società civile e del mondo del lavoro, il Trattato afferma che l'Unione persegue l'obiettivo di parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro (Art. 153,1,i Tfue). In tal senso è sta-

bilito che il Parlamento europeo e il Consiglio, attraverso la procedura legislativa ordinaria, possano adottare misure opportune per l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne. Si prevede che tali misure siano indirizzate a difendere il principio della parità delle retribuzioni tra uomini e donne "per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" (Art.157,1 Tfue). Tale principio è un diritto fondamentale, avente rilevanza giuridica e sancito dalla Carta dei diritti (Art. 23).

Inoltre, per assicurare la completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il Trattato prevede la possibilità degli Stati membri di adottare delle opportune misure volte ad "avvantaggiare le attività professionali del sesso sottorappresentato e a stabilire compensi per gli svantaggi nelle carriere professionali" (Art.157,4 Tfue). Il problema spinoso dell'equilibrio tra impegni familiari e lavoro è risolto attraverso il fondamentale riconoscimento giuridico del diritto al congedo di maternità stabilito nella Carta dei diritti, prevedendo che ogni individuo abbia il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e abbia il diritto a un congedo di maternità retribuito (Art. 33).

A tale proposito, va tuttavia ricordato che gli impegni familiari e la maternità influiscono sulle possibilità lavorative delle donne non solo nel momento della gravidanza, ma lungo un intervallo di tempo decisamente più ampio. I governi potrebbero efficacemente agevolare la partecipazione delle donne al mondo del lavoro attraverso adeguati interventi di sostegno all'offerta di servizi, mentre le politiche del lavoro dovrebbero essere attentamente esaminate in un'ottica di genere per valutarne gli effetti sul lavoro femminile (si pensi alle politiche sugli orari di lavoro, alla detassazione e, quindi, all'incentivo degli straordinari). Ma di ciò non si fa assolutamente menzione nel Trattato.

Ancora, le disposizioni in tema di parità di genere non appaiono sempre coerenti con le altre previsioni contenute nel testo: ad esempio, il principio delle pari opportunità rischia di essere smorzato dal fatto che, nel porre in essere le politiche sociali di sostegno all'occupazione e di lotta all'emarginazione, "l'Unione e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia dell'Unione" (art. 151 Tue).

Infine, le modalità di implementazione delle politiche di genere non appaiono sempre efficienti e la loro reale fattibilità sembra limitata: infatti, i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso devono essere assunti dal Consiglio, deliberando all'unanimità[2] "secondo una procedura legislativa speciale" (Art. 19 Tfue) e previa approvazione del Parlamento europeo. Tale sistema rischia di rallentare se non addirittura di ostacolare la possibilità di intervento dell'Unione sul campo dei diritti delle donne. Solamente i principi di base delle misure di incentivazione dell'Unione possono essere adottati a maggioranza secondo la modalità della procedura legislativa ordinaria.

Malgrado i progressi raggiunti, quindi, sembra che ancora si debba fare molto per costruire un'Europa in cui si possa realizzare una concreta tutela dei diritti delle donne e della parità di genere.

Tabella 1. Trattato di Lisbona – Disposizioni generali in merito alla parità uomo donna

- L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini. (Art.2 TUE).
- L'Unione instaura un mercato interno. Si adopera per lo sviluppo sostenibile dell'Europa, basato su una crescita economica equilibrata e sulla stabilità dei prezzi, su un'economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale, e su un elevato livello di tutela e di miglioramento della qualità dell'ambiente. Essa promuove il progresso scientifico e tecnologico.
- L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore. (Art. 3,3 TUE).
- Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne. (Art.8 TFUE)
- Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. (Art. 10 TFUE).

(21/05/2010)

NOTE

1. Si veda anche Bisio L. e Cataldi A. (2008) The Treaty of Lisbon from a Gender Perspective: Changes and Challenges, WIDE, Bruxelles.
2. Le aree soggette all'unanimità sono: sistema tributario, sicurezza sociale e le linee principali delle politiche comuni di difesa, sicurezza e di politica estera.

PER APPROFONDIMENTI:

http://www.robert-schuman.eu/doc/divers/lisbonne/en/annexe3.pdf

La nuova Europa 2020 sa di vecchio

Mark Smith, Paola Villa

Dal momento del suo lancio, nel 1997, la Strategia europea per l'occupazione (Seo) si è posta l'obiettivo di aumentare i livelli occupazionali nei paesi dell'Unione europea (Ue). Nel 2000 la Seo è stata inserita all'interno della strategia di Lisbona delineata con l'obiettivo ambizioso di fare dell'Europa "l'economia fondata sulla conoscenza più competitiva e dinamica al mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile, con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale". Il 2010 è l'anno conclusivo della strategia di Lisbona: per l'Ue è il momento per una valutazione della strada percorsa e la proposta di una nuova strategia per i prossimi dieci anni.

La strategia di Lisbona non ha prodotto i risultati auspicati. Purtroppo le cose sono andate diversamente rispetto alle attese, anche per l'innescarsi della crisi finanziaria internazionale nel 2008 e l'esplosione della crisi economica del 2009, tuttora in corso, con le sue pesanti ripercussioni sui mercati del lavoro. Gli obiettivi della strategia di Lisbona per il 2010 non sono stati raggiunti, la crescita stenta a ripartire, la disoccupazione è tornata a superare il 10% e di recente molti paesi hanno messo in atto misure fortemente restrittive per riequilibrare i loro conti pubblici.

Nel marzo 2010 si è tenuto il Consiglio europeo di primavera, tradizionalmente dedicato a definire gli obiettivi di crescita e di sviluppo per l'Ue. Sul tavolo dei leader europei c'era la nuova strategia, denominata Europa 2020, un documento predisposto dalla Commissione europea che individua gli obiettivi per il prossimo decennio, partendo dalla valutazione del mancato raggiungimento di quelli precedentemente definiti (CEC: 2010a). Il Consiglio di primavera ha approvato la proposta, concordando gli elementi principali e gli obiettivi fondamentali che ne guideranno l'attuazione. La nuova strategia, denominata appunto "Europa 2020", individua tre priorità generali - sintetizzate nei termini di "una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" - e cinque obiettivi quantitativi. La nuova strategia è stata declinata in 10 linee guida integrate, che sostituiscono le precedenti 24. La Parte I del documento (CEC 2010b) considera le prime sei linee guida, quelle che definiscono gli indirizzi per la politica economica (macro e micro); la Parte II (CEC: 2010b) presenta le altre quattro linee guida, ovvero quelle che definiscono gli

orientamenti per le politiche per l'occupazione (per un quadro sinottico della nuova strategia Europa 2020).

In verità, la nuova strategia Europa 2020 tanto nuova non sembra. L'approccio generale e le priorità di fondo sono le stesse della strategia di Lisbona, ma riformulate e semplificate. Nella nuova proposta le priorità restano quelle di una crescita intelligente che sviluppi un'economia fondata sulla conoscenza e l'innovazione; una crescita sostenibile, più verde e più competitiva; una crescita inclusiva, con alti tassi di occupazione, a sostegno della coesione sociale e territoriale. Ci dovremmo aspettare un ruolo chiave per l'occupazione femminile in questa riformulazione, dato che nella precedente formulazione la strategia aveva definito degli obiettivi quantitativi di alto profilo in termini di tasso di occupazione femminile (pari al 60% entro il 2010) e servizi di cura per l'infanzia (con un tasso di copertura pari al 33% entro il 2010), obiettivi peraltro non raggiunti in un numero elevato di paesi.

Vale la pena ricordare che prima del 2005, vi era una linea guida esplicitamente dedicata alle "pari opportunità"; questa linea guida venne persa nella riformulazione del 2005, tuttavia furono mantenute altre priorità importanti in un'ottica di genere – ad esempio, un approccio al lavoro retribuito in una prospettiva di ciclo di vita, l'obiettivo di ridurre la segmentazione nel mercato del lavoro e quello di aumentare la qualità dei lavori – che avrebbero potuto orientare l'azione degli stati membri nella direzione di una riduzione delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro.

Dal punto di vista dell'uguaglianza di genere, la strategia Europa 2020 appare contrassegnata da un marcato arretramento rispetto alle precedenti formulazioni. In primo luogo, la visibilità del tema dell'occupazione femminile risulta fortemente ridotta e limitata in un'ottica preoccupata esclusivamente ad aumentare l'offerta di lavoro, senza grande attenzione alla qualità dei lavori e alle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro. In secondo luogo, sono inoltre stati eliminati obiettivi quantitativi specifici: l'obiettivo della Strategia di Lisbona (che identificava un tasso di occupazione femminile, 15-64 anni, pari al 60%) è stato sostituito con un obiettivo generale: raggiungere entro il 2020 un tasso di occupazione per uomini e donne, 20-65 anni, pari al 75%. Infine, è scomparso il richiamo trasversale al mainstreaming di genere. Nella Parte I del documento vi è solo un breve riferimento all'occupazione delle donne – laddove si incoraggiano i paesi membri a "ensure access and opportunities for all throughout the lifecycle, thus reducing poverty and social exclusion, through removing barriers to labour market participation especially for women, older workers, young people, disabled and legal migrants" (CEC 2010b: 5-6). La stessa frase è ripresa nella Parte II, anche qui preoccupandosi unicamente della dimensione quantitativa dell'occupazione femminile. Vi sono altri due punti nella Parte II dove viene fatto un breve riferimento alla dimensione di genere, a sostegno dell'idea di favorire l'espansione dell'offerta femminile attraverso politiche volte a promuovere un equilibrio tra vita e lavoro.

In breve, uguaglianza, parità e mainstreaming di genere non sono presenti né nella Parte I né nella Parte II delle linee guida integrate. L'assenza di un esplicito riferimento al mainstreaming di genere nei documenti di Europa 2020 non deve forse sorprendere, dato il progressivo declino della visibilità della dimensione di genere fin dalle prime fasi della Seo. Tuttavia, data la preminenza nella strategia di Lisbona dell'obiettivo quantitativo per il tasso di occupazione femminile, questa assenza nella nuova strategia sorprende, dato che la componente femminile rimane la principale risorsa da utilizzare se si vuole espandere l'offerta di lavoro. Il nuovo obiettivo, con un tasso di occupazione pari al 75% per uomini e donne di 20-64 anni (CEC 2010b), non è di facile interpretazione. Da un lato, un unico tasso pone uomini e donne sullo stesso piano e perlomeno riconosce il contributo della componente femminile per l'innalzamento del tasso di occupazione totale. Dall'altro lato, viene a mancare il riconoscimento che le donne rappresentano la principale componente dell'offerta di lavoro potenziale e che si trovano in posizione di svantaggio nell'accesso al lavoro. Il venir meno di un obiettivo specifico per le donne rischia di ridurre l'attenzione sulla necessità di politiche mirate ad innalzare l'occupazione femminile.

Assegnare un ruolo più forte all'uguaglianza di genere nella nuova strategia avrebbe offerto delle opportunità per ridisegnare il quadro istituzionale dell'Ue, tenendo conto dei cambiamenti in atto nello scenario del dopo-crisi. Indubbiamente, una maggiore attenzione alla dimensione di genere avrebbe contribuito a delineare un modello sociale più coerente, in grado di favorire la riproduzione sociale e alti tassi di occupazione. Viceversa, la strategia Europa 2020, come attualmente delineata, ha ulteriormente ristretto l'orizzonte dell'uguaglianza di genere nella strategia per l'occupazione, aumentando il rischio che decisioni importanti relative ai mercati del lavoro e al finanziamento della spesa pubblica producano disuguaglianze su uomini e donne. Le proposte avanzate dovranno essere discusse entro l'autunno dal parlamento europeo; spetterà pertanto al parlamento il compito di integrare nella nuova strategia una prospettiva di genere in grado di meglio riflettere le sfide attualmente sul tappeto per i mercati del lavoro dell'Ue.

(02/07/2010)

FONTI

CEC (2010a), "Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth". COM(2010) 2020. In: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf

CEC (2010b), "Europe 2020. Integrated Guidelines for the economic and employment policy", European Communities. Brussels. In: http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf

Donne al top, le quote e le veline

Redazione

Luigi Zingales in un articolo sul Sole 24 ore del 5 novembre ha preso posizione e argomentato con intelligenza a favore della legge in discussione al parlamento italiano che imporrebbe una quota di almeno il 30% di donne tra i componenti dei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa. Tuttavia a Zingales la quota del 30% fin da subito appare troppa alta, reputando che nell'immediato l'offerta di donne qualificate per l'incarico non permetterebbe di ricoprire più del 10% dei posti. Al 30% ci si potrebbe arrivare con una crescita graduale in non meno di dieci anni.

Diamo atto di onestà intellettuale a Zingales perché riconosce di fronte all'evidenza dei fatti che a volte le scelte degli individui e del mercato non favoriscono né l'interesse collettivo e nemmeno quello dei diretti interessati (come nel caso dei vertici aziendali che coopterebbero uomini meno capaci discriminando donne più meritevoli). Vorremmo però disporre di simili concreti elementi per giudicare e sapere da quali ricerche o da quali considerazioni viene fuori questa cifra del 10%, addirittura inferiore al valore medio che nelle società italiane, secondo uno studio recente del Cerved, è del 14,4%. Non dal numero delle laureate in discipline economiche e giuridiche che in Italia è pari o superiore a quello dei laureati. Non dalla percentuale di donne tra i quadri aziendali che attualmente è ben al di sopra del dieci per cento. Forse dalla sua personale osservazione? Ma non sarà che anche Zingales, molto umanamente come i musicisti della migliore orchestra del mondo ricordati nel suo articolo, è un po' cieco al talento femminile che gli sembra di non vedere intorno a sè?

Tuttavia ammettiamo pure che, in quanto vittime di discriminazione nei primi gradini della carriera, ci siano ancora poche donne con le qualifiche necessarie per entrare in un consiglio di amministrazione di una società quotata. Ma quali sono queste qualifiche? Non crediamo che sia l'intelligenza, visto che per fortuna nessuno pensa più che questa sia distribuita in modo disuguale tra i sessi. Né che consista nei titoli di studio, come detto sopra e come documentato dal fatto che la maggiore presenza femminile nei cda, nei paesi dove si è verificata, ne ha aumentato il livello di preparazione (cfr. Center for Corporate Diversity, Oslo). Forse parliamo dell'esperienza in un posto di comando. L'esperienza è importante, ma

potrebbe essere compensata dalla "diversity in business", cioè dall'introduzione di un altro punto di vista alla direzione della società che non sia quello del maschio ultracinquantenne bianco europeo che attualmente costituisce il consigliere d'amministrazione tipo. Secondo un rapporto della McKinsey del 2007, una smaccata gender diversity al vertice (almeno tre donne nel top management) migliora l'organizzazione e la qualità della direzione dell'azienda. Forse qualche svantaggio iniziale potrebbe essere compensato da vantaggi nel lungo periodo. E a questo problema, invece di giocare al ribasso, si può ovviare con iniziative quali quelle adottate dalla Confederation of Norwegian Enterprise quando nel 2003 in Norvegia è stata approvata la legge che imponeva una quota del 40% di donne nei cda. L'organizzazione, che l'aveva opposta strenuamente, è stata poi molto attiva nell'individuazione, reclutamento e formazione di professioniste qualificate.

L'introduzione di una quota del 10%, visto il numero dei componenti dei Cda che raramente supera la dozzina, vorrebbe dire una donna sola circondata da uomini. Come molti studi hanno dimostrato nei più diversi campi, dalla politica alla scienza, una donna sola in un mondo maschile finirebbe per svolgere solo la funzione di simbolo (tokenism lo chiamano gli anglosassoni) che mette in pace la coscienza dall'accusa di discriminazione ma lascia le cose come stanno. Una donna sola non può costituire quella massa critica che permette di cambiare le regole del gioco, finora fatte dagli uomini e a loro misura, aprendo all'innovazione e a punti di vista diversi di cui abbiamo un gran bisogno.

È interessante che tutta questa preoccupazione meritocratica si manifesti quando si parla di quote per le donne, come se l'introduzione delle quote provocasse una falla in un sistema che finora ha premiato la virtù. Come dichiarò Ansgar Gabrielsen, che quale ministro dell'Industria e del Commercio ha promosso la legge norvegese, quando fu accusato di uccidere la libertà del mercato: "nella maggior parte dei cda i membri sono nominati tra uomini che si sono conosciuti all'università o giocando a golf. E questo sarebbe libero mercato?"(La Repubblica, 16 giugno 2009)

In Italia cosa dire degli uomini che hanno ottenuto la poltrona per legami famigliari, vassallaggio (sono tanto meglio delle "veline"?) o che siedono in una mezza dozzina di cda? Perché queste preoccupazioni meritocratiche sono così forti quando si parla di donne e tacitate quando vengono promossi i giovani rampolli della famiglia azionista di maggioranza? Come ha detto Hilde Tonne, vicepresidente e responsabile della comunicazione di Telenor, la compagnia di telefonia mobile norvegese tra le più grandi del mondo: "Abbiamo escluso le donne per mille anni; quindi abbiamo già avuto le quote, ma erano per gli uomini".

(13/11/2010)

Una versione ridotta di quest'articolo è stata pubblicata sul Sole 24 Ore del 13 novembre 2010, pag. 14, con il titolo "Ma quanto zelo quando si parla di donne"

Una coppia aperta per ogni collegio

Rosanna Oliva

Il 19 ottobre ha segnato l'avvio, presso la prima commissione del senato, della discussione sulla riforma elettorale in parlamento, ritenuta necessaria dallo stesso senatore Roberto Calderoli, padre dell'attuale legge elettorale.

Finora, il confronto sulla riforma elettorale, dentro e tra le forze politiche, non ha preso in considerazione il fatto che in parlamento le donne siano presenti ancora in numero esiguo, (ben lontano dalla massa critica minima del 30%) dimenticando che l'articolo 51 della Costituzione prevede appositi provvedimenti per promuovere pari opportunità tra donne e uomini per l'accesso in condizioni di uguaglianza agli uffici pubblici e alle cariche elettive.

Per stimolare la riflessione su tali temi, la "rete per la doppia preferenza di genere" ha predisposto un documento "per un sistema elettorale women friendly", che illustra i meccanismi di azioni positive (qualunque sia il sistema elettorale di riferimento), propone misure di sostegno alle candidate e la cosiddetta "par condicio di genere" per la parità nell'accesso ai mezzi di informazione. Il documento propone, inoltre, criteri per la selezione delle candidature e il divieto di candidature multiple, meccanismi che, se applicati alle candidature di uomini e donne, ridurrebbero alcune delle cause che hanno nel tempo consolidato una dannosa oligarchia maschile nelle assemblee elettive.

Per approfondire le proposte della "rete per la doppia preferenza di genere", ci sembra utile esaminare le varie ipotesi di riforma delle quali si discute.

Molte le proposte presentate in parlamento. In questo articolo ci occuperemo di quella del maggioritario uninominale a doppio turno, per il quale si è espresso, in sede di assemblea nazionale, anche il maggior partito di opposizione, il Pd.

Se si immaginasse di tornare al maggioritario uninominale col quale già abbiamo votato più di una volta, si conoscono i meccanismi

- che portano ad assegnare i collegi meno sicuri a candidati meno forti
- che penalizzano in prevalenza donne, per vari motivi che è inutile qui elencare

- che non permettono un confronto elettorale in condizioni di parità, riducono la libertà di scelta delle elettrici e degli elettori e incrementano l'astensionismo
- che comportano il ritorno alle urne per il subentro

Si rischierebbe di deludere profondamente non solo le donne, ma anche quanti si trovano in quell'ampio numero di italiani non esperti di tecniche elettorali che vedono solo nel ritorno alle preferenze la possibilità di veder ripristinato il diritto a scegliere i propri rappresentanti, rifiutano il maggioritario e sono a favore del proporzionale con una o più preferenze.

Inoltre ci si contrapporrebbe a quei partiti che per vari motivi non intendono rinunciare ad un ritorno alle liste proporzionali.

Posizioni di partenza così differenziate e apparentemente in contrasto tra loro, potrebbero riavvicinarsi se si considerasse il maggioritario uninominale con due candidati (un uomo e una donna).

Si tratta del maggioritario uninominale illustrato dalla costituzionalista Lorenza Carlassare, che da qualche tempo ne approfondisce le caratteristiche[1] (saggio pubblicato nel volume : L. Carlassare, A. Di Blasi, M. Giampieretti, La rappresentanza democratica nelle scelte elettorali delle Regioni, ed. CEDAM, 2002, vedi allegato).

Col maggioritario uninominale "alla Carlassare" ogni partito, gruppo di cittadini, coalizione o polo, presenta nel collegio uninominale due candidature abbinate, sicché è indifferente ai fini della vittoria sulle formazioni avversarie che i voti siano dati all'una o all'altro: il seggio, infatti, sarà vinto dalla coppia i cui voti sommati superino quelli delle altre coppie in competizione. All'interno della coppia vincitrice, il seggio andrà poi al candidato o alla candidata che avrà ottenuto più voti dell'altro.

Si raggiungerebbero in un colpo solo importanti risultati, dei quali qui citiamo solo alcuni:

- Si rispetterebbe il principio della parità di accesso, almeno a livello di candidature, voluta dalla Costituzione e proposta al parlamento con un ddl d'iniziativa popolare[2] che è stato sottoscritto da moltissimi cittadini, uomini e donne.
- Il corpo elettorale riacquisterebbe la libertà di scegliere, attraverso la possibilità di esprimere la preferenza per uno piuttosto che per l'altro dei due candidati, sia la persona che la posizione politica più convincente all'interno di una coalizione o di un partito, versus un voto obbligato su un nome (sia pure eventualmente individuato mediante primarie).
- Si incentiverebbero i candidati e le candidate alla ricerca di consensi, anche nel caso dei cosiddetti collegi sicuri, escludendo sorprese.

- Si ridurrebbe il fenomeno dell'astensionismo.
- Si eviterebbe la necessità di tornare alle urne nel caso venga meno l'eletta/o.

Interessante anche considerare le conseguenze della presenza di due candidati nel collegio uninominale sul formarsi delle alleanze elettorali e le ripercussioni sulla stabilità dei governi, che variano anche in funzione della soluzione scelta nel caso di mancata assegnazione del collegio al primo turno.

Difatti, è possibile prevedere la selezione tra i due candidati già al primo turno sulla base del raggiungimento del maggior numero di preferenze, con o senza una soglia minima, oppure il rinvio al successivo, salvo la selezione comunque al primo turno nel caso di superamento della soglia della metà più uno delle preferenze.

Altrettanto interessanti considerazioni potrebbero essere fatte, sia in linea generale che per quanto attiene alla parità, sul maggioritario binominale, finora non presente tra le proposte parlamentari, come sul proporzionale con e senza preferenze, ma le rinviamo a successivi approfondimenti.

(18/11/2010)

NOTE

1. Saggio pubblicato nel volume: L. Carlassare, A. Di Blasi, M. Giampieretti, La rappresentanza democratica nelle scelte elettorali delle Regioni, ed. CEDAM, 2002, vedi allegato.
2. Illustrato nell'audizione del giugno 2009 dalle rappresentanti dell'Udi, promotrice nella scorsa legislatura del ddl n. 1900

L'età della pensione, false e vere diseguaglianze

Michele Raitano

Parte da quest'anno il rinvio del pensionamento per il primo scaglione di impiegate pubbliche: con il 2010 infatti comincia quel graduale processo di innalzamento che nel 2018 equipararà l'età di pensionamento per vecchiaia delle donne nel pubblico impiego a quella degli uomini.[1] In seguito alla sentenza della Corte di Giustizia europea, ed al successivo intervento governativo, nel nostro paese si è avviato un intenso dibattito sull'opportunità di prevedere età di ritiro dal lavoro differenziate per genere. Tale dibattito però, oltre a trascurare i dati attuali sull'età effettiva alla quale vanno in pensione donne e uomini, ha il grave difetto di essere tutto centrato sul sistema retributivo e sulla sorte della generazione che è prossima alla pensione, mentre trascura del tutto gli effetti del nuovo sistema contributivo sulle future pensioni delle donne.

L'equiparazione dell'età pensionabile è stata da molti ritenuta una misura necessaria per porre fine ad una situazione di presunto svantaggio che costringerebbe le donne a ritirarsi prima e, quindi, a ricevere una pensione di importo minore; di conseguenza, ne è stata auspicata l'estensione anche nel settore privato. Come si argomenta di seguito, l'esame delle motivazioni alla base di tale posizione la fa tuttavia ritenere non condivisibili per numerose ragioni e induce a ritenere che l'esigenza di incrementare su base obbligatoria l'età pensionabile delle lavoratrici sia

dettata principalmente, più che dalla volontà di correggere presunte discriminazioni a discapito delle donne, dall'esigenza di ottenere nel breve periodo risparmi di spesa. Inoltre, molte delle posizioni emerse nel dibattito, oltre che mal poste, si sono rivelate miopi: la questione è stata infatti generalmente valutata riferendosi solo all'attuale schema retributivo (in cui l'entità della prestazione non è legata all'età di pensionamento, ma dipende dall'anzianità contributiva e dalla media delle ultime annualità di salario), senza invece considerare cosa sta implicando, in termini di diseguaglianze di genere, il graduale passaggio allo schema contributivo (in cui, come noto, la prestazione pensionistica verrà a dipendere dall'ammontare dei contributi erogati durante l'intera vita lavorativa e dall'età di ritiro).

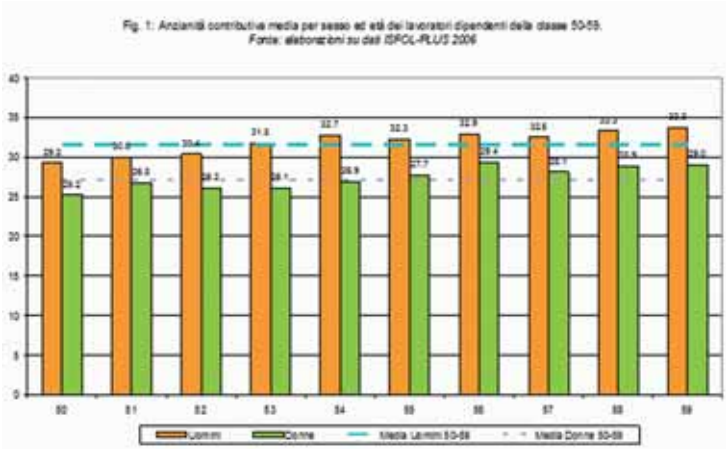
Per cercare di fare chiarezza, di seguito si discute quindi dapprima delle effettive implicazioni della differenziazione dell'età di vecchiaia per chi è attualmente prossimo al pensionamento e, successivamente, sulle criticità connesse al passaggio al contributivo.

60 versus 65

In primo luogo va rimarcato che ritirarsi a 60 anni costituisce per le donne una possibilità e non un vincolo; esse hanno infatti facoltà di poter scegliere di continuare a lavorare fino al compimento dei 65 anni (e un elevato numero di lavoratrici si ritira per vecchiaia ben oltre i 60 anni).

La differenziazione di genere dell'età di vecchiaia in Italia è d'altronde storicamente motivabile, oltre che dall'eventuale volontà di compensare ex post il maggior carico di lavoro domestico e di cura svolto dalla forza lavoro femminile e le profonde diseguaglianze di genere sul mercato del lavoro, dall'esigenza di uniformare le età effettive di uscita dal lavoro di donne e uomini. Nonostante la differenza di 5 anni dell'età legale di ritiro per vecchiaia (60 versus 65), come emerge dalle rilevazioni dell'Eurostat, l'età effettiva di pensionamento è infatti pressoché uguale fra uomini (60 anni) e donne (59 anni), e risulta identica anche l'età attesa di pensionamento rilevata, fra lavoratori e lavoratrici anziane, nell'indagine ISFOL-PLUS del 2006.

L'equiparazione dell'effettiva età di ritiro fra donne e uomini è legata al fatto che questi ultimi, godendo solitamente di anzianità contributive ben maggiori, raggiungono i requisiti per il pensionamento di anzianità ben prima dei 65 anni, laddove la minor anzianità contributiva media delle donne costringe molte di loro a ritirarsi unicamente raggiunti i limiti per la vecchiaia. L'osservazione delle anzianità contributive medie degli attuali occupati anziani rilevata nell'indagine ISFOL-PLUS conferma il significativo differenziale di genere (l'anzianità contributiva delle lavoratrici è in media di circa 5 anni - 27,2 versus 31,6 - inferiore a quella degli uomini, figura). L'equiparazione dell'età per la vecchiaia comporterebbe dunque (e comporterà nel pubblico impiego) una ben più elevata età effettiva di ritiro per le donne.



Il pensionamento anticipato non può d'altro canto essere considerato un danno neppure dal punto di vista dell'entità della pensione anticipata. Al di là del fatto che, come detto, ritirarsi a 60 anni costituisce una libera scelta anziché un obbligo, essendo, come noto, nel sistema retributivo la prestazione slegata dall'età in cui ci si ritira, l'incremento di beneficio derivante dal posticipo del pensionamento è limitato[2], mentre ben più alto appare il costo opportunità della prosecuzione di chi deve svolgere intense attività di cura. D'altronde, posizioni che ritengono discriminatorio potersi (e non doversi!) ritirare prima appaiono paradossali: una delle motivazioni principali a favore del passaggio allo schema contributivo è infatti consistita proprio nella necessità di inserire regole di calcolo della pensione che incentivassero la prosecuzione della vita lavorativa[3].

Da più parti si è d'altronde sostenuto che sia sbagliato offrire alle donne la possibilità di ritirarsi prima come compensazione delle maggiori difficoltà (se non discriminazioni) subite nella vita lavorativa, che impediscono loro di raggiungere anzianità contributive simili a quelle degli uomini. È ovvio che in un mondo ideale le differenze andrebbero corrette laddove si formano, ma la complessità delle cause alla base delle diverse opportunità lavorative di uomini e donne sono troppo profonde dal poter pensare che per eliminare tali differenze basterebbe un adeguato utilizzo dei (molto limitati) risparmi di spesa ottenibili con l'innalzamento dell'età pensionabile, destinandoli al finanziamento di politiche di conciliazione, ad esempio la fornitura universale di servizi di cura a bambini ed anziani di cui il nostro welfare è assolutamente carente.

D'altronde l'incremento graduale dell'età deciso nello scorso agosto entrerà a regime nel 2018, ovvero quando il flusso di nuovi pensioni conterrà una quota significativa calcolata con il metodo contributivo, in base al quale il proseguimento del-

l'attività lavorativa non comporta vantaggi sul bilancio pubblico (a età più avanzate corrispondono, in misura proporzionalmente eguale, maggiori entrate e uscite). Nel sistema contributivo il riferimento al concetto di età pensionabile perde di fatto senso; la prestazione è infatti legata in misura attuarialmente equa all'età di ritiro. A tale proposito, anziché imporre l'aumento dell'età pensionabile, andrebbe al contrario recuperata la sua flessibilità, che pure era stata introdotta dalla riforma del 1995, ma poi è stata improvvidamente cancellata da quella del 2004 e mantenuta nell'intervento del 2007.

Le future pensioni delle "atipiche"

La valutazione delle caratteristiche del contributivo induce invece a preoccuparsi della capacità del sistema a pagare prestazioni adeguate a chi sperimenterà storie lavorative più fragili. Basandosi su criteri di equità attuariale fra versamenti e prestazioni, il sistema contributivo non prevede infatti espliciti elementi redistributivi intra-generazionali e costituisce essenzialmente uno specchio di quanto accade sul mercato del lavoro. Essendo basato su una rigida applicazione del criterio attuariale, il nuovo sistema di calcolo riprodurrà dunque anche da anziani le sperequazioni presenti nel mercato del lavoro e tenderà a penalizzare chi, come le donne, subisce una situazione di svantaggio relativo sul mercato del lavoro (ovvero nella fase di versamento dei contributi).

Nel nuovo regime potrebbe dunque manifestarsi un problema dal lato dell'adeguatezza delle prestazioni per chi sarà caratterizzato da carriere meno remunerate o con maggiori interruzioni o con numerosi anni lavorati da parasubordinati (a causa dell'aliquota ridotta cui sono soggetti tali lavoratori). E, come confermato da tutti gli studi sull'argomento, le donne appaiono svantaggiate lungo tutte queste dimensioni dato che svolgono mansioni meno qualificate, ricevono minori salari, hanno carriere più brevi, con maggiori interruzioni, sono in misura significativamente più elevata occupate con contratti atipici e/o part time e scontano una minore probabilità di stabilizzarsi in un lavoro a tempo indeterminato.

Dal punto di vista di policy, anziché continuare a discutere di aspetti di fatto di secondaria importanza come l'equiparazione dell'età di vecchiaia, sarebbe quindi auspicabile concentrarsi da subito sul problema dell'adeguatezza per chi dovesse avere carriere discontinue e pensare a strumenti che, pur rimanendo all'interno dell'architrave contributiva, consentano di ridurre l'esposizione al rischio delle lavoratrici e dei lavoratori più fragili. La forte interrelazione tra mercato del lavoro e regole previdenziali rende possibili interventi su entrambi i versanti.

Sul primo versante sono quindi auspicabili interventi che accrescano ed estendano gli ammortizzatori sociali e le coperture figurative per i periodi di non lavoro dovuti a disoccupazione ed esigenze di cura e che consentano una maggiore conciliazione fra cura e lavoro, mentre sul versante previdenziale si possono immaginare una serie di interventi a carattere solidaristico (ad esempio nuove forme di

integrazione al minimo e/o l'estensione della cumulabilità fra la pensione e l'assegno sociale) che rendano più adeguate le prestazioni contributive di chi, pur essendo stato a lungo sul mercato del lavoro, rischierebbe altrimenti di ritrovarsi da anziano in condizioni di forte disagio economico.

(15/01/2010)

NOTE

1. Per ottemperare alla sentenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee del 13 novembre 2008, che ha ritenuto discriminatoria la differenza di genere esistente in Italia tra i lavoratori del settore pubblico, il governo ha stabilito (L. 102 del 3/8/2009 di conversione del D.L. "anti-crisi" n. 78 del 1/7/2009) che, dall'inizio del 2010, l'età di pensionamento di vecchiaia delle donne impiegate nel pubblico impiego salirà di un anno ogni due, in modo che, partendo dagli attuali 60 anni, nel 2018 sarà equiparata ai 65 attualmente previsti per gli uomini (l'età per il pensionamento di vecchiaia delle lavoratrici del pubblico impiego sarà quindi pari a 61 anni dal 2010, 62 dal 2012, 63 dal 2014, 64 dal 2016 e 65 dal 2018).

2. Il tasso di sostituzione cresce, all'incirca, di 2 punti per ogni anno aggiuntivo di contribuzione.

3. Questo perché si ritiene che il retributivo (generando di fatto un'elevata tassa implicita sul salario di chi preferisce posporre il pensionamento) comporti un vantaggio non equo in termini attuariali a favore di chi si ritira ad età più precoci.

Libere di scegliere quando andare in pensione

Alessandra Casarico, Paola Profeta

L'equiparazione dell'età di pensionamento tra uomini e donne nel pubblico impiego stabilita dal governo a partire dal 2010 ha suscitato un ampio dibattito, anche se interessa un numero esiguo di donne.

In Italia, gli svantaggi per le donne nel mondo del lavoro sono più ampi che altrove e le recenti riforme del sistema pensionistico, che prevedono un rafforzamento del legame tra contributi versati e benefici previdenziali ricevuti, lasciano ben poco spazio ad elementi redistributivi. Il legame stretto tra contributi e prestazioni rafforza, infatti, la funzione assicurativa del sistema pensionistico a scapito di quella redistributiva e aumenta le differenze tra donne e uomini pensionati, solo in piccola parte compensate dall'applicazione di coefficienti di trasformazione uniformi tra generi. Questo legame è massimo negli schemi di tipo contributivo, come quello previsto in Italia dopo la riforma Dini (1995), nel quale non c'è spazio per redistribuzione intragenerazionale e la finalità principale è l'equità attuariale. Se le donne sono il segmento debole del mercato del lavoro, il sistema contributivo non può che penalizzarle, a meno che non venga integrato da elementi di solidarietà, quali, ad esempio, contributi figurativi accreditati ai fini pensionistici a favore del lavoratore costretto a interrompere l'attività lavorativa, in particolare per periodi dedicati alla cura. Su questo aspetto concordiamo con la posizione sostenuta da Raitano su questo stesso sito. Così come concordiamo sul fatto che il tema dell'adeguatezza della prestazione pensionistica, in particolare delle donne, dovrebbe essere un tema centrale, tenendo conto che l'invecchiamento demografico e le risposte di policy che questo ha generato negli ultimi 15 anni rendono in generale questo aspetto molto critico, ancora di più per le donne che godono di importi pensionistici medi più bassi e speranza di vita più elevata di quella maschile. I dati recentemente pubblicati dall'Osservatorio sulle Pensioni (Inps, 2009) indicano che i redditi mensili medi relativi alle pensioni di vecchiaia sono significativamente più bassi per le donne (circa 630 euro) rispetto a quelli degli uomini (1219 euro).

Occorre tuttavia sottolineare che anche negli schemi di tipo retributivo si possono generare differenziali pensionistici a sfavore delle donne (Leitner, 2001), sia nel caso in cui la retribuzione pensionabile sia calcolata considerando un periodo retri-

butivo esteso, sia nel caso in cui si valuti un periodo più limitato. Infatti, se si considerano i redditi dell'intero periodo lavorativo (come ad esempio in Italia dopo la riforma Amato del 1992) i periodi di inattività, che caratterizzano più le carriere lavorative femminili di quelle maschili, contribuiscono a ridurre la media sulla quale si calcola la pensione, a meno che questi periodi non siano completamente coperti dai contributi previdenziali figurativi. Se si considerano solo i redditi dell'ultimo periodo lavorativo (come in Italia prima della riforma Amato) le pensioni delle donne sono altrettanto svantaggiate, perché tipicamente le donne sperimentano profili retributivi per età più bassi e carriere più piatte o meno dinamiche degli uomini. Queste tipologie retributive sono generalmente penalizzate da sistemi retributivi che premino gli ultimi anni della carriera. A questo si aggiunga che le donne sono sovra-rappresentate nei lavori atipici, caratterizzati sia da salari mediamente bassi che da discontinuità lavorativa.

Quali ulteriori cambiamenti del sistema pensionistico italiano? Recuperare la flessibilità nell'età di uscita dal mercato del lavoro per uomini e per donne (prevista dalla riforma Dini e poi superata dalla riforma Maroni) ci sembra un punto importante e certamente preferibile all'estensione dell'innalzamento dell'età di pensionamento delle donne anche nel settore privato. Più precisamente, si tratterebbe di reinserire una finestra temporale di uscita dal mercato del lavoro, comune per uomini e donne, al posto di una precisa età di pensionamento. Un meccanismo concepito in questo modo permette di mantenere una certa libertà nella scelta di pensionamento e il ritiro anticipato dal mercato del lavoro, pur all'interno dell'arco temporale specificato, avrebbe il costo di una riduzione attuariale dell'indennità percepita.

Se associata ad uno schema incentivante al prolungamento dell'età lavorativa, questa misura potrebbe rappresentare un'efficace risposta all'invecchiamento demografico, a condizione che non solo i lavoratori, ma anche le imprese rispondano a questo incentivo. Il lato della domanda di lavoratori ultra-cinquantacinquenni è troppo spesso lasciato al margine del dibattito e l'uscita dal mercato del lavoro anticipata è interpretata come pura opzione per il tempo libero.

Come sottolineato recentemente da Barr e Diamond (2008), affrontare il tema del genere nel design dei sistemi pensionistici richiede di riconoscere l'influenza che sui redditi pensionistici esercitano altre politiche, come la tassazione dei redditi (su base individuale o familiare), la presenza di sussidi per la cura ai figli, gli orari scolastici o la flessibilità sugli orari di lavoro per i genitori in presenza di figli piccoli. Il differenziale pensionistico di genere ha origine nel mercato del lavoro. È nel momento dell'occupazione che si creano le differenze di genere che si perpetuano nei trattamenti pensionistici. È da qui che occorre iniziare se l'obiettivo è la parità di genere anche in sede pensionistica. Purtroppo la promozione del legame intergenerazionale all'interno delle famiglie italiane che figura in "Italia 2020, Piano d'azione per l'occupazione femminile", come elemento della strategia del governo per la promozione dell'occupazione femminile non fa ben sperare né per

la riduzione delle differenze di genere nel mercato del lavoro, né per quelle in età pensionabile.

(12/02/2010)

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Leitner, S. (2001) Sex and gender discrimination within EU pension systems, Journal of European Social Policy 11, 2: 99-115

Barr, N. e P. Diamond (2008), Reforming Pensions, Oxford University Press

Ci sposiamo per il bene dei bambini

Laura Arosio, Elisabetta Ruspini

Sono sempre più numerose le coppie, ormai oltre 500.000 in Italia, che scelgono di vivere insieme senza formalizzare il loro legame via matrimonio (Istat, 2006). Un indicatore di questa situazione è la quota di nascite extra-nuziali: attualmente circa un bambino su cinque in Italia nasce da genitori non sposati. Si notano però importanti differenze territoriali: il numero dei bambini nati fuori dal matrimonio è più alto al Nord e tende a decrescere spostandosi verso il Meridione, riflettendo in questo la diffusione del fenomeno delle convivenze.

Si tratta di un dato in forte crescita rispetto al passato (all'incirca raddoppiato in dieci anni), ma ancora lontano dalla realtà di altri paesi europei, come ad esempio i paesi scandinavi e la Francia, in cui il numero di nati da genitori non sposati è oramai prevalente (Rosina e Caltabiano, 2009). I dati più recenti sulle nascite fuori dal matrimonio nei paesi dell'UE (disponibili fino al 1997) mostrano i) l'aumento registrato in Italia nell'ultimo decennio (dall'8,3% nel 1996 al 20,7% nel 2007); (ii) le differenze con altri paesi, ad esempio la Francia (con un'incidenza superiore al 50% nel 2007).

I motivi che possono spiegare la ancora scarsa diffusione in Italia dei nuovi modelli familiari e la persistenza di comportamenti "tradizionali" come il matrimonio sono molti. In questo articolo ci domandiamo se a ciò possa contribuire anche una disinformazione sul versante giuridico che genera un sentimento di incertezza: il timore dei genitori è che i figli nati fuori dal matrimonio possano essere in qualche modo "discriminati" rispetto ai figli nati all'interno di tale legame. In altre parole, il desiderio di tutelare i diritti dei figli può ancora oggi condizionare le scelte dei partner in tema di matrimonio?

Dal punto di vista giuridico, la legge di riforma del diritto di famiglia del 1975 (legge 19 maggio 1975 n. 151), adeguandosi alle direttive costituzionali (art. 30), è intervenuta a equiparare la condizione dei figli nati fuori dal matrimonio con quella dei figli nati nel matrimonio (le norme vigenti prima del 1975 erano invece fortemente discriminatorie nei confronti dei figli nati fuori dal matrimonio: si veda Lamarque 2007). L'equiparazione è stata ulteriormente rafforzata con la legge sull'affido condiviso (legge 8 febbraio 2006 n. 54 "Disposizioni in materia di separa-

zione dei genitori e affidamento condiviso dei figli"), che si applica espressamente anche a tutela dei figli di genitori non sposati.

Allo stato attuale, i figli nati dentro e fuori dal matrimonio godono dunque di una sostanziale parità di trattamento. Permangono tuttavia alcune differenze che riteniamo significative e che possiamo così riassumere:

- Vi è una differenza lessicale: il figlio generato da un uomo e una donna non legati da un matrimonio è un figlio naturale; il figlio nato nel matrimonio, è un figlio legittimo.
- I figli naturali hanno vincoli di parentela solo con i genitori che li hanno riconosciuti, e non acquisiscono parenti ad eccezione di nonni e bisnonni (ascendenti). Dal punto di vista giuridico non hanno dunque zii e cugini.
- In tema di eredità, in caso vi siano fratelli nati dentro il matrimonio, i figli naturali possono veder liquidata in denaro la quota di eredità dei genitori loro spettante anziché acquisire i beni che sarebbero loro riservati. L'idea sottostante a tale disparità di trattamento è quella di "conservazione del patrimonio familiare" che ancora permea il regime delle successioni.
- In caso di cessazione della convivenza dei genitori, la competenza a decidere dell'affidamento e del mantenimento dei figli naturali (minorenni o maggiorenni non autosufficienti) sarà del Tribunale per i Minorenni. Per i figli definiti "legittimi", in caso di separazione dei genitori è invece competente il Tribunale Ordinario[1].

In sintesi, sebbene il legislatore abbia lavorato per dare piena legittimità ai figli naturali, non esiste ancora completa parità di diritti tra i bambini nati all'interno del vincolo matrimoniale e quelli nati al di fuori di esso.

La non perfetta equiparazione viene periodicamente riportata all'attenzione dell'opinione pubblica. Da un lato, sono state avanzate richieste e proposte di modifiche alla vigente legislazione, proprio al fine di cancellare ogni esistente differenza (ricordiamo, ad esempio, il ddl Bindi del 2007[2], mai convertito in legge, oppure le proposte del partito radicale).

Dall'altro lato, l'informazione sulla differenza di trattamento, a volte imprecisa se non addirittura allarmistica, genera preoccupazioni di vario genere. Riprendendo quanto scritto su vari siti internet, articoli divulgativi, domande poste nei forum, tali paure sono connesse ad alcuni particolari aspetti:

1) i figli naturali non acquisiscono alcun legame di parentela né con nonni, né con zii né con altri membri della parentela, e dunque non hanno alcun parente all'infuori dei genitori; 2) i figli naturali non ereditano né dai nonni né dagli altri parenti; 3) in caso di morte dei genitori i figli naturali, se minorenni, potrebbero essere

dati in adozione o "messi in istituto" (perché non hanno nessun parente).

Come visto, queste paure risultano in buona parte infondate. Eppure, in alcuni casi possono accomunare genitori ed aspiranti genitori, anche a causa della contraddittorietà di alcune fonti (siti e articoli in particolare: per fare un esempio, alcuni sostengono che i nonni non sono parenti, altri che lo sono). La diffusione di dubbi ed incertezze può essere altresì favorita da un ambiente culturale che fatica a percepire come davvero "legittima" la sessualità, la procreazione e la genitorialità in una famiglia non "regolata" dal matrimonio. Del resto la differenza lessicale, come abbiamo visto, permane anche nella legge. Questo può essere un retaggio del passato, ma anche un indicatore delle difficoltà ad abbandonare un paradigma culturale che non parifica il comportamento riproduttivo dentro e fuori dal matrimonio.

La percezione di una qualsivoglia differenza di trattamento di fronte alla legge italiana fra figli naturali e non può esercitare conseguenze importanti, sia quando questa percezione ha un riscontro nella realtà, sia nei casi in cui essa è il risultato di una falsa interpretazione. Si pensi ad esempio allo "spauracchio" rappresentato dalla possibilità che i figli nati fuori dal matrimonio in caso di premorienza di entrambi i genitori siano destinati a finire in istituto (in orfanotrofio) e dati in adozione, in quanto privi di legami di parentela e dunque "soli" al mondo.

Di fronte a queste paure, nel dubbio, meglio "regolarizzare la propria posizione" e sposarsi, un consiglio che anche gli "esperti" a volte forniscono a madri e padri: "per quanto le norme italiane tutelino i figli naturali, vero è che per molti aspetti il matrimonio pare una situazione più tranquilla"[3]. E ciò sia per chi vuole essere tutelato, in mancanza di forme di regolamentazione della convivenza alternative al matrimonio, sia per chi vuole essere sicuro di tutelare i figli, fosse anche da paure infondate dal punto di vista giuridico.

In sintesi, ci sembra di poter affermare che i relativamente alti tassi di nuzialità che ancora caratterizzano l'Italia non paiono esclusivamente un segnale di "spontanea" fiducia in tale istituzione.

(26/02/2010)

NOTE

1. http://www.noimamme.it/200807101679/Scrivi-all-Avvocato-Civilista/Quali-diversita-di-trattamento-tra-figli-naturali-e-figli-legittimi.html
2. http://www.ami-avvocati.it/leggi_articolo.asp?id_articolo=380
3. http://dweb.repubblica.it/stampa-articolo/52089?type=ModaArticolo

RIFERIMENTI

ISTAT (2006), Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli, Informazioni, 18.

Lamarque E. (2007), I diritti dei figli, in M. Cartabia (a cura di), I diritti in azione. Universalità e pluralismo dei diritti fondamentali nelle Corti europee, Il Mulino, Bologna, pp. 283-317.

Rosina A., Caltabiano M. (2009), La continua ascesa delle nascite extranuziali: superata quota una su cinque, in "Neodemos.it. Popolazione, società e politiche" http://www.neodemos.it/index.php?file=onenews&form_id_notizia=364 (sito consultato nel mese di gennaio 2010).

Lavoro e famiglia, proposte in corso

Stefania Scarponi

1. La discussione sulla "conciliazione" tra lavoro e cura familiare si è arricchita recentemente delle audizioni in parlamento su tre disegni di legge (n. 784/2008, n. 1405/2008, n. 1718/2009): i primi due hanno un'ottica ampia e affrontano diversi aspetti legati all'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, mentre il più recente propone esclusivamente alcuni correttivi alla legge del 2009 che innalza progressivamente l'età pensionabile delle dipendenti pubbliche. Data l'ampiezza e varietà delle misure previste che richiederebbe un'analisi molto estesa (Sabbadini 2010), mi occupo soltanto delle disposizioni in materia di rapporto di lavoro e conciliazione tra lavoro e cura familiare, per valutarne il potenziale impatto nel quadro normativo attuale.

2. La realizzazione della conciliazione è stata influenzata negativamente negli ultimi due anni non solo dal blocco dei finanziamenti agli asili nido, ma anche dagli effetti di alcune riforme in materia di lavoro.

Un'innovazione che incide sull'assetto della conciliazione riguarda il rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni dove, è noto, le dipendenti sono numerose. Uno strumento molto utilizzato ai fini della conciliazione consisteva nel diritto individuale alla riduzione dell'orario, che era sottoposto unicamente allo slittamento temporale in caso di contrarie esigenze organizzative. A seguito della legge n.133 del 2008, non esiste più un diritto ma la mera facoltà di avanzare la domanda di riduzione di orario, il cui accoglimento è subordinato all'assenso del dirigente dell'ufficio, che può negarlo se sussistono apprezzabili ragioni organizzative. Inoltre, la riforma del lavoro pubblico del 2009 insiste particolarmente sull'uso di criteri di valutazione del personale basati sulle performance individuali, che possono tradursi in meccanismi indiretti di scoraggiamento verso il ricorso alle misure destinate a garantire la conciliazione (Ballestrero 2009).

Alla luce di ciò, la riforma dell'art. 9 della legge n. 53, realizzata nel 2009 (v. l'articolo di Egidio Riva, in questo sito), pur contenendo disposizioni condivisibili, come quelle che includono il part-time reversibile tra le misure finalizzate alla flessibilità per la conciliazione, appare insufficiente e anzi riduttiva per le pubbliche amministrazioni che, tra l'altro, sono destinatarie dei finanziamenti ai progetti solo in

modo residuale rispetto alle imprese private. Ciò potrebbe indebolire le azioni che in passato molte amministrazioni hanno realizzato tramite i piani triennali di azione positiva incentrati sulle misure organizzative a sostegno della conciliazione (Analisi dei Piani triennali dei Comuni e della Provincia di Milano 2008).

Infine, nel settore privato, pesano tuttora gli effetti delle riforme del 2003 in materia di mercato del lavoro e di orario di lavoro. Ne sono derivate difficoltà sia al part-time "scelto", che costituisce uno strumento utile ai fini della conciliazione (Brun 2009); sia alla programmazione e contenimento dell'orario di lavoro, poiché la legge, riducendo la necessità del consenso individuale al prolungamento dell'orario normale, permette maggiori margini di flessibilità in funzione delle esigenze delle imprese.

3. Le proposte di legge citate, pur non intervenendo direttamente sugli istituti descritti, prevedono indubbi miglioramenti del quadro normativo, ma non si sottraggano a qualche critica rispetto alla loro efficacia ed incisività, e all'esigenza di una visione più adeguata al tempo presente di crisi economica.

Novità positive, previste dal disegno di legge n. 784, riguardano sia le misure d'incentivazione alla riassunzione di coloro che si siano dimessi per dedicarsi alla cura familiare; sia l'estensione della casistica rientrante nell'art. 9 della legge n. 53 per ragioni legate alle esigenze di cura nei confronti dei figli e dei familiari anziani. Le proposte non contemplano, tuttavia, alcun diritto ad ottenere la riduzione dell'orario, a differenza di quanto avviene in altri paesi come la Germania. In proposito l'unico diritto innovativo concerne la trasformazione reversibile, del rapporto a tempo pieno in uno a part-time, cui si applicano sgravi contributivi, riconosciuto nei confronti delle lavoratrici madri in alternativa al ricorso al congedo parentale.

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

In materia di congedi parentali - assenze facoltative introdotte dalla legge n. 53 del 2000, fruibili da entrambi i genitori in aggiunta al congedo per maternità e fino al compimento degli otto anni del figlio - uno dei principali ostacoli alla loro richiesta da parte dei padri, e dunque alla condivisione del lavoro di cura, dipende dalla scarsità dell'indennità riconosciuta dalla normativa vigente, pari solo al 30% della retribuzione. È positivo dunque che si preveda un aumento fino al 50% della retri-

buzione, salvo aumentare fino al 100% in caso di reddito familiare inferiore alle soglie minime ISEE. In Europa, è diffuso il riconoscimento di indennità più elevate – salvo la Spagna – ma occorre aggiungere che ciò non è sufficiente ad assicurare che i padri utilizzino i congedi. Occorre dunque una riflessione più articolata sulle ragioni di tale fenomeno e sull'introduzione di correttivi più incisivi.

Un altro ostacolo ben noto al ricorso al congedo parentale è costituito dalle ripercussioni negative in termini di carriera e professionalità e sui benefici retributivi indiretti, che potrebbero essere superate generalizzando per via legislativa alcune esperienze già realizzate sia nelle pubbliche amministrazioni, sia in alcune grandi imprese, sia in alcune imprese cooperative. Si tratta di azioni positive per facilitare il rientro dopo un congedo lungo, non solo a carattere formativo, oppure disposizioni che considerano il periodo di congedo come servizio effettivamente prestato a tutti i fini retributivi e di carriera, restringendo le eccezioni contemplate dalla legge.

Altre questioni da affrontare sono connesse al trattamento applicabile in caso di utilizzo frazionato dei congedi parentali, che spesso i padri preferiscono e sarebbe quindi da facilitare nella logica della condivisione. Occorre dare chiarimento a quesiti di tipo contabile, ed è importante altresì rendere più agevole la sostituzione del lavoratore in congedo in modo da vincere le resistenze dei datori di lavoro (Costantini 2009).

Sul piano delle misure di incentivo e di sanzione indiretta, non è stata valorizzata appieno dalle proposte di legge la certificazione di prassi rivolte al potenziamento della conciliazione, diffuse sia in aziende private, spesso come strumento collegato alla assunzione della responsabilità sociale sia in aziende pubbliche come misura attuativa dell'obbligo di adottare i piani triennali di azioni positive. Una soluzione potrebbe consistere nell'attribuzione di un certificato di qualità delle politiche di parità, che nelle proposte di legge è riconosciuto al solo scopo di incrementare la correzione della sottorappresentazione femminile negli organismi dirigenziali e nei collegi di amministrazione delle società commerciali. Se fosse esteso anche alla certificazione delle misure dirette a favorire la conciliazione potrebbe dispiegare effetti più incisivi, tenuto conto che se ne prevede l'utilizzazione in materia di appalti pubblici quale criterio di scelta che permette di favorire le aziende che abbiano ottenuto tale certificato.

A dieci anni dall'emanazione della legge n. 53 del 2000 sarebbe dunque opportuna in chiave di riforma una riflessione ampia, anche alla luce della crisi economica e del conseguente aumento della precarietà del lavoro che rischia di risolvere la questione della conciliazione con il rientro delle donne nella sfera privata.

(09/04/2010)

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI ESSENZIALI

Pari opportunità e pubbliche amministrazioni. Analisi dei piani triennali di azioni positive dei Comuni e della Provincia di Milano, Pubblicazione a cura della Consigliera di parità della Provincia di Milano 2008.

M.V. Ballestrero, Modello fannullone. Il lavoratore pubblico secondo la riforma Brunetta, in M.V. Ballestrero e G. De Simone (a cura di), Persone, lavori, famiglie, Giappichelli 2009 p. 15

S. Brun, Il tempo di lavoro scelto. Una debole e incerta tutela nelle recenti riforme legislative, Intervento al convegno "Genere e precarietà", Trento 13-14 novembre 2009, in www.unitn.csg

S. Costantini, Laboratorio parlamentare, in M.V. Ballestrero e G. De Simone (a cura di), Persone, lavori, famiglie, 2009p. 231

L.L. Sabbadini, Esame sui disegni di legge nn. 784 – 1405 – 1718 in tema di partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, Audizione dell'Istituto nazionale di statistica presso Commissione lavoro, 26 gennaio 2010, in www.istat.it

S. Scarponi, La responsabilità sociale delle imprese e le politiche di conciliazione al tempo della crisi, in Ballestrero, De Simone (a cura di) (2009), Persone, lavori, famiglie, p. 245

Al lavoro dopo il parto: la mamma-ministro e le altre

Roberta Carlini

La nursery è al piano terra dell'austero palazzone di viale Trastevere, strada di grande traffico e frequentissime manifestazioni contro la sua principale inquilina. L'hanno allestita in tutta fretta per preparare il ritorno romano della ministro-mamma, Maria Stella Gelmini. Sarà un'oasi di colore, in quel palazzaccio di marmo nel cui salone principale si rincorrono i ritratti austeri dei ministri dell'istruzione dall'unità d'Italia a oggi (32 maschi, 4 femmine). Ma sarà solo per Maria Stella Gelmini e sua figlia, per allargare la buona occasione ad altre figlie e figli dell'Istruzione non c'è stato tempo, né spazio, né voglia. E a tutte le colleghe mamme lavoratrici il ministro ha mandato un messaggio chiaro: fate come me, tornate al lavoro subito, ha detto in un'intervista a lo Donna. Perché "stare a casa dopo il parto è un privilegio". "Un privilegio? Non è un diritto?", domanda la giornalista. Risposta: "Una donna normale deve certo dotarsi di una buona dose di ottimismo, per lei è più difficile, lo so; so che è complicato conciliare il lavoro con la maternità, ma penso che siano poche quelle che possono davvero permettersi di stare a casa per mesi. Bisogna accettare di fare dei sacrifici".

Privilegio: diritto o vantaggio particolare di cui gode qualcuno rispetto ad altri, dice il dizionario. Escludendo che parlasse di sé, a quali e quante donne si riferisce il ministro? Quante lavoratrici italiane "stanno a casa per mesi" dopo il parto? Su questo web-magazine amiamo far parlare i numeri, leggerli insieme per spiegare un po' lo stato delle cose tra i sessi. Eccone alcuni che possono servire anche al ministro Gelmini.

"Stanno a casa per mesi dopo il parto". Alcune donne ci stanno per anni, o per sempre, e non per loro scelta: quasi una su cinque perde il lavoro dopo la nascita del figlio. Lo dice l'indagine Istat "Essere madri in Italia", fatta nel 2007 e riferita al 2005. (Sono gli ultimi dati disponibili: l'indagine non è stata rifinanziata fino a pochi mesi fa, finalmente in autunno se ne farà una nuova edizione). Per essere più precisi: il 18,4% delle madri che avevano un lavoro al momento dell'inizio della gravidanza, non lavora più dopo la nascita del figlio. Di queste, il 5,6% per licenziamento, o mancato rinnovo del contratto a tempo determinato, o chiusura dell'azienda; le altre per dimissioni spontanee. Dunque nella media per una donna italiana su cinque è impossibile tenere insieme figli e lavoro. Ma andiamo a vedere la

Tabella 1. Madri che hanno ripreso a lavorare dopo la nascita del bambino per i mesi che aveva il bambino al loro ritorno al lavoro (anno 2005)

RIPARTIZIONE ORDINE DI NASCITA CLASSE DI ETA' LIVELLO DI ISTRUZIONE	Età del bambino in mesi quando la madre ha ripreso il lavoro (b)						
	Fino a 3 mesi	Da più di 3 a 6 mesi	Da più di 6 a 9 mesi	Da più di 9 a 12 mesi	Oltre 12 mesi	Non sa/Non risponde	Totale
	VALORI PERCENTUALI						
RIPARTIZIONE							
Nord	11,5	20,9	26,9	27,7	13,0	0,0	100,0
Centro	13,2	34,3	23,4	20,2	8,7	0,1	100,0
Mezzogiorno	19,3	45,1	16,1	10,8	8,2	0,6	100,0
Italia	**13,8**	**29,7**	**23,4**	**22,0**	**10,9**	**0,2**	**100,0**
ORDINE DI NASCITA							
1°	12,2	29,9	23,9	22,8	11,0	0,1	100,0
2°	14,0	30,0	23,5	21,6	10,7	0,1	100,0
3° e più	24,2	26,2	19,6	17,7	11,3	1,1	100,0
Totale	**13,8**	**29,7**	**23,4**	**22,0**	**10,9**	**0,2**	**100,0**
ORDINE DI NASCITA							
Meno di 25	16,0	30,5	19,4	16,0	17,6	0,5	100,0
25-29	11,8	29,2	23,6	22,8	12,5	0,2	100,0
30-34	13,8	30,3	24,0	22,6	9,2	0,2	100,0
35-39	15,2	29,2	23,2	21,7	10,6	0,1	100,0
40 e più	14,0	28,6	23,4	20,9	13,1	-	100,0
Totale	**13,8**	**29,7**	**23,4**	**22,0**	**10,9**	**0,2**	**100,0**
LIVELLO DI ISTRUZIONE (c)							
Alto	16,2	34,6	21,8	18,4	8,8	0,1	100,0
Medio	11,9	29,2	23,8	23,6	11,4	0,1	100,0
Basso	15,8	22,5	25,0	22,9	13,2	0,6	100,0
Totale	**13,8**	**29,7**	**23,4**	**22,0**	**10,9**	**0,2**	**100,0**

Fonte: Istat, Essere madri in Italia, 2007.

scomposizione della media: le donne che perdono il lavoro dopo la nascita del figlio sono molte di meno al Nord (il 15%) e molte di più al Sud (25%); il fenomeno è minore tra le laureate (7,8%) e più visibile tra le donne con la sola licenza media (non torna al lavoro il 32% delle mamme); e il dato si impenna in modo molto preoccupante per le giovani: 30% per le madri tra i 25 e i 29 anni, 40% per le ragazze che hanno meno di 25 anni. Dunque gli ultimi dati Istat, riferiti a un periodo di crescita economica buona e con una realtà già diffusa di aumento dei lavori atipici, mostrano una preoccupante tendenza a "stare a casa dopo il parto" non come lavoratrici che godono di congedi, ma come ex-lavoratrici, donne senza lavoro retribuito. Il che ha ovvie conseguenze sul tenore di vita della famiglia e dei bambini: incontrano difficoltà economiche dopo la nascita di un figlio il 13,5% delle famiglie bireddito, e il 16,7% delle famiglie monoreddito.

"Un privilegio? Non è un diritto?" Passiamo alle fortunate che il lavoro lo mantengono, dunque godono di alcuni diritti per legge e per contratto (se hanno un contratto collettivo), e possono scegliere se rientrare subito a tempo e stipendio pieno oppure allungare il periodo di congedo, a stipendio ridotto. Qui, non è chiaro a quali fattispecie si riferisse il ministro parlando di "stare a casa per mesi": più di tre mesi? Più di sei? Più di nove? Arbitrariamente, consideriamo "lunga" un'assenza dal lavoro dopo il parto che vada oltre i sei mesi. I dati ci dicono che tra le donne che riprendono a lavorare dopo il parto il 43,5% rientra prima che il bambino com-

pia sei mesi, mentre un 23,4% torna tra i sei e i nove mesi, un 22% tra i nove e i dodici, quasi l'11% anche oltre l'anno. Uno sguardo alla scomposizione delle donne che scelgono la maternità "lunga" - dunque che usufruiscono più delle altre degli istituti di astensione facoltativa dal lavoro – riserva però qualche sorpresa: prevalgono le madri del Nord, di livello di istruzione medio-basso, nella fascia di età 25-34 anni. Le madri lavoratrici del Sud tornano al lavoro prima: quasi il 20% prima dei tre mesi, il 64,4% complessivo entro i sei mesi. Rientrano "presto" anche le donne con laurea o titolo di studio superiore. Quanto al numero di figli, pare che l'impegno (e il tracollo) maggiore sia al secondo: si sta a casa di più dopo il secondo figlio, ma di meno dopo il terzo.

Dunque le donne che usufruiscono dei diritti che il ministro considera privilegi sono, a stare a tali dati, concentrate soprattutto in un contesto produttivo forte, dove l'occupazione femminile è più alta, e nelle qualifiche medio-basse.

"È complicato conciliare il lavoro con la maternità". Ecco chi accudisce i bambini quando le madri lavorano: i nonni al 52,3%, la baby sitter al 9,2%, gli asili nido pubblici al 13,5%, i nidi privati al 14,3%, il resto è affidato ad altri modi d'arrangiarsi. Il 63% delle madri occupate non riceve nessun aiuto nel lavoro domestico. Com'è tristemente noto, i padri che usano il congedo parentale entro il secondo anno di vita dei bambini sono l'8%. Non si vede il legame tra questa affermazione (e questa realtà, sulla quale non pare che si stiano avviando azioni incisive – si vedano su questo sito gli articoli di Giannelli, Tanturri, Riva) e l'incitazione a tornare al lavoro in fretta e furia

"Bisogna accettare di fare dei sacrifici". Tornando al lavoro prima di finire l'allattamento, non tornando affatto al lavoro, oppure rinunciando a fare figli? Per le giovani generazioni, l'annuncio del ministro non era necessario. Secondi i dati raccolti dal gruppo di lavoro "Maternità-paternità" (a cura di Marina Piazza, Anna Ponzellini e Anna Soru), solo due donne su tre tra i 30 e i 40 anni hanno una copertura contrattuale per il periodo della gravidanza; ma la percentuale scende ancora se si allarga lo spettro alle più giovani, e si considera la fascia di età 20-40: in questa fascia di età, è solo una donna su tre ad avere garanzie contrattuali e previdenziali se ha un figlio.

"Una donna normale deve certo dotarsi di una buona dose di ottimismo". Ecco, questa frase non la possiamo smentire. Ma possiamo evitare di affidarci solo al fai-da-te o alle classiche soluzioni familistiche (si veda, per una serie di analisi sul piano governativo scritto dai ministri del Lavoro e delle Pari opportunità, il nostro dossier), e lavorare concretamente a politiche che sostengano questo ottimismo.

(07/05/2010)

Donne in pensione più tardi: perché sì

Nicola Salerno

L'Italia si avvia ad adottare la soluzione "scalone" per uniformarsi alla sentenza della Corte di Giustizia Europea sulle donne Inpdap. Si tratta di una soluzione non esente da critiche e dubbi sia tra politici e sindacalisti che tra tecnici, come testimoniato anche dalle argomentazioni nei contributi di Raitano e di Casarico-Profeta. Eppure, questa sentenza della Corte può funzionare da "appoggio esterno" per le riforme del welfare e, in questa prospettiva, andrebbero tenuti distinti i due piani: da un lato l'uniformità delle regole pensionistiche tra donne e uomini, dall'altro la natura delle stesse regole (soglie anagrafiche?, quote anagrafiche e contributive?, pensionamento flessibile?).

L'uniformità di genere delle regole

Al di là delle motivazioni strettamente giuridiche (disparità di trattamento sul mercato del lavoro), la richiesta della Corte mette a nudo i limiti del nostro welfare. Non è con un anticipo della pensione, a fine vita lavorativa, che si può perseguire la parità uomo?donna nel mondo del lavoro e nella società. La parità andrebbe ricercata in contemporanea con ogni fase della vita: parità nelle opportunità e nelle possibilità di scelta. La diseguaglianza alla fine, nell'età del pensionamento, adesso in un certo senso certifica che ci sono diseguaglianze da accettare durante tutto il resto della vita, e nei confronti delle quali non abbiamo capacità o volontà di risoluzione e rinnovamento.

Allo stato attuale, si realizza una triplice discriminazione. Contro gli uomini, che devono andare in pensione di vecchiaia più tardi delle donne: è la discriminazione che rileva dal punto di vista della Corte ma, paradossalmente, è anche quella meno importante per comprendere le ragioni welfariste a supporto dell'equiparazione. Contro le donne, cui è riservata solo una consolazione a fine vita lavorativa delle maggiori difficoltà che devono fronteggiare sul mercato del lavoro e nella conduzione delle incombenze familiari. Contro tutti gli outsider, in maggior proporzione donne, cui manca un welfare system moderno, articolato, trasparente, in grado di attivare flussi redistributivi temporalmente tempestivi rispetto ai bisogni e mirati al superamento degli stessi. L'allungamento delle carriere per tutti è, infatti, uno snodo essenziale, assieme alla diversificazione multipilastro delle pensioni

(la "gamba" privata dei fondi pensione), per liberare risorse pubbliche a supporto degli istituti di welfare a finalità redistributive oggi in Italia gravemente sottodimensionati o addirittura assenti (famiglia, figli/minori, conciliazione, non autosufficienza, etc.). Il dispositivo della sentenza della Corte è illuminante al riguardo: "[...] La fissazione, ai fini del pensionamento, di una condizione d'età diversa a seconda del sesso non è tale da compensare gli svantaggi ai quali sono esposte le carriere dei dipendenti pubblici di sesso femminile aiutando queste donne nella loro vita professionale e ponendo rimedio ai problemi che esse possono incontrare durante la loro carriera professionale [...]".

Le pensioni, invece, sono un cattivo strumento di redistribuzione: muovono risorse a distanza di 35-40 anni rispetto all'inserimento nel lavoro, sfasate rispetto alle stagioni e ai ritmi dell'esistenza; lo fanno "alla cieca", perché si ignora quali possano essere le condizioni reddituali e patrimoniali dei beneficiari dopo un così lungo periodo; tendono a concentrare la redistribuzione all'interno della platea degli occupati, mentre la funzione redistributiva dovrebbe rivolgersi a tutti i cittadini sulla base di regole di priorità e di merito. Tanto più che, mano a mano che passerà a regime il criterio di calcolo contributivo della pensione (il "Dini"), la redistribuzione di genere, per il tramite di un pensionamento di vecchiaia anticipato rispetto agli uomini, andrà sempre più riducendosi.

Assodata, dunque, anche la ratio economica e welfarista alla base dell'equiparazione, si deve cominciare a riflettere sul fatto che il problema non si limita né alla gestione Inpdap né al pensionamento di vecchiaia, ma coinvolge anche la gestione Inps e i coefficienti "Dini" di trasformazione del montante in rata pensionistica all'interno del criterio di calcolo contributivo. Questi coefficienti sono oggi gli stessi per donne e uomini, a fronte di una speranza di vita post-pensionamento che è diversa. Coefficienti indifferenziati redistribuiscono dagli uomini alle donne ma, come già per il pensionamento di vecchiaia, non è questo il canale redistributivo più adatto e più utile alle donne. La perfetta parità delle regole vorrebbe che i coefficienti fossero distinti e rispecchiassero la diversa durata della vita media. Se la Corte Europea fosse adita anche per la gestione Inps e per i coefficienti "Dini", non potrebbe non applicare per estensione le stesse motivazioni contenute nel dispositivo della sentenza Inpdap. È auspicabile che qualche soggetto qualificato sollevi anche questi aspetti innanzi alla Corte.

Quali regole uniformi adottare?

Se dalla questione dell'uniformità delle regole di pensionamento si passa a valutare quali regole uniformi adottare, allora il piano del discorso cambia. Alla Corte preme che nelle regole non ci siano diseguaglianze di genere, ma non è interesse né compito della Corte entrare nel merito delle regole. Anche una finestra di pensionamento flessibile, identica per donne e uomini come prima della riforma "Maroni-Tremonti" del 2007 poi modificata dalla "Prodi" (le attuali quote di età e anzianità), darebbe soddisfazione alla Corte.

Il pensionamento flessibile (fascia 62-67, o 63-68, con estremi indicizzati alla dinamica della vita attesa) tutela molto di più la varietà delle esigenze individuali e, nel contempo, responsabilizza le scelte perché chi va in pensione prima ottiene un assegno più basso, chi va in pensione più tardi ne ottiene uno di importo maggiore. Si tratterebbe di recuperare appieno lo spirito originario della riforma "Dini" e di estenderne il funzionamento anche alle pensioni retributive (o con quote retributive) tramite l'applicazione di correttivi attuariali in aumento o in diminuzione a seconda dell'età di pensionamento.

Questo assetto porterebbe effetti positivi per il mercato del lavoro, perché non ostacolerebbe il fisiologico turnover anziani-giovani (soprattutto in periodi di disoccupazione e bassa crescita), e non impatterebbe in maniera negativa sulla produttività di chi è costretta/o a rimanere al lavoro controvoglia in attesa di maturare requisiti anagrafici/contributivi. Supportare il fisiologico turnover è molto importante soprattutto nel pubblico impiego, dove è di gran lunga preferibile permettere il volontario pensionamento di occupati a bassa produttività, per sostituirli con persone più giovani, con maggior capitale umano, e anche con retribuzioni inferiori perché nella fase iniziale di carriera (il ricambio non sarebbe neppure di 1:1). Con effetti positivi sulla produttività sistemica e sulle finanze pubbliche.

In conclusione ...

L'Italia deve rispondere in tempi stretti alla Corte di Giustizia e, nell'immediato, l'equiparazione della pensione di vecchiaia a 65 anni per donne e uomini è la soluzione più diretta (quella che raccoglie verbatim la richiesta dell'Europa). Nondimeno, in previsione di una estensione dell'equiparazione all'Inps e ai coefficienti "Dini", sarebbe bene farsi trovare pronti con un disegno di riforma che preveda la reintroduzione di una finestra anagrafica per il pensionamento flessibile e importi delle pensioni adeguati alla vita attesa post-pensionamento. Per le pensioni (e le quote di pensione) contributive questo adeguamento è già implicito nell'applicazione dei coefficienti "Dini" di trasformazione del montante nozionale in rendita; per le pensioni (e le quote di pensione) retributive si dovrebbero introdurre correttivi attuariali con la medesima funzione dei coefficienti. Sarebbero garantite: perfetta equiparazione di genere, rispetto delle scelte individuali, basi nuove per relazioni virtuose tra pensioni, mercato del lavoro e welfare system.

(18/06/2010)

PER SAPERNE DI PIÙ, CFR. ANCHE:

"La Corte di Giustizia Europea e le pensioni", Editoriale del CeRM n. 15 del 29.11.2008;

"L'ambito di validità della sentenza della Corte di Giustizia sull'età di pensionamento di vecchiaia per le donne", Editoriale del CeRM n. 3 del 4.3.2009;

“Il sistema pensionistico: quale riforma?”, contributo del CeRM al volume “La riforma del welfare. Dieci anni dopo la ‘Commissione Onofri”;

“Riformare le pensioni per riorganizzare il welfare”, Editoriale CeRM n. 2-2009 del 18.2.2009 ();

“Come velocizzare il passaggio al sistema di calcolo contributivo delle pensioni? Una proposta operativa per rafforzare l’aggancio alla vita attesa e incentivare il prolungamento delle carriere”, di N. C. Salerno, in pubblicazione su Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale.

Per un assegno di maternità uguale per tutte

Marina Piazza, Anna Maria Ponzellini

L'Europa ci invita a stabilire la parità di pensionamento tra uomini e donne nel pubblico impiego. Molto bene, ci stiamo. A patto che siano ristabilite anche alcune parità con gli altri paesi europei: con il riconoscimento di contributi figurativi per la cura dei figli, con orari flessibili, con un sistema di servizi molto più strutturato e avanzato, ecc. ecc. Insomma con il riconoscimento del lavoro di cura (per le donne e per gli uomini). E con il riconoscimento della maternità come valore sociale.

Invece, in Italia, avere un figlio oggi è una sfida. Il mercato del lavoro è cambiato ma le leggi restano indietro. Tutta la legislazione sulla maternità, infatti, è stata costruita per le lavoratrici "standard", quelle dipendenti e a tempo indeterminato, ma solo una parte delle giovani donne rientra oggi in questa categoria. E tutte le altre? Collaboratrici a progetto, professioniste e partite Iva, lavoratrici precarie, donne che ancora non lavorano? A guardare gli ultimi dati Istat, c'è da restare stupefatti: il 43% delle donne italiane con età inferiore ai 40 anni (ma ben il 55% di quelle che ne hanno meno di 30), se decidono di avere un figlio non accedono alla maternità con tutti i diritti previsti dalla legge: non ricadono infatti tra le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato che sono il "target" di riferimento della legge 53/2000. Le madri si scontrano con le tutele scarse e, in alcuni casi, assenti, di un welfare non a passo coi tempi, oltre che con la scarsa offerta di servizi all'infanzia. Il risultato è, spesso, la scelta di non avere figli o, viceversa, l'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita di un bambino. I padri non sempre se la passano meglio: disincentivati da indennità risibili, malvisti dalle aziende se chiedono il congedo, precari. Nel confronto con i paesi dell'Europa allargata, l'Italia si colloca in posizione medio-bassa anche sul fronte dei congedi: 14 mesi dalla nascita del figlio (e poco indennizzati), contro i 34 della Germania, i 36 di Francia e Norvegia e i 24 dell'Austria.

È in base a queste considerazioni che il gruppo Maternità & Paternità ha elaborato una serie di proposte:

- Indennità di maternità universale
  Un importo da corrispondersi per cinque mesi a tutte le madri, indipendentemente dal fatto che siano dipendenti o autonome, stabili o precarie, che lavorino o non lavorino ancora

- Congedi parentali più lunghi e flessibili ed estesi a tutte le categorie di lavoratori 18 mesi di congedo, di cui almeno 6 vincolati all'uso da parte del padre, pagati al 60% e fruibili anche dagli iscritti alla gestione separata, possibilità di utilizzare il congedo sotto forma di part-time, 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, ore "allattamento" anche per le lavoratrici non dipendenti.
- Supporti alla continuità del lavoro e del reddito durante i periodi di cura
  Voucher formativi e aiuti in caso di perdita del posto di lavoro o di drastica riduzione dell'attività professionale
- Riconoscimento del lavoro di cura a livello pensionistico
  "Crediti di cura", sotto forma di contributi figurativi legati al numero dei figli (da corrispondersi in luogo del vecchio beneficio dell'anticipo della pensione per le donne) e integrazioni contributive per i periodi di lavori part-time dovuti ad impegni di cura (si veda il link alla proposta completa al termine dell'articolo).

Il gruppo. Formato inizialmente da Marina Piazza, Anna M. Ponzellini e Anna Soru, il Gruppo Maternità&Paternità si è costituito nel 2009 con l'obiettivo di elaborare una risposta alla proposta governativa di allungare l'età pensionistica delle donne del Pubblico Impiego, scambiando un "privilegio" datato e generalizzato con un riconoscimento mirato - materiale ma anche simbolico - del lavoro di cura. Il gruppo si è poi ampliato con la partecipazione di Sabina Guancia, Maria Benvenuti, Caterina Duzzi e altre giovani madri e padri. Il gruppo ha lavorato in questi mesi per elaborare una proposta più complessiva che interagisca sia con i gruppi di madri e padri, sia con i/le decisori politici, impegnati/e in questa fase su varie proposte di legge.

Obiettivo del gruppo è quello di dare il via ad un percorso di unificazione in chiave universalistica e di riequilibrio del sistema di welfare che allarghi i diritti sociali e di cittadinanza a chi, senza distinzione tra donne e uomini (secondo il principio del caregiver universale), presta attività di cura. La cura – che è attività umana essenziale e ha un valore irrinunciabile - deve entrare nella polis, ridisegnando una nuova mappa del welfare.

La proposta - che resta naturalmente aperta a ulteriori contributi - nasce in un contesto molto cambiato rispetto a quello, più tradizionale, in cui era maturata la legge 53. Un contesto diverso dal punto di vista del mercato del lavoro, visto che oggi si parla di una generazione fatta spesso di laureate, di lavoratori e lavoratrici precari, intermittenti, in professioni autonome. Un contesto diverso dal punto di vista culturale, fatto di maggiore equilibrio nelle responsabilità di cura nelle coppie, di mamme che fanno sentire la propria voce sul web interrogandosi nella scelta tra lavoro a tempo pieno e part time, tra delegare la cura dei figli e occuparsene direttamente, in cui forse all'era delle acrobazie e dei sensi di colpa delle madri si va lentamente sostituendo quella della consapevolezza, del doppio-sì, della scelta personale. È cambiato anche il sistema pensionistico, col sistema contributivo che va comunque a togliere ogni appeal al vecchio beneficio dell'anticipo della pensione per le donne.

Sono cambiati i modelli di welfare di riferimento: smorzato il fascino dell'irragiungibile modello nordico basato sul mix servizi pubblici e piena occupazione femminile, si apprezza la duttilità del modello francese che affianca ad una offerta di servizi pubblici e privati, consistenti trasferimenti monetari alle famiglie.

Anche dal punto di vista teorico, la proposta si presenta con caratteristiche di novità rispetto al modello del welfare italiano – che da molti anni professa aspirazioni nordiche ma resta in sostanza familista - e alla tradizionale legislazione di "tutela". Innanzitutto, vuole derivare dal riconoscimento materiale e simbolico del lavoro di cura una nuova idea di cittadinanza e dei relativi diritti, non più solo basati sul lavoro retribuito: per questo chiede che l'indennità di maternità sia riconosciuta a tutte le madri (anche a quelle che temporaneamente non lavorano), che vengano riconosciuti benefici pensionistici alle madri e ai padri che hanno allevato figli (come già succede in molti altri paesi), che chi ha avuto periodi di lavoro part time per ragioni di cura possa usufruire di integrazioni contributive. Attraverso questa nuova idea di welfare, si vuole anche realizzare il definitivo passaggio verso l'universal caregiver, teorizzato da Frazer e Orloff come superamento della opposizione di genere tra breadwinning e caregiving, in modo che, in un mondo in cui tutti – uomini e donne - lavorano, le madri (e le donne in generale) non vengano più considerate le uniche responsabili sociali della cura e gli uomini "diventino più simili a quello che sono adesso le donne, cioè persone che forniscono cure primarie": per questo, la proposta mira a riconoscere ai padri gli stessi diritti che alle madri e anche incentivi specifici e specifici benefici per la paternità. Guardando ai diversi modelli di cura e di welfare possibili, la proposta evita orientamenti ideologici di qualsiasi natura, mirando semplicemente all'allargamento della libertà di scelta delle madri e dei padri nelle strategie di cura, tra servizi pubblici, servizi di mercato e cura diretta: per questo chiede una normativa sui congedi che renda economicamente possibile anche l'opzione di un distacco prolungato per curare i figli, pur senza assolutamente negare l'importanza della diffusione di asili nido pubblici e privati (nonché a costo contenuto), nella consapevolezza che il lavoro è ormai irrinunciabile per le giovani donne. Infine, la proposta condivide il nuovo orientamento generale del welfare a fornire, più che tutele, strumenti per aumentare le capacità dei singoli di fronteggiare i rischi, secondo l'idea di Sen e Nussbaum che lo stato deve promuovere le capabilities degli individui e creare opportunità per lo sviluppo umano: in questo senso la proposta chiede politiche attive per la continuità del lavoro di quei genitori che non hanno impieghi stabili e che rischiano di non raggiungere un reddito sufficiente per sé e per la propria famiglia.

(18/06/2010)

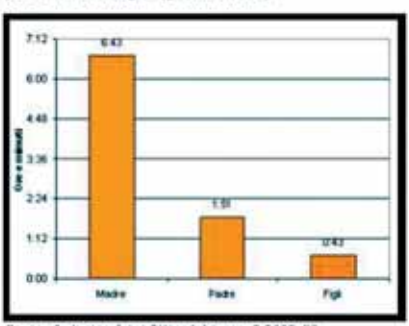
Figli in casa, peggio dei padri

Maria Clelia Romano

La gran parte degli studi condotti sul lavoro familiare ha puntato l'attenzione sulla popolazione adulta ed in particolare sulla coppia e sulla divisione interna dei carichi di lavoro. Di conseguenza, i figli sono stati per lo più considerati soggetti bisognosi di cure e come tali portatori di una domanda di lavoro familiare aggiuntivo, studiandone i vincoli che la loro presenza impone alle scelte di partecipazione al mercato del lavoro delle madri. Tuttavia i figli non determinano solo un aggravio di lavoro familiare: essi sono, o comunque potrebbero essere, anche dei "contributori" ovvero dei soggetti che partecipano attivamente allo svolgimento del lavoro familiare complessivo. Un'analisi condotta sui dati dell'indagine Istat Uso del tempo 2002-03 privilegiando un approccio triangolare (madri – padri - figli) ha messo in luce l'apporto che, in termini di tempo, i figli danno al lavoro familiare e la riproduzione dei modelli di genere nel contesto familiare.

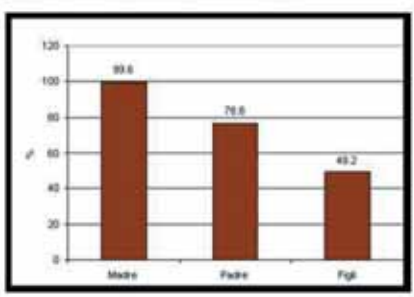
Mediamente i figli dedicano al lavoro familiare (cucinare, pulire la casa, fare la spesa, commissioni, etc.) 43' al giorno, a fronte delle 6h43' della madre e di 1h51' del padre. Un figlio su due in un giorno medio non dedica a questo tipo di attività neanche 10 minuti.

Figura 1- Durata media generica (NOTA 1) del lavoro familiare svolto dai componenti delle coppie con figli per ruolo in famiglia (giorno medio)



Fonte: Indagine Istat "Uso del tempo" 2002-03.

Figura 2 – Frequenza di partecipazione (NOTA 2) al lavoro familiare svolto dai componenti delle coppie con figli per ruolo in famiglia (giorno medio)



Fonte: Indagine Istat "Uso del tempo" 2002-03.

Il ridotto coinvolgimento dei figli nella gestione della famiglia si rileva in tutte le classi di età, sia quando sono piccoli e dunque richiedono un elevato impegno di cura da parte dei genitori, sia quando sono ormai adulti e dunque pienamente in grado di contribuire al lavoro familiare. Si passa, infatti, da una durata media di lavoro familiare pari a 16 minuti giornalieri durante l'infanzia, a poco più di mezz'ora durante l'adolescenza, per attestarsi infine sull'ora (minuto più, minuto meno) a partire dai 18 anni.

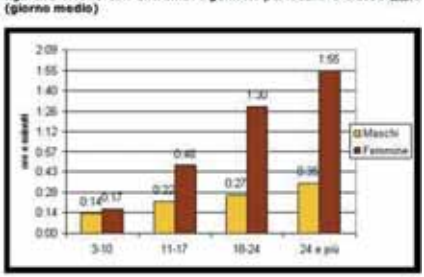
Anche se si guarda alla frequenza di partecipazione si nota che il coinvolgimento dei figli nel lavoro familiare è un fenomeno tutt'altro che universale. Tra i figli adulti la frequenza di partecipazione non raggiunge il 60%: in altre parole, in un giorno medio meno di tre figli su cinque danno un qualche contributo al lavoro familiare, gli altri non gli dedicano neanche 10 minuti.

Quando la madre lavora si registra un contenuto effetto sostituzione/redistribuzione del lavoro familiare tra gli altri componenti. Tale effetto però non si distribuisce equalmente tra genitore maschio e figli, ma ricade in misura proporzionalmente maggiore sul primo.

Introducendo nell'analisi la variabile relativa al sesso dei figli, emerge che negli equilibri familiari è una dimensione tutt'altro che indifferente. Ciò perché sin dall'infanzia il contributo delle figlie al lavoro familiare è maggiore di quello dei maschi: mediamente le figlie spendono 1h04′ della loro giornata in attività di lavoro familiare, a fronte degli appena 22′ dei figli. Il divario appare significativo già durante l'adolescenza e cresce all'aumentare dell'età fino a raggiungere una differenza di un'ora e venti minuti dopo i 24 anni. (Figura 3)

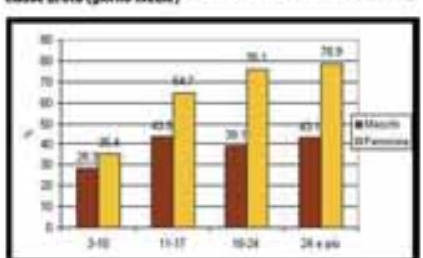
Anche le frequenze di partecipazione evidenziano un forte gap di genere crescente al crescere dell'età: mediamente si attestano sul 36,7% per i maschi e sul 61,7% per le femmine. (Figura 4)

Figura 3 - Durata media generica del lavoro familiare svolto da figli che vivono con entrambi i genitori per sesso e classe di età (giorno medio)



Fonte: Indagine Istat "Uso del tempo" 2002-03.

Figura 4 - Frequenza di partecipazione del lavoro familiare svolto dai figli che vivono con entrambi i genitori per sesso e classe di età (giorno medio)

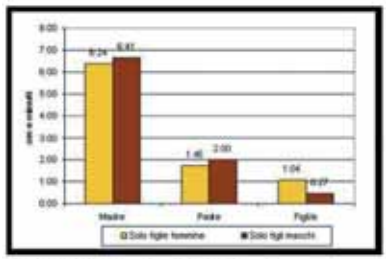


Fonte: Indagine Istat "Uso del tempo" 2002-03.

Tali differenze sono ancora più significative, alla luce della rilevanza degli effetti di una precoce socializzazione. Come molti studi hanno dimostrato la formazione dell'identità di genere e il comportamento di genere hanno luogo in tenera età e le esperienze maturate in quella fase, in termini di distribuzione del lavoro familiare e attitudine di genere, hanno effetto sulle attitudini dei figli in età adulta.

Per la vita quotidiana dei genitori è tutt'altro che indifferente avere solo figlie femmine, solo figli maschi o figli di entrambi i sessi. La presenza di figli solo maschi determina una sovraccarico di lavoro sia per le madri sia per i padri, al contrario la presenza di figlie femmine alleggerisce entrambi i genitori dal carico di lavoro familiare. Ciò accade già quando i figli sono piccoli, ma diventa più evidente col crescere dei figli e con l'accentuarsi della divisione dei ruoli di genere tra gli stessi. (Figura 5)

Figura 5 - Durata media generica del lavoro familiare svolto dai figli che vivono con entrambi i genitori per ruolo svolto in famiglia e sesso dei figli (giorno medio)



Fonte: Indagine Istat "Uso del tempo" 2002-03.

Ciò significa anche che in base al genere dei figli cambia molto il modo in cui si distribuiscono i carichi di lavoro familiare tra le varie figure. Avere solo figlie femmine crea una situazione più equilibrata all'interno della famiglia, in quanto i carichi di lavoro sono più equamente distribuiti tra le due generazioni, ma al contempo sia associa ad una maggiore disuguaglianza tra i due generi, poiché ricade sulle donne l'81% del lavoro familiare a fronte del 73% nel caso in cui siano presenti solo figli maschi.

Anche nel caso di famiglie con figli misti, la presenza del figlio maschio produce un aggravio di lavoro familiare rispetto alle famiglie con sole figlie femmine. Nel caso di famiglie con due figli le madri dedicano al lavoro familiare 6h34' se hanno solo figlie femmine, 6h58' se hanno solo figli maschi e 6h50' in presenza di figli misti. Similmente per i padri la presenza di un figlio maschio richiede un maggiore coinvolgimento nel lavoro familiare, che cresce ulteriormente se i figli sono tutti maschi.

Ancora più interessante è confrontare il carico di lavoro della madre nella varie tipologie familiari. Per esempio, in presenza di un figlio unico, non è indifferente che sia femmina o maschio, nel primo caso la madre riesce a ridurre il tempo di lavoro familiare mediamente di 15' al giorno (6h16' a fronte di 6h31'), il padre addirittura di 18' (1h45' a fronte di 2h03'). Nel caso in cui i figli siano due le madri di sole femmine recuperano 24' (6h34' a fronte di 6h58') rispetto alle madri di soli maschi e i padri 14' (1h44' a fronte di 1h58'). Addirittura per una madre avere un solo figlio maschio comporta una quantità di lavoro familiare pari a quello richiesto da una famiglia con due figlie femmine (6h31' a fronte di 6h34').

In conclusione, in Italia il contributo dei figli al lavoro familiare è contenuto e più basso di quello dei padri. I figli non riescono a sgravare la madre, neanche quando sono adulti o quando la madre lavora. In quest'ultimo caso, l'effetto sostituzione figli-genitori è minimo e, in termini relativi, comporta uno sgravio maggiore per il padre.

La divisione dei ruoli di genere appare spiccata anche tra i figli, vista la forte differenziazione tra figli e figlie nella propensione a contribuire al lavoro familiare e nell'investimento quotidiano in tale tipo di attività. Anche tra i figli (così come tra i partners) il gender gap risulta più elevato che in altri paesi europei, confermando la peculiarità della situazione italiana nel contesto internazionale.

(20/10/2010)

NOTE

1. La durata media generica indica il tempo mediamente dedicato a tale attività da tutta la popolazione, compresi quanti non l'hanno svolta, in un determinato tipo di giorno.
2. La frequenza di partecipazione indica la percentuale di persone che svolto una certa attività in un determinato tipo di giorno

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Antill, J. K., Goodnow, J. J., Russell, G.,&Cotton, S. (1996), The influence of parents and family context on children's involvement in household tasks, in Sex Roles, 34, February, 215–236.

Bonke Jens (1999), Children's household work: is there a difference between girls and boys, paper presentato alla Conferenza Iatur, settembre 1999.

Cunningham, M. (2001). Parental influences on the gendered division of housework, in

American Sociological Review, 66, 184-203.

Istat (2008), Conciliare lavoro e famiglia: una sfida quotidiana, Istat, Roma (Argomenti, n. 33).

Leaper Campbell, Friedman C.K. (2007), The socialisation of gender, in Joan E. Grusec and Paul D. Hastings (a cura di) Handbook of Socialization: Theory and Research, Guilford Publications.

Prova di paternità. A casa con i bimbi

Alessia Mosca, Elisabetta Ruspini

Questo articolo vuole brevemente riflettere sul senso e sull'opportunità della proposta di legge, attualmente in discussione in parlamento (Alessia Mosca, Pd, è la prima firmataria insieme a Barbara Saltamartini, PdL), finalizzata ad istituire un congedo di paternità obbligatorio (come lo è quello di maternità) nel nostro paese. Si tratta di una tematica alquanto attuale, data anche la recentissima decisione presa dal parlamento europeo in merito all'allungamento dei congedi di genitorialità: per i padri, due settimane obbligatorie per accudire i neonati senza dover chiedere permessi speciali e al 100% dello stipendio. Le donne, invece, potranno usufruire di almeno venti settimane a retribuzione invariata (soglia inferiore rispetto ai cinque mesi garantiti in Italia, ma più alta rispetto ad altri contesti, ad esempio la Germania o la Gran Bretagna). Il testo introduce chiaramente vincoli minimi: gli stati restano liberi di mutare o mantenere i regimi nazionali in merito (vedi articolo di Del Boca e Pasqua su lavoce.info).

L'Italia, nel panorama europeo, presenta alcuni elementi distintivi: comportamenti demografici ancora "tradizionali", se paragonati ad altre società europee; enfasi sulla qualità della cura intrafamiliare; un modello di welfare costruito, più di altri, sull'obbligo morale della sussidiarietà familiare (secondo la quale la famiglia, allargata alla rete parentale, è chiamata a sostenere, proteggere, rigenerare); sul prolungamento indefinito dei legami economici tra le generazioni; sul ruolo delle reti intergenerazionali femminili, considerate responsabili del lavoro di cura. Come è facile comprendere, la sopravvivenza di tale sistema è dipendente da definizioni di mascolinità e femminilità antitetiche e da relazioni che presuppongono un preciso sistema di dipendenze e interdipendenze tra generi (lei che dipende dallo stipendio di lui; il lavoratore che viene sostenuto dalle cure femminili) e tra generazioni (modelli di maternità e paternità "preferiti" o "ostacolati").

Anche in Italia, però, le sollecitazioni generate dal mutamento sociale si sono intensificate e oggi costituiscono una sfida per la tradizionale divisione del lavoro femminile e maschile. Ciò è strettamente connesso con il mutare delle identità di genere e, conseguentemente, delle relazioni tra donne e uomini. Ci troviamo in effetti in un momento storico in cui si stanno ridisegnando (grazie alla crescente porosità e lungimiranza di cui le nuove generazioni sono portatrici) i confini delle

dipendenze/interdipendenze di genere: se permangono le divisioni tra "maschile" e "femminile" che hanno caratterizzato la storia passata, tali divisioni devono al contempo confrontarsi con i radicali mutamenti che hanno investito i corsi di vita.

Sul versante maschile, gli uomini paiono sempre più disposti a dialogare con il proprio corpo e con la propria fisicità (Ruspini, 2009). Non si può, poi, non riconoscere la crescente assunzione di responsabilità da parte dei padri in particolare tra le generazioni più giovani sin dai primi giorni della nascita dei figli, al contempo un segnale della maggiore capacità contrattuale delle donne all'interno della coppia. Sono pertanto in significativa crescita gli uomini pronti a mettere in discussione il modello stereotipato di mascolinità e, contemporaneamente, desiderosi di esplorare una parte di sé per molto tempo messa a tacere: parliamo delle funzioni (ed opportunità) di cura e di socializzazione (cfr. tra gli altri, Zajczyk e Ruspini, 2008).

Il crescente desiderio maschile di essere soggetto attivo nel lavoro educativo e familiare può essere incentivato da politiche sociali volte a favorire la conciliazione tra vita familiare e lavorativa e ad incoraggiare e sostenere la presenza paterna nella cura dei figli. In questa direzione si inserisce la proposta di legge per un congedo obbligatorio di paternità. Ricordiamo che l'astensione obbligatoria dal lavoro post-parto può oggi essere fruita dal padre in uno dei seguenti casi (diritto indiretto): grave malattia o morte della madre; abbandono e affidamento esclusivo del bambino al padre; madre che non lavora o non è lavoratrice dipendente (per ulteriori riflessioni sui congedi di paternità si veda l'articolo di Stefania Scarponi "Lavoro e famiglia, proposte in corso" e "Papà a casa dopo il parto").

La proposta di legge

È sulla base di tali ed altre considerazioni che è nata la proposta di legge per istituire un congedo obbligatori di paternità, un'iniziativa legislativa che si pone come obiettivo quello di estendere sia i diritti per i neogenitori, che la condivisione delle responsabilità di cura nella coppia.

Nei fatti, la normativa italiana sui congedi parentali – previsti dal "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", approvato con il decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 – induce solo la madre a usufruire del congedo. Una situazione che relega – quasi in toto – alla figura materna il compito di crescere un figlio nei primi mesi di vita. Di conseguenza penalizzando la neo mamma nella vita professionale, e al contempo limitando le responsabilità del padre nell'educazione dei figli. Esiste a dire il vero la possibilità, sancita da quella norma, che anche i padri possano usufruire di congedi parentali – in alternativa alla madre – ma sono una quota inferiore al 2% ne fa effettivamente richiesta.

Quasi tutti i paesi europei hanno introdotto un congedo post-parto di paternità obbligatorio e retribuito al 100% che varia da due a sette giorni in base ai diversi ordinamenti (in Spagna, ad esempio, sono previsti due giorni di retribuzione piena

e 13 giorni comunque parzialmente retribuiti; cfr. articolo "Lavoro e famiglia, proposte in corso"). Una scelta suffragata da autorevoli ricerche che dimostrano come la presenza del padre nella vita dei figli costituisca un elemento positivo e necessario per la loro crescita, anche in termini di un maggiore attaccamento a entrambi i genitori (Bruzzese e Romano, 2006).

La proposta di legge presentata alla camera si inserisce nel filone delle migliori esperienze in materia, puntando a perfezionare la normativa nazionale attualmente in vigore. In particolare, introduce l'obbligo per i neo padri di astenersi dal lavoro nei quattro giorni successivi o a cavallo della nascita del figlio. Quattro giorni con valore simbolico, ma che costituiscono il primo passo verso la rottura dell'equazione donne=cura, dunque verso un cambiamento culturale. La fruizione del congedo dovrà essere preceduta da una comunicazione al datore di lavoro. I costi sarebbero a carico del datore di lavoro, nel caso dei lavoratori dipendenti, e del sistema previdenziale (Inps), nel caso degli autonomi. Un'altra parte della proposta di legge è riservata a rafforzare le tutele per la madre, elevando dall'80 al 100% della retribuzione normale l'indennità giornaliera spettante alle lavoratrici per tutto il periodo del congedo di maternità. Inoltre la proposta interviene per ampliare di 15 giorni il congedo retribuito al 100% qualora sia il padre a usufruirne.

La convergenza di opinioni riscontrata in parlamento anche da parte di esponenti della maggioranza lascia ben sperare, anche se ci deve essere una volontà politica del governo a coprire le spese che la proposta, nel suo complesso, prevede. L'esperienza svedese insegna che la diffusione del congedo tra i papà dipende certamente da fattori culturali, ma anche da un sistema di incentivi che lo rendano sostenibile per le famiglie: da qui l'importanza di una piena retribuzione per almeno una parte del congedo obbligatorio.

Vogliamo però ricordare che l'approccio tenuto fino ad ora dal governo, che ha preso avvio da una giusta esigenza di razionalizzazione delle spese, si è tradotto per questa maggioranza in una politica di tagli spesso indiscriminati, senza distinguere tra lotta agli sprechi e misure che possono costituire un sostegno alla crescita. In più, le famiglie non sono certo state la priorità numero uno di una compagine governativa che, troppo sovente, celebra ed invoca un solo modello di famiglia. Utilizza inoltre tale "idealtipo" per inasprire la competizione politica ma, in concreto, non ha approvato nulla che andasse nella direzione di un sostegno concreto ed esplicito alle famiglie nella loro ricchezza e pluralità, ad esempio con finanziamenti o politiche ad hoc. Con il risultato che il nostro paese continua ad essere quello in cui la percentuale del Pil speso per le famiglie (dunque per figli, padri e madri) è tra le più basse in Europa.

(04/11/2010)

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI ESSENZIALI

Bruzzese D. e Romano M.C. (2006), "La partecipazione dei padri al lavoro familiare nel contesto della quotidianità", in A. Rosina e L.L. Sabbadini, op. cit., pp. 213-247.

Micheli G.A. (2007), "Paternità inceppata vuol dire paternità in ceppi. Le gabbie che tengono una rivoluzione in stallo", in E. Dell'Agnese e E. Ruspini (a cura di), Mascolinità all'italiana: costruzioni, narrazioni, mutamenti, Utet, Torino, pp. 189-208.

Rosina A., Sabbadini L.L. (a cura di) (2006), Diventare padri in Italia. Fecondità e figli secondo un approccio di genere, Collana Argomenti, Istat, Roma.

Ruspini E. (2009, a cura di), Uomini e corpi. Una riflessione sui rivestimenti della mascolinità, FrancoAngeli, Milano.

Zajczyk F., Ruspini E. (2008), Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa, Baldini Castoldi Dalai, Milano.

Conciliare stanca. Cambiamo strategia

Marina Piazza

Da quasi vent'anni, l'Unione europea insiste sulla necessità di misure di conciliazione tra vita e lavoro (work-life balance) sia nel campo delle strategie individuali e familiari (condivisione del lavoro di cura), sia nel campo dei luoghi di lavoro (flessibilità favorevole, benefit aggiuntivi), sia nel campo del territorio e del pubblico (piani degli orari, servizi ecc.). Il tema è entrato da dieci anni nell'agenda sociale e politica del nostro paese, ma non è mai diventato il fulcro delle politiche sia sociali che lavorative. È stato in qualche modo settorializzato e indicato come "parallelo" all'obiettivo di una maggiore occupazione femminile, del tutto astratto e "nominato", in ossequio alle indicazioni dell'Unione europea, più che agito. È diventata una pratica discorsiva che copre vistosi arretramenti. Ma allora, la deperibilità del concetto di conciliazione va ricercata in un impianto debole a monte (dello stesso acquis comunitario) o nella arretratezza e incomprensione della sua applicazione nel nostro paese?

Credo che a questa deperibilità concorrano entrambi i fattori, tenendo comunque presente che l'impianto conciliativo è stato pensato per un mercato del lavoro fordista e quindi non risponde alle trasformazioni in atto oggi (precariato, discontinuità, ecc.).

Per quanto riguarda gli input della Commissione europea, già la strategia europea di Lisbona appariva carente perché se è vero che la maggiore occupazione era legata alla necessità di mettere in atto strategie di conciliazione, in realtà non indicava agli stati membri il come fare a rendere concrete queste strategie. E questa mancanza ha permesso all'Italia di continuare a navigare sul doppio binario: di un recepimento formale della strategia di Lisbona sull'occupazione femminile e del mantenimento sostanziale della concezione del lavoro delle donne come lavoro residuale, marginale, rispetto al compito centrale a loro affidato di tenere in piedi il welfare e quindi tutto il lavoro di cura e di assistenza alla famiglia.

Dunque, pare proprio che il "patto sociale di genere" proposto dall'Unione europea sia rimasto sulla carta e non sia riuscito a diventare filo conduttore trasversale delle politiche sociali, delle politiche del lavoro, delle politiche familiari, in qualche modo a ridefinire una nuova mappa del welfare. Prova ne è l'impasse della fine legislatura nel maggio 2009 sul riconoscimento del lavoro di cura e sul congedo di paternità.

Il fatto è che se si mette al centro dell'intervento pubblico la conciliazione, bisogna scrollarsi di dosso il malinteso che questa sia in funzione soltanto della maggiore occupazione o occupabilità delle donne, una sorta di ulteriore tutela al ribasso, come a volte è stata interpretata. Tale visione che presenta forti rischi di marginalizzazione e di risegregazione delle donne, senza intaccare la tradizionale divisione dei ruoli.

Queste considerazioni e questi rischi hanno indotto alcuni studiosi a bypassare il termine "conciliazione" e adottare il termine "condivisione", aggiungendo anche che le politiche di conciliazione hanno oscurato le politiche di pari opportunità e possono persino costituire uno svantaggio per le donne, se non si ammette che il coinvolgimento degli uomini nella cura, nel lavoro domestico e nel crescere i figli sia una precondizione per poter modficare la divisione del genere del lavoro e costruire uguaglianza nella vita pubblica.

Altri studiosi – soprattutto uomini, ad esempio Esping Andersen e Ferrera - mettono piuttosto l'accento sul concetto di defamilizzazione come un obiettivo del welfare state amichevole verso le donne e quindi su un incremento sostanziale dei servizi di cura, riferendosi al modello del breadwinner universale. In questa prospettiva resta oscurata l'importanza dell'inclusione dei padri nel lavoro familiare non retribuito.

Con una semplificazione un po' ardita si potrebbe dire che da un lato viene proposto il modello del breadwinner universale (che sembra diventare il modello normativo dominante) dall'altro il modello di caregiver universale, ponendo la cura come valore centrale per la società. E quindi non è solo un problema individuale delle famiglie – o dei soggetti ad esso tradizionalmente delegati, le donne – ma anche e innanzitutto un problema al centro delle politiche sociali. Allora tema del discorso è come l'essenzialità della cura, il suo valore irrinunciabile si possa trasformare in politiche, cioè possa entrare nella polis, modificando così anche l'organizzazione del lavoro.

Anche in Italia, oggi, si potrebbe iniziare a riconoscere il lavoro di cura, passando da una visione settoriale della conciliazione (in pratica, se non in teoria, solo riferita alle donne), immettendo come base fondante la necessità della condivisione, per arrivare a quella che vorrei chiamare "conciliazione condivisa"; e lo si potrebbe fare attraverso tre tipi di azioni in tre diversi campi: ridefinire le relazioni e le strategie di donne e uomini all'interno della famiglia, incrementare i supporti esterni alla famiglia, modificare l'organizzazione del lavoro. Per ciascuna di queste aree di intervento, si possono elencare le carenze del sistema italiano.

Riguardo alla ridefinizione dei ruoli e delle strategie all'interno della famiglia, non sono mai state fatte campagne di mobilitazione culturale sulla condivisione; ci sono pochi esempi, sparsi nel territorio, di campagne di sensibilizzazione nelle scuole per contrastare gli stereotpi di genere, per educare alle differenze, per educare alla cura di sè, dell'altro, del mondo; non è stata ancora affrontata la risistematizzazione legislativa dei congedi parentali (maggiore indennità, possibilità di usufruire dei congedi a part time); abbiamo l'indennità più bassa d'Europa (30% vs

il 45% della Francia, il 70% dei Pesi nordici ecc.). E solo ora si sta iniziando ad affrontare il tema del congedo di paternità. (si veda anche l'articolo di Mosca e Ruspini e, sempre sui congedi parentali, quello di Scarponi).

Quanto alle azioni per incrementare i supporti esterni alla famiglia, queste devono fare i conti con lo scarso investimento sui servizi, sia per i piccolissimi (nidi, ecc.) sia per gli anziani non autosufficienti.

Pochi passi avanti sono stati fatti anche nelle azioni per modificare l'organizzazione del lavoro: la riforma dell'art.9 della legge 53 sui finanziamenti alle aziende è rimasta sulla carta, sono ancora in stallo i bandi. E quando non ci sono i soldi i diritti diventano progetti, nella migliore delle ipotesi. Nonostante i cambiamenti, il modello ancora prioritario nel mercato del lavoro è attestato su un modello male oriented, funzionale al modello fordista. Nel modello male oriented, la disponibilità di tempo e di spazio implica anche una carriera lineare, mentre appunto le donne incorrono più degli uomini nell'opting out, nel "chiamarsi fuori" in determinate fasi del loro corso di vita. Per necessità e per scelta, secondo un principio di libertà fondato sul e/e. Ma questo è un modello obsoleto, basato su una divisione dei ruoli che non ha più ragione di esistere, che porta a registrare i buchi neri che ci sono non nella questione delle donne o nella partecipazione delle donne, ma nella relazione tra uomini e donne nella società. Si potrebbe modificare il modello attraverso interventi che vengono sperimentati in alcune aziende (orari flessibili e personalizzati, revisione del part time perché non sia più penalizzante, supporti aggiuntivi), ma sono rimasti isolati.

Si potrebbe quindi concludere che in nessuno dei campi che concorre a definire un vero sistema di conciliazione l'Italia abbia carte da giocare. Restiamo ancora in definitiva nel campo del familismo per default, affidato alla solidarietà intergenerazionale che coinvolge donne e nonni (si veda il dibattito sul piano "Italia 2020" di Sacconi/Carfagna).

Il problema è che le donne, sia negli elementi strutturali (maggiore istruzione, ecc.), sia negli elementi identitari (consapevolezza di sè e del proprio valore, ecc.) sono molto lontane dal modello familista e invece, a partire dalla complessità delle loro vite, interrogano il modello sociale e lavorativo che viene loro proposto. È il rovesciamento del modello che è in discussione, non il fatto di volersi inserire nelle pieghe "compassionevoli" che a volte – peraltro raramente - la società e le aziende propongono loro. Io credo che bisogna rovesciare l'ottica. Non guardare loro, le donne, né con compassione né con cinica ammirazione: partendo da loro guardare il mondo del lavoro, con le sue leggi scritte e non scritte, con la sua inutile e obsoleta rigidità, e guardare l'intera società, che mentre si proclama familista, mentre lamenta il futuro incerto che si prospetta per un paese sempre più abitato da vecchi e spopolato di bambini, si permette di dimenticarsi di politiche lavorative, sociali e familiari degne di questo nome.

(04/11/2010)

Se il lavoro dei nonni entrasse nel Pil

Beppe De Sario, Alessia Sabbatini

L'innalzamento delle aspettative di vita (e di vita in salute), unitamente ai problemi di bilancio dello stato, hanno contribuito a suscitare orientamenti politici e culturali secondo cui le persone mature e anziane dovrebbero incrementare il contributo al benessere economico e sociale in maniera più strutturata di quanto già non avvenga, sostanzialmente attraverso una più lunga partecipazione al mercato del lavoro.

Il benessere, in tale prospettiva, è osservato sempre dal lato del mercato; viene quindi di norma contabilizzato nel Pil esclusivamente in quanto lavoro retribuito. Ma le attività retribuite non esauriscono la portata del benessere delle persone. Il dibattito in tal senso sembra aver subito uno scossone dal rapporto della Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress presieduta da Joseph E. Stiglitz, composta anche da Amartya Sen e Jean-Paul Fitoussi e voluta dal presidente francese Nicolas Sarkozy. I lavori della Commissione, che si sono conclusi con un rapporto, partivano da un messa in discussione del Pil come indicatore di performance economica e progresso sociale e dalla necessità di passare a una misurazione del benessere delle persone anche in termini di percezione, partecipazione, sostenibilità. In questa prospettiva, occorre anche misurare come le persone impiegano il proprio tempo[1], assumendo la centralità della funzione di integrazione del reddito e di assicurazione delle condizioni di riproduzione sociale del lavoro familiare e di cura non retribuito, svolto soprattutto dalle donne (Picchio 2003).

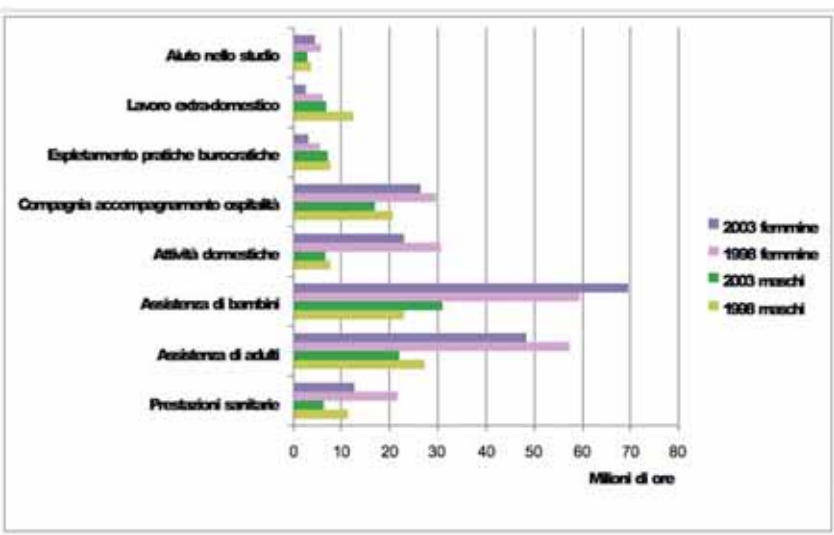
Anche a partire da queste considerazioni, nella ricerca svolta ci si è domandati come dar conto delle attività di aiuto e di cura prestate dalle persone mature e anziane all'interno delle reti familiari e di prossimità arrivando a stime originali sul contributo informale che tali soggetti forniscono in termini di benessere sociale nel nostro paese sotto forma di tempo di lavoro implicito e di produzione fuori mercato. Naturalmente è stato preso in esame l'aiuto dei nonni, ma anche più in generale tutte le attività di cura partendo dalla considerazione che spesso queste sostituiscono servizi altrimenti carenti o che sono reperibili esclusivamente sul mercato privato al quale non tutti hanno possibilità di accesso. Abbiamo tenuto sullo sfondo dell'operazione di calcolo gli elementi relazionali, di trasmissione di fiducia e coesione sociale; tuttavia questi rimangono almeno teoricamente una compo-

nente nella determinazione del valore complessivo di queste attività.

I dati utilizzati nelle analisi provengono dalle indagini Multiscopo condotte dall'Istat; in particolare in questo caso "Famiglia e soggetti sociali", i cui risultati sono riportati nel volume Parentela e reti di solidarietà (2006). Proprio i dati Istat (2006, riferiti al 2003) segnalano che il 26% delle persone appartenenti alle classi di età over 54 ha dato almeno un aiuto a persone non coabitanti nell'ultimo mese; la percentuale sale al 33% se si considera la sola classe 55-64 anni e supera il 37% se per la stessa classe di età si prendono in considerazione le sole donne. Una parte molto significativa di questo aiuto è rappresentata dall'assistenza di adulti e bambini: il 25,5% delle donne 54-64 fornisce aiuto a persone adulte, il 39% a bambini (in misura più netta degli uomini: il 20,8% fornisce aiuti a bambini, mentre tra gli over 65 i valori si avvicinano per maschi e femmine, intorno a circa il 40%).

Riguardo al tempo impegnato nell'aiuto informale, più del 40% delle ore prestate in assistenza agli adulti e circa l'80% delle ore di aiuto prestate in assistenza ai bambini proviene da persone over 54. Circa il 70% di queste, sia nel caso dell'assistenza agli adulti che in quello dell'assistenza ai bambini, è in carico a donne.

Grafico 1 - Ore di aiuto erogate nelle quattro settimane precedenti l'intervista a persone non coabitanti per tipologia di aiuto non economico e sesso (Anni 1998 e 2003, V.A. in milioni di ore)



Fonte: elaborazioni su dati Istat 2003 (Multiscopo Parentela e reti di solidarietà, 2006)

Interessante risulta anche il confronto tra i dati del 1998 e quelli del 2003 (gli ultimi disponibili ad oggi) che evidenziano come l'aiuto complessivo prestato nel corso delle 4 settimane standard sia diminuito di circa 40 milioni di ore. In corrispondenza di questa diminuzione, il tempo dedicato all'assistenza ai bambini in termini di monte ore è invece aumentato sia in termini relativi che assoluti (vd. Grafico 1). Esso sale infatti di circa 20 milioni di ore, e la crescita dell'aiuto prestato dalle donne è più che proporzionale rispetto a quella registrata per gli uomini, nonostante il crescente impegno femminile nel lavoro retribuito (i tassi di occupazione femminili sono complessivamente aumentati di oltre 5 punti percentuali nel periodo 1998-2003). D'altra parte, a fronte della crescita del lavoro di cura e aiuto gratuito ai bambini, nel complesso della popolazione diminuiscono sensibilmente la attività di assistenza agli adulti, le prestazioni sanitarie, le attività domestiche, in qualche misura evidenziando il peso sempre maggiore della cura fornita da assistenti familiari e badanti per rispondere ai bisogni di individui e famiglie.

Dall'analisi e osservazione dei dati dell'indagine Istat (2006) si deduce come il "lavoro di nonni" rappresenti la componente maggioritaria dell'assistenza ai bambini. I nonni che partecipano all'accudimento dei nipoti con aiuti gratuiti sono secondo il campionamento Istat al 2003 in Italia 6.911.000, di questi 5.948.000 si prendono cura, in misura e con modalità diverse, dei nipoti. L'impegno dei nonni si concentra particolarmente nei momenti in cui i genitori lavorano, e in questo caso le nonne sono circa il 40% in più dei nonni. Considerando il dato territoriale questo risulta, come prevedibile, più alto nelle aree del Nord e del Centro (dal 28,5% del Centro-Nord si passa al 16,1% del Sud; Tabella 1) e rispecchia tassi di occupazione femminile più elevati e quindi un'esigenza più concreta di affidamento dei bambini, anche prescindendo da una disponibilità maggiore di servizi per la prima infanzia (Istat, 2010).

Tabella 1 – Tassi di occupazione femminile e percentuali di nonni occupati nella cura dei nipoti quando i genitori lavorano per ripartizione geografica

	tassi di occupazione femminile (15-64 anni, II trimestre 2009, RCFL)	% di nonni che si prendono cura dei nipoti quando i genitori lavorano (Istat 2006, nostre elaborazioni)
nord-ovest	56,1	28,5
nord-est	58,2	27,5
centro	53,3	26,7
mezzogiorno	30,7	16,1/16,6
Italia	46,9	23,9

Fonte: Istat, RCFL (II trimestre 2009) ed elaborazioni su dati Istat 2003 (Multiscopo Parentela e reti di solidarietà, 2006)

Potremmo inoltre ipotizzare, considerando che vi sono 1.652.000 nonni – maschi o femmine che siano – che si occupano della cura dei nipoti quando i genitori lavorano, che essi mettono centinaia di migliaia di madri nella condizione di trovare o mantenere un impiego[2]. Alcune stime sostengono che per ogni 100.000 donne che entrano nel mercato del lavoro vi sia un incremento del Pil pari a circa lo 0,3% (Casarico e Profeta, 2007; Il Sole24ore, 21 gennaio); nel nostro caso – pur non immaginando una semplice relazione aritmetica – è pertanto possibile supporre un considerevole impatto sul Pil.

Del resto è facile immaginare come l'assenza del "lavoro dei nonni" possa comportare per le famiglie, per le madri principalmente, la scelta tra il ricorrere a servizi di mercato – sempre che il reddito familiare lo consenta e se il mantenimento dell'occupazione femminile risulti comunque "vantaggioso" – oppure la rinuncia a una retribuzione – quella della madre, quasi sempre più bassa – per poter sostenere direttamente la cura dei figli.

Sappiamo che il problema è più grave nel caso di figli molto piccoli. Nel 2008, la percentuale di accoglienza dei servizi socio-educativi per la prima infanzia[3] rispetto all'utenza potenziale è risultata pari al 12,7 (Istat 2010, p. 6), con variabilità altissima che va dal 28,1% dell'Emilia-Romagna all'2,7% della Calabria). Altri servizi di supporto alla cura dei bambini, come il baby-sitting, sono accessibili esclusivamente sul mercato privato (diversamente da altri paesi europei). Da questo punto di vista il contributo garantito dal "lavoro dei nonni" (lungo un continuum che va da una minima integrazione a una completa sostituzione di altri servizi) consente alle famiglie di risparmiare sulla retta di un asilo nido o un servizio di baby-sitting una cifra compresa tra i 300 e gli 800 euro al mese, con un prevedibile e considerevole impatto anche sui consumi familiari.

(18/11/2010)

L'articolo si basa sui risultati di una ricerca realizzata dall'IRES nel 2009 su sollecitazione dello SPI IL dal titolo "Capitale sociale degli anziani. Stime sul valore dell'attività non retribuita", diffusa nel marzo 2010; la ricerca è stata diretta e coordinata da Maria Luisa Mirabile.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Casarico A. e Profeta P., 2007; Se solo lavorassero centomila donne in più, Il Sole24ore, 21 gennaio.

Istat, 2006, Parentela e reti di solidarietà (Anno 2003).

Istat, 2008, La vita quotidiana di bambini e ragazzi (anno 2008).

Istat, 2010, L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia (Anno scolastico 2008/2009).

Picchio A. (a cura di), 2003, Unpaid work and the economy: a gender analysis of the standards of living, Routledge, London-New York.

NOTE

1. In tal senso, secondo la Commissione, i principali aspetti che intervengono nel determinare il benessere delle persone sono, affianco agli standard materiali di vita (reddito, consumi e ricchezza), ai livelli di salute e istruzione, alla condizione ambientale (presente e futura), anche le attività personali non retribuite, la partecipazione e le relazioni sociali, ovvero "ampliare le misure del reddito per includere le attività non di mercato" (raccomandazione 5 del Rapporto).

2. Sappiamo che vi sono circa 3.920.000 bambini fino a 13 anni abitualmente affidati a nonni, coabitanti o meno (Istat 2008), e che i nonni impegnati nella cura di nipoti non coabitanti sono 5.950.000 (Istat 2006). Da qui dedurre il numero di madri destinatarie indirette dell'aiuto risulta complesso. Potrebbero esservi fino a quattro nonni per bambino, e quindi per madre; ma anche più nipoti figli di madri diverse accudite da singole coppie di nonni, o da nonni soli. Per cui nell'ipotesi di calcolo formulata, orientativa e minimale, si è considerata una madre per ogni coppia di nonni, i quali accudiscono un solo nipote, per una cifra risultante di circa 800 mila donne.

3. L'Istat intende con questa dicitura riferirsi agli utenti di asili nido pubblici, agli utenti di asili nido privati laddove le rette siano pagate dai comuni e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia (quindi micronidi, nidi-famiglia o servizi integrativi per la fascia 0-2 anni)

Marcela e Matteo, il welfare delle due Romanie

Flavia Piperno

I Romeni in Italia sono passati da una presenza molto marginale nei primi anni '90 (7.494 permessi di soggiorno nel 1990) ad un insediamento assai più significativo negli anni successivi, fino a rappresentare il primo gruppo straniero nel 2007 (Cingolani 2008: 47). *Oggi, con 796.477 presenze, essi costituiscono circa un quinto degli stranieri presenti nel nostro paese (20,4%). Per molti anni la migrazione rumena ha seguito una dinamica di tipo circolare, anche per via della possibilità di viaggiare, prima del gennaio 2007, per motivi di turismo e senza obbligo di visto* (Torre 2008: 14). *Questa modalità "pendolare" e "temporanea" è stata definita da uno dei prinicipali studiosi rumeni come una vera e propria "strategia di vita" di individui e famiglie* (Sandu 2004).*Oggi, tuttavia, alla migrazioni circolare, si affianca un flusso migratorio sempre più consistente che tende alla stabilizzazione nel nostro paese, come dimostrato dal crescente numero di ricongiungimenti familiari, dall'elevata presenza di minori nati nel nostro paese e dalla crescente presenza femminile* (Torre 2008: 14). *Le donne oggi costituiscono più della metà (53,1%) dei rumeni in Italia* (Caritas 2009: 86) *e, per la maggior parte, continuano a gravitare intorno al settore della cura: secondo stime dell'IRS, esse dal 2005 rappresentano quasi il 40% dei lavoratori impiegati nell'assistenza familiare, aggiudicandosi il primo posto tra i lavoratori nel settore* (IRS 2008: 25 e Caritas 2009, p. 258).

La prima volta che ho parlato con Marcela era l'aprile del 2004. Mi trovavo a Cinecittà, nel grande piazzale da cui partono i pullman per la Romania. Mi atten-

deva un viaggio di tre giorni che attraverso Slovenia e Ungheria mi avrebbe finalmente condotto a Focflani, una delle principali città di emigrazione dei rumeni che intendono trasferirsi a Roma.

L'emozione per quel primo viaggio era esaltata dal fatto di trovarsi già in un piccolo pezzo di Romania. Per quattro ore, ogni domenica, la piazza si riempie: giovani e famiglie rumene vengono dal centro e dalla periferia romana per trascorrere insieme alcune ore, salutare e ricevere i viaggiatori, mandare un pacco ai propri cari approfittando degli amici in partenza. Ricordo l'odore forte dei "mititei" alla griglia che avrei ritrovato in Romania, i bruscolini venduti in coni di cartone, la musica delle radio e di un piccolo complesso musicale. Il clima di festa, che lascia spazio a uno strano silenzio intorno alle 13.00 quando gli ultimi pullman partono e la gente se ne va.

È in quell'occasione che ho visto Marcela per la prima volta. Marcela è una donna sui 50 anni, ha i capelli lunghi e un bel viso che mi è subito sembrato rassicurante. Anche se non la conoscevo, mi è venuto istintivo avvicinarmi a lei, quasi a chiederle il piacere di orientarmi in quel viaggio che affrontavo in senso opposto al suo e da cui non sapevo cosa aspettarmi. In effetti, in un certo senso, posso dire che Marcela ha soddisfatto il mio desiderio: mi ha permesso di conoscere suo figlio Matteo, che è sempre rimasto a vivere a Focflani e, durante gli incontri che abbiamo avuto nei mesi successivi, mi ha parlato di sé, rendendo un po' più chiaro quel reticolo transnazionale di biografie che si cela sotto un presunto e granitico "esercito delle badanti".

Quando l'ho intervistata, in una mansarda all'ultimo piano di un palazzo a S. Maria delle Mole, Marcela mi ha raccontato che negli anni '80, quando è nato Matteo, lei e suo marito si trovavano in discrete condizioni economiche. Il marito era musicista, una delle pochissime attività private consentite sotto il regime di Ceaucescu e lei poteva permettersi di non lavorare e dedicare le sue attenzioni al figlio. È nel '90, caduto il comunismo, che la situazione della famiglia peggiora. Il marito si reca in Germania per cercare un lavoro, ma dopo solo due anni viene espulso. Marcela comincia allora a lavorare come commessa, ma il guadagno è troppo ridotto: nel 1995 parte lasciando suo figlio di 15 anni.

Una delle cose che più mi sorprendono nel suo racconto è constatare come il nuovo "welfare fai da te", ovvero il ricorso a un'assistenza privata e auto-organizzata da parte delle famiglie italiane, si riflette in maniera più o meno speculare nei contesti di emigrazione. Le donne che, come Marcela, partono lasciando i figli minorenni nel paese di origine devono ricostruire una rete sociale in grado di assicurare ai ragazzi affetto e protezione. Tuttavia, anche quando vi sono membri della famiglia allargata disposti ad assumersi questo incarico (in cambio di un certo quantitativo di rimesse), la riorganizzazione della cura si rivela un processo spesso instabile e difficoltoso. Non sempre i nuovi caregiver si mostrano adeguati al loro nuovo compito e, spesso, non è possibile offrire una sistemazione continuativa ai

ragazzi. Molti giovani, come Matteo, si trovano così a dover cambiare più volte alloggio e, in alcuni casi, addirittura città. Matteo ricordando la sua infanzia sottolinea: "È difficile rimanere in un solo posto... a Bucarest ho abitato in 10, 11 posti... a Focflani in 5 o 6 ma non lo so più... in 10 anni avrò abitato in 15 posti diversi".

Purtroppo, come evidenzia Marcela, anche le strutture del welfare locale - in particolare la scuola e i servizi sociali nelle città di origine- si rivelano del tutto impreparate a comprendere e gestire il disagio della famiglia transnazionale. I servizi che possono offrire un tutoraggio e un'assistenza ai ragazzi left behind sono molto pochi e scarsamente conosciuti dagli emigranti. Inoltre, spesso, docenti e operatori – poco valorizzati e malpagati -non possono evitare di considerare i figli dei migranti come dei "privilegiati". Marcela a questo proposito ricorda: "Matteo prima che io partissi era considerato una sorta di bambino prodigio. Poi di punto in bianco ha cominciato ad andare male in lingua rumena e in fisica. Io credo che il motivo fosse che i professori, sapendo che noi stavamo all'estero, pensavano di fare soldi spingendoci a far prendere a Matteo lezioni private (che loro stessi impartivano)".

Nonostante siano sempre restati costantemente in contatto Marcela e Matteo sentono entrambi di aver perso qualcosa: se negli anni della sua adolescenza Matteo non ha potuto avere una figura di riferimento centrale nel contesto di origine, negli anni della sua lontananza Marcela non ha potuto ricostruirsi la centralità che era abituata ad avere. Il suo primo lavoro come assistente ad un anziano le ha dato la sensazione di essere nuovamente "primordiale" per qualcuno. Ma, con la morte del suo assistito, la sensazione di solitudine e superfluità si è riaccesa e non l'ha più abbandonata. Marcela confida: "i primi 3 anni di lavoro li ricordo con emozione. Assistevo un vecchietto, che viveva in casa qui, coi suoi figli. È senz'altro stato difficile con il vecchietto, ma di fatto mi sono legata tantissimo. Lo portavo fuori, gli davo da mangiare, stavo con lui, gli parlavo e lo baciavo in continuazione, lo facevo ballare con me e lui anche mi dava tanti baci e anche se non aveva chiara l'idea di chi ero, appena mi vedeva mi tendeva le braccia e mi guardava con una faccia contenta. Quando c'era il vecchietto sentivo che loro avevano proprio bisogno di me, io ero "primordiale" per lui...era anche difficile, ma il cervello era in movimento, io ero in movimento. Quando è morto è come se il cervello fosse impazzito".

Oggi Marcela e Matteo rappresentano le due diverse facce dell'emigrazione. Marcela, come tante sue connazionali, si sente sospesa tra l'Italia e la Romania. Dieci anni di lavoro come assistente familiare e colf non le hanno dato un'esperienza professionale spendibile nel suo paese, il diritto a una pensione adeguata, un risparmio sufficiente a fronteggiare il continuo aumento dei costi nel paese di origine. Su queste deboli basi il progetto del ritorno viene costantemente rimandato. Marcela riflette: "sempre penso 'torno'. Ma se torno che faccio? Non mi sento in grado psicologicamente di fare più niente, io non dormo, non sono più forte.[...] questo lavoro mi spenge. È come se non imparassi niente, anche le cose che prima sapevo (le poesie, le lingue imparate a scuola) le ho dimenticate.[...] Mio marito – che lavora in edilizia - a volte pensa che se tornasse potrebbe aprire un'attività in

questo campo, comprare una betoniera e le impalcature e lavorare là. Ma io che faccio? Del resto una cosa che mi deprime è anche questo salire dei prezzi che sembra costringerci a vivere alla giornata. Non dico che il nostro sacrificio non sia servito a niente, l'appartamento e tutto il resto non ce lo saremmo potuti permettere. Però adesso sembra che più passa il tempo, meno è possibile accumulare risparmi e farci qualcosa in Romania; è come se stare qui servisse solo a coprire le spese vive lì. Prima il sacrificio era in nome di un progetto, ma ora?".

In Romania, Matteo invece riesce a cogliere e cavalcare le opportunità offerte dalla transizione e a sfruttare a suo favore proprio quelle dinamiche economiche che tengono lontana la madre dal suo paese natale. La crescita dei prezzi, la formazione di una nuovo ceto di benestanti rumeni è, infatti, la molla che fa crescere il business di Matteo. Nel 2000, dopo aver terminato i suoi studi universitari, e grazie a un aiuto dei genitori, Matteo ha aperto un'attività di 'tunning': crea piccoli e grandi optional, compresi potenti impianti stereo, nelle automobili, tuttora considerate uno status symbol da tanti rumeni. Almeno il 30% dei suoi clienti sono migranti di ritorno: "Qua ci sono le macchine più belle che in Italia... lo fanno perché per metà della loro vita non hanno avuto neanche la bicicletta e appena hanno soldi si fanno la macchina migliore che riescono a permettersi". Pensando alla sua attività Matteo commenta: "la Romania può essere l'America: ci sono un sacco di attività che puoi fare e puoi guadagnare 1000 volte di più qui che lì. Solo che i romeni non sanno investire e non hanno coraggio, né idee...i settori vergini sono moltissimi (...). Alla fine sono tanti i romeni che continuano a pensare che qui è un paese povero... neanche tu, neanche il 95% dei rumeni e degli italiani là lo sanno: qui si possono fare molti molti più soldi che in Italia perché siamo all'inizio".

L'ebbrezza per la rapida trasformazione che coinvolge la Romania e che Matteo sente di cavalcare e vivere attraverso il suo personale dinamismo appare un mondo lontano rispetto a quello di chi, migrando, sembra essere rimasto fermo. Parlando dei suoi genitori, Matteo riflette: " la loro mentalità è rimasta come prima di partire, mia madre dice quale è il tuo lavoro? E io le dico che faccio impianti potenti per le macchine, e lei mi risponde: 'Ma ci sono là quelli che si comprano queste cose?' E io: 'ma si che ci sono!' E lei: 'ma come mai che siamo poveri?' E io le dico sempre: 'c'è un sacco di gente che ha i soldi', ma lei pensa che non sia così".

Mentre lo intervisto, seduta a un bar con i tavolini all'aperto, si sente, forte, la musica di un'autoradio. "Questa l'ho fatta io" dice Matteo "ha più di 1.000 watt". La potenza della sua impresa sembra fondersi con quella del suono. Immediatamente penso a Marcela, alle due Romanie che lei e suo figlio rappresentano, all'amore e alla distanza che lega questi due mondi.

(04/12/2009)

BIBLIOGRAFIA

Caritas (2009), Immigrazione. Dossier statistico 2009 – XIX Rapporto, Idos Edizioni, Roma

Cingolani, P. (2008),Romeni d'Italia. Migrazioni, vita quotidiana e legami transnazionali, Il Mulino, Milano

Torre, A.R. (2008), Romania, in A.A. V.V., 'Migrazione come questione sociale. Mutamento sociale, politiche e rappresentazioni in Ecuador, Romania e Ucraina', CeSPI Working Paper n. 57/2009, http://www.cespi.it/WP/WP%2057%20rapporto%20welfare.pdf

Lavori di casa. Le occupazioni a Roma

Fiorenza Deriu

Le politiche abitative sono la nota dolens del governo della Capitale. Da più parti si levano quotidiane denunce dei movimenti di lotta presenti sul territorio, impegnati nella rivendicazione di un diritto all'"abitare" disatteso finanche dalle amministrazioni più accorte, incapaci di rimuovere "quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (art. 3 Cost.).

Una ricerca condotta a Roma tra il 2008 e il 2009 per conto della Commissione di Indagine sull'Esclusione Sociale (Cies) dal Dipartimento di Studi sociali, economici, attuariali e demografici della Sapienza, ha consentito di raccogliere numerose storie di vita di donne che in quel periodo vivevano in occupazione di casa singola o collettiva, di registrarne e studiarne i percorsi esistenziali: narrative attraverso le quali è stato possibile cogliere i tratti di un profilo femminile.

La ricerca raccoglie i percorsi esistenziali delle donne di quello che fino a non molto tempo fa era considerato il "ceto medio" del tessuto urbano della Capitale; donne che si attivano e diventano protagoniste di un'esperienza di partecipazione e di lotta che non avrebbero mai immaginato di saper o poter condurre, in seguito all'impatto che la crisi economica ha avuto sui budget di nuclei famigliari in cui l'unico percettore di reddito, il cosiddetto male breadwinner, ha perso il lavoro e con esso la sola fonte di sussistenza. Un contributo, quello delle donne, che non si coniuga esclusivamente secondo il classico registro del lavoro di cura attraverso lo svolgimento gratuito di preziose attività domestiche difficilmente traducibili in termini monetari, ma anche in chiave di esercizio di una cittadinanza attiva fatta di azioni di lotta, resistenza e rivendicazione di diritti fondamentali. Non senza però pagare un duro prezzo. L'altra faccia della medaglia rivela in effetti un progressivo peggioramento della qualità della vita di queste donne, che scontano lo stress di una quotidianità fatta di incertezza e imponderabilità a fronte delle quali si sviluppano preoccupanti stati depressivi e ansiogeni dovuti alla insoddisfazione e alla frustrazione di vivere entro orizzonti spezzati.

Vivere in occupazione: narrative al femminile

Sono 32.871 a Roma le famiglie in attesa di un alloggio di edilizia residenziale pubblica (Erp) inserite nella graduatoria ufficiale aggiornata dall'Ufficio extradipartimentale per le Politiche abitative (Upa.) al 21.12.2006, di cui 1.200 col massimo del punteggio (10 punti) (Upa, 2009); 400 i nuclei familiari in condizioni di estrema indigenza in carico all'Upa (Upa, 2009). Numeri che lasciano poco spazio all'ottimismo se letti congiuntamente a quelli sul mercato delle locazioni, in appena il 15% dei casi definite da contratti a patti concordati, e con affitti che tra il 1999 e il 2008 hanno fatto registrare un incremento complessivo del 145%. Non sorprende dunque che negli ultimi cinque anni gli sfratti emessi per morosità e quelli eseguiti abbiano fatto registrare rispettivamente un'incidenza del 9,5% e del 7,5% sul totale delle abitazioni in affitto.

Inoltre, con l'aggravarsi della crisi economica e il diffuso aumento della disoccupazione (7% nel 2008 dopo il minimo storico toccato nel 2007 con un 5,8%), le famiglie che fino a poco tempo prima riuscivano tra mille difficoltà ad arrivare alla fine del mese, sono rapidamente scivolate al di sotto di quella soglia che separa i poveri dai non poveri. Una pericolosa deriva che ha portato numerose famiglie di c.d. inclusi a trovarsi dall'oggi al domani nell'impossibilità di sostenere le spese d'affitto e di perdere l'unico spazio nei cui confini potevano ridefinire dei margini di sicurezza: la casa.

Per lo più si tratta di famiglie monoreddito (1.200-1.300 euro medi mensili) o flessibili (in cui cioè entrambi i partner lavorano ma con contratti atipici), costituite da coppie italiane o straniere, talora miste, con o senza figli; ma anche di molti nuclei monoparentali, soprattutto donne separate o divorziate o persone anziane. Sono loro, le donne, il perno intorno al quale ruota l'equilibrio di questi nuclei. Donne con livelli di istruzione medio-bassi, che si sono fermate alla scuola media o al massimo al diploma. Non lavorano, perché se lavorassero non saprebbero come gestire i tempi di cura dei propri figli. Restando a casa, infatti, la famiglia risparmia, sul costo del nido o della scuola materna; risparmia su tutte quelle attività domestiche che diversamente dovrebbero essere delegate a una collaboratrice familiare, dal momento che le reti familiari tendono a sfilacciarsi. Nel bilancio costi/benefici le donne continuano a rinunciare al lavoro, specie se il partner è occupato, piuttosto che affrontare il costo di una collaboratrice familiare o una baby-sitter perché il proprio stipendio andrebbe quasi totalmente a finanziare tale spesa. La rinuncia al lavoro non è vissuta con insofferenza, perché non è al lavoro che queste donne riconducono la loro possibilità di realizzarsi. Per loro il lavoro rappresenta quasi esclusivamente un'integrazione al reddito familiare.

Le donne con cui la ricerca è entrata in contatto, italiane e straniere, perlopiù giovani in età feconda, avevano una peculiarità: vivevano in occupazione singola o collettiva. Occupazioni di alloggi vuoti o di edifici abbandonati da tempo, spesso

per fini speculativi, di proprietà di istituti previdenziali, di banche o grandi enti assicurativi.

In ogni caso, che l'occupazione fosse avvenuta su iniziativa individuale o collettiva, alle spalle degli occupanti era sempre rintracciabile un movimento di lotta per il diritto all'abitare, al quale l'intero nucleo familiare poteva fare riferimento. È interessante osservare come le donne intervistate, nonostante fossero scarsamente istruite, avessero maturato, attraverso l'esperienza del movimento, una profonda consapevolezza civica di partecipazione ed esercizio attivo della propria cittadinanza. L'adesione al movimento rappresenta solo l'inizio di un percorso di formazione civica caratterizzato dal coinvolgimento in una serie di iniziative. Partecipazione, condivisione, azione, solidarietà, rispetto delle regole: le parole chiave di una adesione che vede nelle donne le principali protagoniste. Non solo in ruoli subordinati ed esecutivi, ma spesso come responsabili di comitati di gestione, coordinatrici e responsabili di servizi e dei contatti con le istituzioni. Quando non addirittura fondatrici o leader di movimenti antagonisti.

Sono le donne dei "picchetti", che presidiano i portoni degli edifici occupati, sbarrando la strada agli ufficiali giudiziari con passeggini e carrelli della spesa; che manifestano nelle piazze, che dormono in un sacco a pelo o in una coperta davanti all'Ufficio del Sindaco; donne che aiutano altre donne a farsi coraggio e a superare lo stress di una vita sospesa, fatta di cause civili e penali contro importanti studi legali di enti troppo grandi e potenti per loro; donne che partecipano ai sit-in e alle assemblee; quelle che preparano i volantini e fanno le volontarie agli sportelli di ascolto del movimento; sono donne che imparano a parlare di politica e di diritti senza cadere in falsi stereotipi e pregiudizi; donne che non vedono nello straniero, compagno di occupazione, l'altro e il diverso, ma qualcuno con cui condividere un'esperienza di cittadinanza attiva.

Insomma, donne comuni che chiedono a istituzioni inadempienti risposte ad un legittimo diritto all'"abitare".

Conclusioni

Se da una parte l'esperienza di cittadinanza attiva di queste donne ne rafforza la dimensione civica e politica, agendo da fattore di resilienza di eventuali processi di esclusione sociale; dall'altra, ne minano le condizioni di salute e la qualità della vita. Vivere in occupazione non è una soluzione di comodo e gli occupanti sono consapevoli di essere dentro un processo lungo e incerto. Per questo vivono nell'ansia dell'oggi e del domani. Sono le donne a vivere più da vicino questo problema, perché sono loro a tessere le maglie del movimento, mentre gli uomini sono impegnati nella ricerca di un lavoro, per procacciarsi il reddito necessario a recuperare i margini di un'autonomia perduta.

Resta da chiedersi cosa sarà di queste donne, quando la stagione degli sgomberi, inaugurata a Roma i primi di settembre di questo anno, cesseranno; se riusciranno a re-investire il capitale civico accumulato con l'esperienza nel movimento per intraprendere percorsi di inclusione o se soccomberanno di fronte all'insufficienza e all'inadeguatezza di un sistema di welfare e di housing sociale incapace di ricomporre quegli orizzonti di realizzazione all'interno dei quali la casa costituisce un fondamentale punto di riferimento nella costruzione di senso.

(18/12/2009)

Quando le donne mandano i soldi in patria

Jayati Ghosh

Sono 200 milioni i migranti nel mondo di cui circa la metà donne. Il numero delle donne migranti, infatti, è cresciuto non solo come cifra netta ma anche come percentuale rispetto all'ammontare totale della popolazione migrante.

Con il crescere della popolazione migrante è cresciuto rapidamente il flusso delle rimesse verso i paesi d'origine, tanto da diventare la principale fonte di valuta estera per molti paesi in via di sviluppo. L'Fmi stima le rimesse del 2009 in 300 miliardi di dollari, una cifra complessiva significativamente di più alta della somma di tutti gli altri flussi di capitale verso i paesi in via di sviluppo. Il flusso di rimesse ha fornito valuta estera ed ha contribuito significativamente a stabilizzare la bilancia dei pagamenti di paesi come le Filippine o il Guatemala, ma anche di grandi paesi come l'India e la Cina, dove le rimesse hanno giocato un ruolo fondamentale nel consumo interno.

Le rimesse ai tempi della recessione

Ci si aspetta che, quando l'attività dei paesi d'arrivo rallenta o subisce una contrazione, i lavoratori migranti siano i primi a essere licenziati e mandati a casa. Ipotesi resa più verosimile dal fatto che molta della migrazione recente è stata esplicitamente di breve periodo ed è andata a colmare specifiche carenze di manodopera nelle economie dei paesi di arrivo. Questo è il motivo per cui a 2008 inoltrato le predizioni dicevano che le rimesse avrebbero rapidamente mostrato segni di riduzione, ipotesi confermata dai primi rapporti. Ad agosto del 2008, infatti, le rimesse verso il Messico (provenienti principalmente da lavoratori residenti negli Stati Uniti) erano già precipitate di un 12% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. C'erano dati a conferma della caduta del flusso di rimesse anche verso paesi che ne hanno fortemente bisogno come il Libano, la Giordania e l'Etiopia.

Però mano a mano che la crisi è entrata nel vivo è diventato chiaro che i percorsi della migrazione e delle rimesse erano meno lineari di quanto ci si aspettasse. In molti paesi (come l'India) nel primo anno di crisi il flusso delle rimesse ha continuato a crescere significativamente. In parte era prevedibile: infatti, nonostante la crisi

obblighi numerosi lavoratori migranti a tornare a casa, essi ritornano, come è ovvio, con tutti i loro risparmi. In questo caso si può addirittura verificare un (temporaneo) picco positivo nel flusso delle rimesse invece di un crollo acuto e continuo.

Il quadro è complesso, e non è necessariamente detto che la crisi economica produca un'inevitabile e drastica riduzione del flusso migratorio e delle rimesse. Un aspetto importante che viene spesso ignorato nelle discussioni sulla migrazione è la sua dimensione di genere. La migrazione internazionale ha una forte caratterizzazione di genere: gli uomini lavorano principalmente nella costruzione e nella manifattura, mentre le donne si concentrano nel settore dei servizi, specialmente nel settore dell'economia di cura inteso in senso ampio (includendo il lavoro domestico e l'assistenza a bambini e anziani) e nel settore dell'intrattenimento.

Le rimesse emesse dagli uomini hanno subito un calo superiore a quello delle donne. Le entrate degli uomini sono, infatti, fortemente vincolate al ciclo economico del paese d'arrivo, quindi il loro lavoro e i loro salari sono soggetti a fattori esterni. Per esempio, la disoccupazione nel Nord dovuta alla crisi si è concentrata nella costruzione, nei servizi finanziari e nella manifattura, tutti settori dominati dai lavoratori maschi.

Le donne migranti sono più propense degli uomini a mandare rimesse e di solito inviano una percentuale superiore del proprio stipendio, in più le attività di cura subiscono di meno gli effetti della recessione. Sono invece influenzate da altri fattori, come per esempio le tendenze demografiche, gli interventi istituzionali e il tasso di impiego delle donne dei paesi ospitanti. L'occupazione in queste attività è quindi scollegata dal ciclo economico o, quantomeno, ne è influenzata in misura minore. Di conseguenza, le entrate delle lavoratrici migranti sono più stabili e non subiscono grandi oscillazioni. Questo dato ci dice che: i paesi d'origine che hanno una percentuale di migranti donne sproporzionatamente alta (come le Filippine e lo Sri Lanka) soffrono di meno l'impatto della crisi in termini di riduzione delle rimesse. A riprova, i dati delle rimesse verso le Filippine che continuano a crescere con un tasso annuale di circa il due per cento. Questo non significa che non ci sono ripercussioni negative dovute alla crisi economica, ma queste sono da una parte minori, e, dall'altra, incidono su fattori che richiedono più tempo per essere sanati.

Dunque, ad un'analisi più attenta l'impatto della crisi economica sulle rimesse risulta più complesso e meno acuto del previsto.

Si parte lo stesso, nonostante la crisi

Una delle aspettative era che ci sarebbe stato un aumento della migrazione di ritorno, e che questo aumento avrebbe riguardato i lavoratori più colpiti che, ci si aspettava, sarebbero stati quelli senza documenti, migranti irregolari o illegali, che svolgono principalmente lavori di manovalanza a basso reddito e non hanno dirit-

to a nessuna forma di sostegno istituzionale nel paese di accoglienza. I dati smentiscono questa previsione: questi migranti non desiderano tornare a casa, dove le condizioni di lavoro sono ancora più precarie e insicure. Molti paesi in via di sviluppo sono stati, infatti, duramente colpiti dalla crisi che ha avuto origine negli Stati Uniti. Quindi la spinta alla migrazione internazionale alla ricerca di lavoro rimane più viva che mai. La contrarietà a tornare può essere rafforzata nel caso in cui i migranti senza documenti abbiano sviluppato nel paese d'arrivo una rete di sostegno che gli consenta di sopravvivere mentre cercano un nuovo lavoro. Nei paesi di accoglienza i migranti senza documenti potrebbero essere addirittura favoriti dai datori di lavoro che li vedono come mano d'opera più economica dei lavoratori regolari. In una situazione di crisi economica, infatti, si acutizza la preferenza per una forza lavoro più economica. Visto che le donne sono la maggioranza della popolazione migrante illegale e senza documenti, risentono di meno della flessione del mercato del lavoro.

In ogni caso rimane in piedi uno dei fattori strutturali della migrazione: la transizione demografica del Nord del mondo incrementa la percentuale di popolazione anziana che necessita il sostegno di giovani lavoratori che devono per forza di cose provenire dall'estero. La crisi economica globale può quindi rallentare il processo di migrazione globale per lavoro, ma difficilmente lo fermerà.

L'impatto della crisi economica sui flussi migratori è, in sintesi, limitato e colpisce di meno le donne.

Buone notizie? Non proprio, la migrazione, specialmente per le donne, è un doloroso distacco motivato dalla mancanza di opportunità di lavoro e di condizioni di vita dignitose nel proprio contesto di appartenenza. Inoltre, nonostante la migrazione abbia effetti positivi sul reddito e abbia rafforzato le donne migranti, pure ha un costo umano altissimo; implica la separazione delle famiglie ed espone i migranti alle difficoltà, alla precarietà e a volte anche ai pericoli.

(29/01/2010)

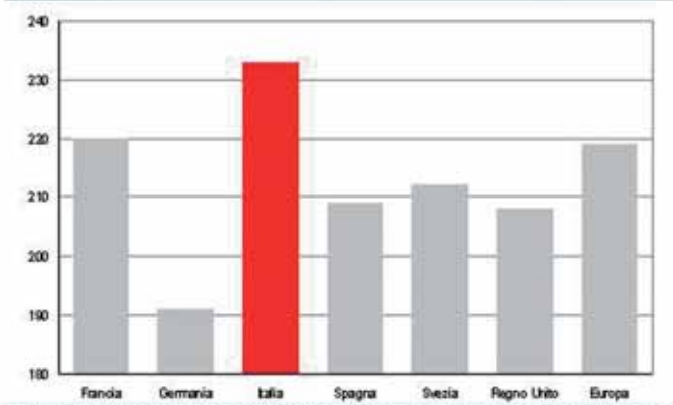
Traduzione di Barbara L. Kenny

Come il lavoro delle straniere cambia quello delle italiane

Guglielmo Barone, Sauro Mocetti

Nonostante sia aumentata negli ultimi anni, la partecipazione al lavoro delle donne italiane rimane molto bassa nel confronto internazionale. Nel 2008, il tasso di attività era del 51,6% (59,7 al Centro-Nord, 37,2 nel Mezzogiorno), oltre 12 punti percentuali in meno rispetto alla UE a 25 e superiore solo a quello di Malta tra i paesi dell'area. Ma l'anomalia italiana non finisce qui. Anche tra le donne che lavorano il tempo che dedicano alle attività domestiche (cucinare, pulire casa, seguire i figli, ecc.) è di quasi 4 ore al giorno, decisamente superiore a quello degli altri principali paesi europei (fig. 1). Diverse sono le ragioni che legano le italiane così tanto alla casa e così poco al mercato del lavoro. Conta senz'altro un modello culturale in base al quale è la donna a farsi maggiormente carico delle responsabilità familiari. Gioca un ruolo importante anche l'inadeguatezza delle politiche pubbliche per la famiglia: la carenza di servizi per l'infanzia e per l'assistenza agli anziani e/o il

Figura 1: Minuti al giorno dedicati al lavoro familiare dalle donne occupate nel 2002-03

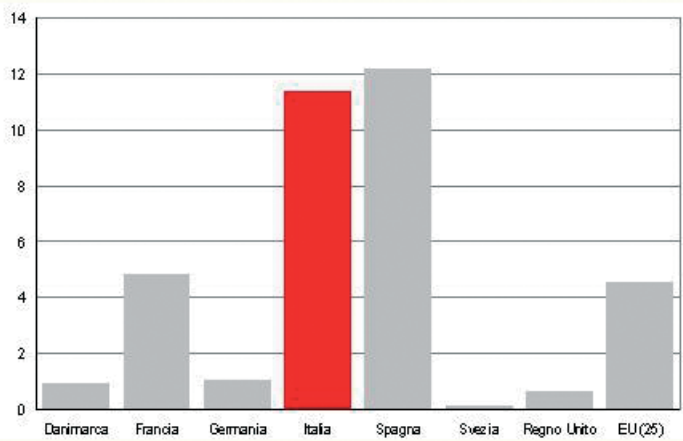


Il lavoro familiare comprende le attività di preparazione dei pasti, di pulizia della casa, di cura dei componenti della famiglia, di cura delle piante e degli animali, di manutenzione dei beni e della casa, di acquisti e commissioni varie. Il dato per l'Europa è calcolato come media semplice dei 15 paesi che partecipano alla *Harmonised European Time Use Survey*. Fonte: Istat "Time Use in Daily Life".

loro eccessivo costo (specie se offerti da privati) fanno sì che la famiglia italiana tenda a produrre al proprio interno tali servizi con conseguente pregiudizio delle possibilità occupazionali della donna[1].

È tuttavia possibile che i recenti flussi migratori dall'estero abbiano cambiato i termini del complesso equilibrio tra casa e lavoro per le donne italiane. Come noto, la presenza straniera è cresciuta significativamente e all'inizio del 2009 era di quasi 4 milioni di persone (pari al 6,5% della popolazione residente). Negli ultimi anni è aumentata soprattutto la componente femminile che ora supera quella maschile. Nel confronto internazionale, gli immigrati residenti in Italia sono maggiormente occupati nella fornitura dei lavori domestici: la quota dei lavoratori stranieri occupati nelle famiglie è 2 volte e mezzo quella media nella Ue a 25, oltre 10 volte superiore a quella dei paesi del Nord Europa (fig. 2). Inoltre la stragrande maggioranza degli immigrati che lavora per le famiglie è di sesso femminile ed è concentrata in alcune nazionalità. In Italia, circa il 70% delle occupate di nazionalità ucraina, ecuadoriana o peruviana lavora nei servizi sociali e alle famiglie; la percentuale supera l'80% per le cingalesi e le filippine.

Figura 2: Quota di lavoratori stranieri occupati nelle famiglie nel 2007



I dati si riferiscono al 2007, per la UE (25) alla media 2005-06. Fonte: OECD (2009), *International Migration Outlook*.

Queste evidenze sono compatibili con la maggiore domanda di servizi domestici esistente in Italia (e in altri paesi mediterranei) legata all'invecchiamento della popolazione e alle insufficienti politiche di welfare per la famiglia. È altresì possibile che al contempo la maggiore presenza straniera abbia influito sulle scelte lavorative delle italiane, proprio attraverso la sostituzione delle native nella fornitura di lavoro domestico. In un recente lavoro di ricerca abbiamo tentato di iden-

tificare questo secondo effetto[2]. Abbiamo considerato le prime 10 nazionalità specializzate nella fornitura di lavoro domestico e abbiamo stimato l'effetto della loro incidenza a livello locale sull'offerta di lavoro delle italiane; in particolare ci siamo concentrati sulla scelta di partecipare al mercato del lavoro (il cosiddetto margine estensivo) e, per quelle occupate, sulle ore lavorate (margine intensivo). I nostri risultati indicano che l'impatto sulla probabilità di partecipare al mercato del lavoro è sostanzialmente nullo mentre è positivo e statisticamente significativo quello sulle ore lavorate. Tale effetto riguarda solo le italiane con un più alto titolo di studio (e che quindi hanno un maggiore costo opportunità nell'uso del loro tempo) mentre si annulla per le altre. Cercando di quantificare l'entità dell'impatto, si stima che l'aumento di un punto percentuale delle immigrate specializzate sul totale della popolazione femminile (negli ultimi 5 anni è cresciuto di 2 punti percentuali) comporti una crescita dell'offerta di lavoro delle italiane in possesso di una laurea di circa mezz'ora alla settimana (pari all'1,6% dell'orario settimanale medio).

La nostra interpretazione è che l'immigrazione, tramite l'aumento dell'offerta di mercato di servizi sostitutivi del lavoro domestico e/o l'abbassamento del prezzo di tali servizi, abbia modificato l'offerta di lavoro delle donne italiane con elevato livello d'istruzione[3]. A parziale conferma di questa tesi, troviamo anche che le straniere specializzate nei lavori domestici sostituiscono le politiche pubbliche. In altri termini, l'effetto delle donne straniere sulle ore lavorate delle italiane è tanto più forte quanto più bassa è la spesa dei comuni per l'infanzia e per l'assistenza agli anziani. Il fatto che l'effetto riguardi l'intensità del lavoro e non la scelta di lavorare, potrebbe essere legato alla natura stessa di tali servizi che sono comprati "a ore" e che garantiscono una maggiore flessibilità sull'uso del tempo.

In conclusione, sebbene l'immigrazione dall'estero abbia rappresentato una parziale soluzione agli squilibri tra impegni domestici e lavorativi per le donne italiane più istruite, alcune questioni rimangono aperte. Di fatto, il welfare all'italiana rimane fortemente incentrato sulla famiglia mentre continua a essere ridotto il ruolo delle politiche pubbliche. La novità rispetto al passato è che alla donna italiana, all'interno della famiglia, si è sostituita (altre volte solo affiancata) una donna immigrata. È questo un sistema equo? Di fatto si tratta di una privatizzazione delle politiche di conciliazione e non è detto che il prezzo di questi servizi, che dipende dall'incontro tra domanda e offerta, sia ancora accessibile a tutti. E, inoltre, è questo un sistema sostenibile? La scelta dell'Italia come meta del progetto migratorio è, appunto, una scelta. E non è detto che sia la stessa delle prossime generazioni di migranti e/o che quelle attuali non decidano di tornare un giorno nel paese d'origine.

(05/03/2010)

Le opinioni espresse sono quelle degli autori e non impegnano l'Istituto di appartenenza

NOTE E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

1. Si vedano, tra gli altri, Del Boca e Vuri (The mismatch between employment and child care in Italy: the impact of rationing, Journal of Population Economics, 2007) e Bettio e Plantenga (Comparing care regimes in Europe, Feminist Economics, 2004).

2. Barone e Mocetti (With a little help from an immigrant: the effects of low-skilled immigration on female labour supply, Banca d'Italia, mimeo, 2010).

3. Altre interpretazioni potrebbero, a priori, giustificare l'effetto osservato, per esempio un aumento dei salari connesso alle potenziali complementarietà nel settore produttivo. Tuttavia nel lavoro si mostra che l'impatto passa soprattutto attraverso la sostituzione del lavoro domestico e non attraverso l'interazione nel settore produttivo. In primo luogo, l'immigrazione dall'estero ha effettivamente ridotto i prezzi e aumentato l'offerta dei servizi domestici. Inoltre, un simile effetto sulle ore lavorate non si trova se al posto delle nazionalità specializzate nella fornitura di servizi domestici si considerano altri paesi i cui immigrati sono maggiormente concentrati in altri settori produttivi; parimenti, l'effetto delle nazionalità specializzate non è significativo se si considera l'offerta di lavoro degli uomini (che lavorano decisamente molto meno all'interno delle mura domestiche) invece che quella delle donne. Infine, l'effetto delle nazionalità specializzate è più forte per le donne con maggiori carichi di responsabilità (con figli con meno di 3 anni e/o con persone permanentemente inabili al lavoro in casa).

Colf e badanti, il diamante della cura

Flavia Piperno

Le assistenti familiari straniere in Italia sono oltre un milione, e circa il 45,5% delle donne di origine non comunitaria assicurate all'Inps sono addette al lavoro domestico e di cura alla persona (dati: Caritas 2009 e Inps 2009).

La forte domanda di lavoro da parte delle famiglie italiane sta generando in alcuni contesti di origine uno spiccato aumento del flusso migratorio femminile. Raramente ci si interroga sull'impatto che questo flusso genera sulle famiglie e sui sistemi sociali dei paesi origine.

In un recente articolo Eleonore Kofman e Parvati Raghuram (Kofman, Raghuram 2009) ricordano come le migrazioni, specie quelle femminili, cambiano l'intero "regime della cura" nei contesti di origine. Per dare maggior evidenza a questa idea, le autrici utilizzano un'immagine: quella del "diamante della cura". Si tratta di una sorta di rombo. Ognuno dei quattro angoli del rombo rappresenta un attore del panorama della cura nei contesti di origine: al vertice troviamo la famiglia, poi lo Stato (il livello nazionale e locale), poi la comunità (Ong, no profit, volontariato, cooperazione sociale, etc.), e infine il mercato. Le migrazioni femminili - determinando la necessità di ricomporre nuove geografie della cura – hanno un impatto su tutti questi livelli.

La famiglia è il primo e il principale livello ad essere investito dall'emigrazione femminile. Si tratta probabilmente del soggetto più elastico e in grado di trasformarsi per ricomporre nuove strategie di cura. Un dato costante in tutti i principali paesi esportatori di manodopera di cura è che sono soprattutto le componenti femminili della famiglia ad attivarsi in questo senso: nonne, zie e soprattutto le stesse madri lontane. Sebbene la famiglia assicuri nella maggior parte dei casi una qualche forma di cura sostitutiva (spesso anche di livello eccellente), è possibile che i nuovi tutori debbano affrontare difficoltà consistenti, che non sempre sono preparati a gestire. A questo proposito un dato che colpisce in particolar modo è stato diffuso dal ministero del lavoro e della solidarietà sociale della Romania nel 2005: esso mostra come quasi il 50% dei minori left behind assistiti dai servizi sociali non sono soli, ma al contrario vivono con parenti fino al IV° grado. Sul fronte dei contesti di arrivo, molte madri faticano a gestire la genitorialità a distanza: si tratta di

problemi che aumentano con il passare del tempo e spesso non terminano a seguito del ricongiungimento, tanto più difficile quanto più lungo è stato il periodo di separazione dai figli (Ambrosini, Bonizzoni, Caneva 2009). La famiglia si trasforma, dunque, ma non sempre è in grado di produrre da sola il nuovo equilibrio necessario.

Le istituzioni statali a livello nazionale e locale, nella maggior parte dei paesi di origine, cominciano anch'esse a far fronte (anche se in modi diversi) al fenomeno della massiccia emigrazione femminile e alle conseguenti problematiche derivanti dal care drain (il drenaggio di cura dovuto alla partenza delle madri). I governi degli Stati a forte emigrazione femminile, negli ultimi anni, hanno adottato strategie assai diverse. Si va da paesi come l'Ucraina e la Moldavia che tentano di scoraggiare (anche se con scarso successo) questo potente flusso, ad esempio rifiutandosi di sottoscrivere accordi per il reclutamento di assistenti familiari all'estero, a paesi, come l'Ecuador e la Romania che riconoscono la legittimità di questo flusso e si impegnano a definire nuove politiche a garanzia dei diversi membri della famiglia migrante. In Ecuador la nuova Costituzione approvata nel 2008 sancisce, ad esempio, l'obbligo dello Stato di proteggere la famiglia transnazionale, e la Segreteria Nazionale del Migrante (un nuovo ministero addetto alla gestione delle migrazioni) è attiva, in patria e all'estero, nel favorire la comunicazione tra i membri della famiglia divisa. La Romania ha approvato (tra il 2005 e il 2006) alcune leggi per promuovere il monitoraggio e la presa in carico da parte dei servizi sociali locali dei minori left behind. Dal 2007 la creazione di servizi per minori con genitori all'estero è divenuta parte dei programmi d'interesse nazionale ed è stato sancito l'obiettivo di creare 200 nuovi centri diurni in tre anni: inizialmente si prevedeva di creare strutture dedicate, successivamente si è pensato a servizi estesi a tutti i minori a rischio.

In molti dei casi citati, tuttavia, la mancanza di finanziamenti ad hoc, la debolezza dei sistemi di welfare specie nei centri più piccoli, l'incompletezza del processo di decentramento amministrativo, rendono le politiche intraprese più forti sul piano della retorica che su quello dei fatti. Collateralmente si rafforzano vecchie e nuove questioni. Emerge ad esempio la necessità di istituire procedimenti legali per migliorare la presa in carico dei minori left behind; creare nuove strutture di accoglienza e decidere se debbano fornire servizi dedicati o indifferenziati; identificare indicatori per il monitoraggio del bisogno; formare i diversi operatori alla presa in carico di un'utenza nuova; potenziare la rete tra servizi diversi (soprattutto tra scuole e altri servizi sociali che si occupano di minori); affiancare nuove figure professionali a quelle più tradizionali (ad esempio si rileva una forte richiesta di psicologi della scuola); promuovere nuove modalità di raccordo e comunicazione tra servizi e utenza: in particolare un contatto più stabile con i familiari espatriati.

Si apre un terreno vergine per le politiche di cooperazione allo sviluppo che potrebbero affiancare i contesti di origine nella gestione di queste nuove esigenze causate dai processi migratori, promuovendo al tempo stesso obiettivi di sviluppo sociale.

La comunità e il mondo del no-profit, in molti contesti di origine, costituiscono gli attori che per primi hanno adattato le proprie azioni in funzione delle esigenze delle famiglie che hanno membri emigrati all'estero. Si tratta di soggetti impegnati in una varietà di azioni anche se spesso portate avanti in modo immaturo, frammentario o addirittura individualistico e isolato. È proprio da questo mondo, tuttavia, che vengono, le esperienze più interessanti. In Ucraina, ad esempio, l'associazione Kolping Family di L'viv ha creato uno sportello dove lavorano alcuni psicologi che seguono donne emigrate in Portogallo (per lo più madri con figli a L'viv). Alle donne è offerta l'opportunità di chiamare gratuitamente grazie alla connessione skype fornita da un'associazione d'immigrati ucraini a Lisbona. In Perù, l'associazione di familiari all'estero Acofape, presieduta da un preside scolastico, lavora da anni con i ragazzi left behind affiancandoli nell'uso delle rimesse e in percorsi di auto-stima. Questa stessa associazione da circa un anno ha istituto un partenariato ufficiale con una federazione di associazioni latinoamericane - Juntos Por Los Andes - che ha sede in Italia. In Ecuador il progetto 'Escuela Cercana' punta a facilitare il rapporto tra genitori espatriati e staff scolastico.

Il mercato dei servizi privati è stato anch'esso fortemente influenzato dalla transnazionalizzazione della famiglia.Lagomarsino (Lagomarsino, in via di pubblicazione) ricorda ad esempio il fiorire negli ultimi sette-otto anni, anche in centri molto piccoli dell'Ecuador, di servizi privati che fondamentalmente vengono utilizzati dai familiari dei migranti. A Cuenca in Ecuador, ad esempio, sono letteralmente proliferate le scuole private, che godono di un migliore status sociale rispetto a quelle pubbliche. In Romania invece nascono nuovi Centri per gli anziani con rette fino a 1.000 euro mensili e lunghe file d'attesa, quasi unicamente rivolte a famiglie di migranti. Il mercato privato non è sempre qualificato: spesso le rimesse finanziano un welfare grigio o nero, se non apertamente corrotto, come avviene in Ucraina dove è altamente diffusa la compravendita di esami o prestazioni sanitarie dietro il pagamento di una 'mazzetta'. Molto meno frequente è l'afflusso di rimesse verso servizi qualificati di welfare mix, che potenzino le economie di scala per i migranti e avvantaggino al tempo stesso il complesso della popolazione. Ancora poco frequenti sono anche gli investimenti in impresa sociale da parte di migranti che intendono tornare ed hanno acquisito competenze nel settore socio-sanitario lavorando all'estero. Questo processo, tuttavia, nel futuro potrebbe rafforzarsi, e le politiche possono agire per promuoverlo. Kofman e Raghuram ad esempio sottolineano come in molti dei paesi del Sud del Mondo, grazie alla crescita della classe media, la cura stia diventando un grande business.

I paesi occidentali dovrebbero sostenere i paesi di origine, da cui traggono manodopera a destinare alla cura, a migliorare l'impatto delle migrazioni sul welfare locale, tenendo in considerazione i quattro angoli del diamante della cura.

(26/03/2010)

BIBLIOGRAFIA

Ambrosini, Bonizzoni, Caneva (2009) Fra genitorialità a distanza e ricongiungimenti progressivi : famiglie migranti in transizione, Fondazione ISMU, Milano

Caritas/Migrantes (2009), Immigrazione, Dossier Statistico 2008, Roma, Idos.

INPS (2009), III Rapporto. I lavoratori immigrati negli archivi previdenziali. Diversità culturale, identità di tutela, Idos, Roma

Lagomarsino, F. (in via di pubblicazione), Migrazione ecuadoriana e bisogni insoddisfatti di cura. Uno sguardo iniziale, working paper CeSPI

Koffman, E., Raghuram, P. (2009), The implications of migration for gender and care regimes in the South, paper n° 41 for the social policy and development program (programs?), UNRISD

Piperno (2007) "L'altra faccia del nostro welfare: il drenaggio di cura nei paesi di origine. Il caso della Romania." in Studi Emigrazione/Migration Studies, vol. 44, n°168, 2007

Piperno (2008) Migrazioni di cura: l'impatto sul welfare e le risposte delle politiche, di Flavia Piperno, CeSPI Working Paper n. 40/2008, http://www.cespi.it/WP/WP40-impatto-PIPERNO.pdf

Torre, A.R., Boccagni, F. Piperno, P., Banfi, L (2009), Migrazione come questione sociale. Mutamento sociale, politiche e rappresentazioni in Ecuador, Romania e Ucraina, CeSPI Working Paper n. 57/2009, http://www.cespi.it/WP/WP%2057%20rapporto%20welfare.pdf

Tognetti, Bordogna, M. (2004), I colori del welfare. Servizi alla persona di fronte all'utenza che cambia, Milano, Franco Angeli.

La doppia violenza sulle donne Rom

Chiara Crepaldi

Le crescenti e allarmanti violazioni dei diritti umani commesse nei confronti delle donne Rom, nonché le modalità con cui garantire il pieno godimento dei loro diritti, sono state le tematiche di spicco affrontate nell'ambito della conferenza sulle donne Rom svoltasi ad Atene nel gennaio scorso.

Di questi temi si è occupato uno studio che descrive i diversi ambiti nei quali le donne Rom vengono maggiormente discriminate.

La comunità Rom in Europa è stata stimata in oltre 10 milioni di persone: è la più grande minoranza etnico/culturale d'Europa. Si tratta solo di una stima perché nella maggior parte dei paesi non esistono dati precisi sulla dimensione delle comunità: in molti paesi la registrazione etnica è vietata, mentre in altri le statistiche ufficiali non contengono le informazioni sull'appartenenza etnica o di autoidentificazione. Alcune istituzioni (come il Consiglio d'Europa, Osce, ecc.) riconoscono quattro/cinque gruppi principali, che possono essere ulteriormente suddivisi in diversi sottogruppi, distinti per specializzazione professionale, origine territoriale, cultura, religione, lingua, modello di insediamento, ecc. L'articolazione dei gruppi in sottogruppi (endaïa) è spesso legata alle caratteristiche linguistiche o alle articolazioni professionali, e comprende più di 18 categorie e un gran numero di sottocategorie[1].

Il rapporto tra etnia e genere è particolarmente complesso per le donne Rom, che dovendosi confrontare al di fuori della propria comunità di appartenenza con un ambiente estremamente ostile, arrivano ad accettare il ruolo che ad esse viene assegnato dalla propria cultura, percepita come minacciata. La discriminazione a cui sono sottoposte assume dunque una valenza ancora più accentuata e multifattoriale, derivante dalla contemporanea presenza di elementi legati all'etnia di appartenenza e alla discriminazione di genere. Nonostante la mancanza di dati statistici, vi è ampio accordo tra gli esperti europei che hanno partecipato allo studio sull'ampiezza di tali fenomeni di discriminazione nelle varie comunità nazionali analizzate.

- Accesso all'educazione: il basso livello di istruzione delle donne Rom non è solo legato ad una forma di discriminazione dall'esterno della comunità (che

esiste ma influisce nella stessa misura su maschi e femmine) quanto soprattutto alle norme e tradizioni di molte comunità che impongono alle ragazze di lasciare la scuola molto presto (comunque entro i 12 anni) per assumere i ruoli tradizionali all'interno della comunità (matrimoni precoci, accudimento di familiari, ecc). Le poche donne Rom che riescono a raggiungere un elevato livello di istruzione subiscono una duplice forma di discriminazione: da parte della maggioranza della popolazione e dal proprio gruppo per non aver rispettato le tradizioni della propria comunità;

- L'**accesso al mercato del lavoro**: a sua volta, è penalizzato dal bassissimo livello di istruzione delle donne, dalle frequenti gravidanze e dal maschilismo di molte comunità che fa si che le famiglie non consentano alle donne di accettare lavori alternativi a quelli da svolgere all'interno della comunità. Un aspetto interessante da considerare riportato nei rapporti di Finlandia e Regno Unito riguarda il ruolo giocato dall'abbigliamento tradizionale delle donne Rom: tutti quei lavori che richiedono di indossare una divisa o un abbigliamento consono alla professione impongono alla donna Rom di alcune Comunità una scelta tra emancipazione e tradizione ;
- Relativamente all'**accesso ai servizi sanitari** i rapporti nazionali hanno evidenziato la diffusione dei pregiudizi tra il personale sanitario o parasanitario che porta in alcuni casi alla segregazione delle donne Rom in spazi a sé nell'ambito degli ospedali e dei reparti maternità: un esempio significativo viene dall'Ungheria dove emerge che le indagini condotte sul tema hanno dimostrato la persistenza di forti pregiudizi tra gli operatori della sanità rispetto ai costumi, alle tradizioni e al modello di fertilità delle donne Rom. L'Ungheria è infatti uno dei paesi in cui sono stati denunciati alla Corte di Strasburgo fenomeni di sterilizzazione forzata.

L'ambito nel quale la discriminazione nei confronti delle donne è più accentuato sembra pertanto risiedere all'interno delle comunità Rom stesse, ed è legato al ruolo attribuito loro nella cultura e nella struttura familiare propria dei Rom.

La donna innanzitutto ha un ruolo marginale all'interno della famiglia tradizionale, che nella maggior parte delle Comunità è completamente patriarcale: tradizionalmente l'uomo rappresenta la famiglia e si occupa dei 'rapporti con l'esterno', mentre il ruolo della donna è principalmente quello di prendersi cura della casa e della famiglia ed ha la responsabilità di trasmettere la cultura e le tradizioni Rom alle generazioni successive. Le ragazze assumono i ruoli riservati alle donne adulte all'età di 11 anni: a questa età in molte comunità è previsto che si sposino e abbiano numerosi figli. In tale contesto è molto difficile che esse abbiamo la possibilità di affacciarsi sul mercato del lavoro.

È certamente vero che le relazioni tra uomini e donne differiscono tra i gruppi e le nazionalità: in alcune comunità infatti i giovani Rom stanno diventando sempre più liberi di scegliere le loro mogli, mentre in altre comunità (un esempio è quello dei

gruppi provenienti dalla Romania che vivono in Belgio), sono ancora i genitori dei figli maschi a scegliere le loro future nuore: si tratta spesso di matrimoni 'tradizionali' che vengono contratti a seguito di un congruo risarcimento economico ai familiari delle ragazze. Non avendo valore legale, questi matrimoni lasciano completamente prive di diritti e supporto le ragazze in caso di separazione, e, come evidenziato dallo studio, questo è particolarmente drammatico nel caso ci siano figli.

Divorzi e separazioni sono molto rari nelle comunità Rom e in molte di esse le ragazze si trovano in una condizione di particolare svantaggio dato che il padre normalmente ottiene la custodia dei figli che vengono poi accuditi dalle nonne paterne. I figli possono anche restare con le madri, ma la decisione viene comunque presa dai padri. Questa sembra essere la principale ragione per la quale le donne evitano di lasciare i mariti anche in situazioni familiari molto difficili nelle quali le donne sono vittime di violenza domestica.

In alcune realtà le donne Rom non sono neppure libere di uscire dall'accampamento (o dalla casa, nei paesi nei quali sono state attuate politiche di alloggi sociale che hanno coinvolto i gruppi Rom – un esempio è la Finlandia) senza la supervisione della suocera o comunque della donna, che ne ha la tutela (che è poi anche la garante della sua verginità).

In conclusione, dal rapporto emerge una riflessione inquietante: la struttura così fortemente patriarcale porta in molti casi alla subordinazione della donna e all'accettazione sociale della violenza domestica quale naturale componente della dinamica familiare.

Una situazione di particolare difficoltà è quella delle donne sole: vedove, separate e madri sole scappate da situazioni di violenza, che si trovano ad affrontare situazioni di grave deprivazione anche economica e che le espongono fortemente al rischio di essere sfruttate in attività criminali o più semplicemente nel mercato nero e clandestino.

(23/04/2010)

NOTE

1. La denominazione "Rom" è un termine dato dalla popolazione non-rom, o dagli stessi Rom, quando si vogliono distinguere dalla popolazione non-Rom. Esso viene normalmente utilizzato dalle organizzazioni internazionali come termine generico per indicare tutti questi gruppi e sottogruppi. In questo articolo il termine "Rom" è utilizzato pur avendo la consapevolezza che esso indica comunità dalla grande eterogeneità interna.

Lavoro domestico, la cura globalizzata

Jayati Ghosh

I percorsi migratori delle donne possono essere tanti e questa diversità è cresciuta di pari passo con i recenti cambiamenti politici ed economici avvenuti sia nei paesi di provenienza che in quelli di destinazione. Le donne migrano per lunghi e brevi periodi, su lunga e corta distanza. A volte per sposarsi o per ricongiungersi con il marito, ma il più delle volte adesso si spostano per lavoro. Tra loro ci sono giovani e meno giovani, sposate e non sposate. Partono con o senza le loro famiglie. I dati confermano che è in crescita il numero delle donne che hanno figli e che si spostano per lavorare affidando la cura dei propri figli ai membri della famiglia che rimangono a casa.

Si tratta di un fenomeno a più facce, la cui complessità è accentuata dagli effetti della recessione (si veda precedente articolo sulle rimesse delle donne migranti). La globalizzazione dell'economia di cura e la divisione internazionale del lavoro domestico sono un buon esempio di questa complessità. Il lavoro domestico è una delle occupazioni più comuni per le donne che migrano da paesi sottosviluppati a paesi sviluppati. Questo è particolarmente vero per paesi come Francia, Italia, Spagna e Grecia, così come per i paesi a reddito medio in Asia e negli Stati del Golfo. Negli anni Novanta questo fenomeno veniva incoraggiato dalle politiche ufficiali: una proporzione significativa delle donne entrate attraverso il sistema delle quote in Italia, Grecia e Spagna erano lavoratrici domestiche così come una percentuale dominante dei migranti che sono stati regolarizzati successivamente alla loro entrata nel paese. Per alcuni paesi in via di sviluppo come le Filippine e lo Sri Lanka questa è la componente maggioritaria della migrazione.

Molte donne migranti svolgono lavoro domestico – il lavoro nell'ambito della riproduzione sociale – che continua a essere considerato come una responsabilità delle donne sia nelle economie industriali avanzate dell'Europa e dell'America del Nord, che nelle economie dinamiche e in rapida ascesa dell'Asia come Hong Kong, Singapore e Corea del Sud, che nei paesi esportatori di petrolio dell'Est Asiatico e del Golfo. Queste lavoratrici liberano le donne dal lavoro domestico permettendo loro una più ampia partecipazione al mercato del lavoro salariato e contribuendo così alla crescita economica del paese d'arrivo. Allo stesso tempo, le donne migranti avevano responsabilità di cura nei paesi di origine che vengono delegate

ad altre donne, visto che a entrambi i capi della migrazione sono le donne le principali responsabili del lavoro di cura. Questo lavoro domestico nel paese di origine viene svolto da donne della famiglia: madri, sorelle e figlie. Ma l'ampissima differenza salariale tra il paese che invia e quello che riceve permette alle lavoratrici migranti di delegare il proprio lavoro di cura assumendo a loro volta donne locali più povere per prendersi cura dei propri bambini e del lavoro domestico. Peraltro è plausibile che queste donne a loro volta siano migranti provenienti da aree rurali giunte nelle città alla ricerca di lavoro.

Possiamo quindi dire che: in primo luogo, la divisione di genere del lavoro permea e addirittura guida i processi migratori creando domanda nella società d'accoglienza e accrescendo il flusso migratorio dal paese di origine. Questa divisione di genere riflette il fatto che le donne sono state ovunque incapaci di negoziare una divisione del lavoro domestico più equa e quindi la riproduzione sociale continua ad essere di loro responsabilità.

Secondo: questo triplo coinvolgimento delle donne nel trasferimento internazionale di lavoro domestico diviene una caratteristica del processo di accumulazione della società ospite e un fattore chiave che traina i boom economici, anche se questo aspetto non è così esplicito ed evidente come, per esempio, la femminilizzazione delle manifatture da esportazione. Allo stesso tempo questa dinamica del lavoro domestico contribuisce alla crescita dell'economia del paese di partenza attraverso le rimesse.

In terzo luogo produce un fenomeno detto "della maternità dirottata", come è stato definito il processo per cui "il tempo e le energie disponibili per la maternità sono dirottati lontano da coloro per legame di sangue o comunitario ne avrebbero diritto".

Il quadro contemporaneo delle migrazioni delle donne è complesso e riflette sia i vantaggi evidenti delle donne con entrate maggiori e maggiore riconoscimento lavorativo, che i pericoli e le difficoltà associati alla migrazione verso situazioni nuove e sconosciute che presentano un alto potenziale di rischio di sfruttamento. Non bisogna sottostimare né la disperazione che motiva la maggior parte della migrazione per motivi economici, né le condizioni di sfruttamento che ne possono derivare.

Allo stesso tempo possiamo affermare che la condivisione di saperi intorno alle condizioni e le possibilità che si possono trovare altrove potrebbe avere un importante effetto liberatorio per le donne, dando impulso a un cambiamento sociale positivo e, nel tempo, a rendere le donne più forti.

(18/06/2010)

Le donne-ponte tra sindacato e comunità

Sabrina Marchetti

«"Io" ero il ponte». Così, in quattro parole, Miryam Fuentes sintetizza il suo ruolo all'interno della relazione fra il sindacato e i gruppi di donne migranti, all'inizio della sua carriera alla Cisl. Infatti, andando addietro nel tempo, a inizio anni Novanta, era lei che, come prima ed unica donna migrante nel suo sindacato, ricopriva concretamente il ruolo del "ponte", del tramite, ossia, fra questi due mondi. Una vera pioniera, quindi, nella gestione di una non facile doppia-presenza: dentro al sindacato per l'appunto e dentro l'allora nascente movimento delle donne migranti in Italia, per il suo ruolo nell'associazione No.Di.

Se si parla tuttavia, di rappresentare all'interno delle organizzazioni dei lavoratori le istanze delle donne immigrate, delle domestiche in particolare, la situazione oggi rispetto ai primi anni Novanta appare significativamente diversa[1]. Sia la Cgil che la Cisl e le Acli-colf, possono oggi contare sulla presenza di donne straniere nei propri ranghi un po' a tutti i livelli, a partire dagli sportelli sul territorio, fino alla dirigenza, passando per Patronati (rispettivamente Inca, Inas e Mondo-colf). Si tratta, inoltre, come tengono in molte a precisare, di una inclusione nel senso vero del termine, in cui alle sindacaliste straniere non si chiede di rappresentare soltanto gli interessi delle lavoratrici immigrate, ma quelle delle lavoratrici in quanto tali. È in quest'ottica che un Rapporto Ires la seguente affermazione di uno degli stranieri partecipanti ad un corso di formazione Cgil: «Noi siamo qui per formarci non come rappresentanti degli immigrati, ma come sindacalisti della Cgil» (Ires, 2006, p.49).

Eppure, quella della donna migrante come "ponte" è una posizione tutt'altro che facile. Lorna Gancia (Acli-colf) mi racconta quanto sia difficile e delicato il tentativo di coinvolgere le sue connazionali filippine nelle attività del locale Circolo Acli. La difficoltà maggiore è ovviamente costituita dalla mancanza di tempo libero di queste donne, spesso impiegate full-time nelle famiglie italiane. Nessuna sorpresa quindi, se la domenica, unico giorno libero, le donne filippine di Como preferiscono ritrovarsi nell'ambiente racchiuso e familiare della parrocchia piuttosto che in un circolo Acli, fatto che rappresenterebbe per certi versi una fuoriuscita dalla comunità originaria e la rinuncia ad importanti attività socio-ricreative con i propri connazionali. Ciò è tuttavia ragione di frustrazione per donne che, come Gancia, hanno fatto un percorso d'integrazione in organizzazioni (tradizionalmente) italia-

ne e che vedono le proprie connazionali riluttanti nel fare lo stesso e continuare a preferire un associazionismo di tipo "mono-etnico".

Rappresentanti quindi delle donne migranti nelle associazioni di lavoratori, ma spesso "abbandonate" dai propri connazionali, le donne-ponte si trovano in una posizione decisamente problematica. È per questo motivo, probabilmente, che le attiviste nei gruppi di donne migranti non sempre le vedono di buon occhio. Alcune attiviste migranti da me intervistate giudicano infatti abbastanza raro il caso in cui sindacaliste migranti riescano effettivamente a fare da anello di congiunzione fra i due mondi, quello delle organizzazioni dei lavoratori e quello della migrazione. Eccezion fatta per alcuni casi, infatti, la figura della migrante nel sindacato viene vista piuttosto come funzionale ad una logica di inclusione "tokenista". In sostanza, il sindacato includerebbe queste persone solo per accentuare la propria immagine di organizzazione inclusiva, aperta alle differenze, invece che per avere una reale connessione con il movimento delle donne migranti. Il risultato però sarebbe, sempre nell'opinione di queste attiviste, addirittura il contrario: è proprio nel momento in cui dice di aprirsi verso le istanze delle donne migranti che il sindacato diventa, in realtà, sempre più chiuso.

La contrapposizione di queste posizioni ci interroga sul significato della parola "rappresentanza" nel caso particolare in cui essa si applichi alle istanze delle donne straniere in Italia. Sulla base delle interviste raccolte, sembra che quando alcuni attivisti stranieri parlano dei "migranti in Italia" quello che hanno in mente è un mondo costituito da una pluralità di diverse "comunità". Queste comunità sarebbero i vari gruppi che in modo più o meno formale si ritrovano assieme sulla base della condivisione di uno stesso credo, una stessa regione di provenienza o di uno stesso network di relazioni (iniziate in Italia o già nel paese di origine), ecc. Infatti, ad ogni nazionalità di stranieri presente in Italia corrispondono un certo numero di comunità che sono spesso formalizzate in associazioni e che intrattengono, a seconda dei casi, dei rapporti con le rappresentanze diplomatiche del loro paese e con le istituzioni italiane stesse. È in tale contesto che queste associazioni sono spesso interpellate a parlare "al posto di" tutto il gruppo nazionale. Dal punto di vista delle attiviste di cui sopra, è di cruciale importanza che coloro che hanno accesso a contesti dominati da Italiani siano in grado di "rappresentare" le donne migranti nel senso di essere in grado di "dar voce all'opinione della propria comunità".

Tuttavia, non è questo il significato attribuito alla rappresentanza da alcune dirigenti delle organizzazioni di lavoratori che ho avuto modo di intervistate. Per esempio, Raffaella Maioni, presidente Acli-colf, si dice scettica nel considerare le comunità come principale, se non unico, canale di accesso ai bisogni e gli interessi di un certo gruppo nazionale. Assieme ad una certa diffidenza rispetto alla procedura che porta alcuni migranti ad essere i rappresentanti di tutti gli altri, Maioni esprime anche preoccupazione sulla mancanza di un effettivo coordinamento delle organizzazioni di migranti, la loro litigiosità interna e le divisioni spesso insanabili,

in cui può essere trascinata la stessa organizzazione di lavoratori qualora le sia chiesto di schierarsi con una fazione piuttosto che un'altra.

Forse per evitare la problematicità dello scenario eventualmente innescato dall'alleanza con certe comunità piuttosto che altre, le sindacaliste italiane spesso preferiscono bypassare le associazioni di donne immigrate e instaurare una relazione con singole lavoratrici straniere su base individuale. In tal senso, Lilli Chiaromonte (Cgil) spiega l'importanza del fatto che la sua organizzazione sia capace di rispondere ai bisogni delle migranti come soggetti singoli che, in quanto lavoratrici, devono avere accesso alle informazioni e alle attività che il sindacato può loro fornire. Il sindacato, così come le Acli-colf, hanno d'altronde l'esigenza di rapportarsi alle singole lavoratrici che si avvicinano ai loro sportelli sul territorio (o ai patronati) e che non sono coinvolte nell'attività di nessuna comunità poiché, come spesso accade alle lavoratrici domestiche, conducono una vita abbastanza isolata. A dimostrazione di ciò, si porta l'esempio del fatto molte di queste lavoratrici arrivano al sindacato attraverso canali diversi dal passa-parola fra connazionali e, non da ultimo, su sollecito dei datori di lavoro italiani.

Alla luce di quanto detto finora, il ruolo della donna migrante come persona-ponte dentro il sindacato in quanto rappresentante delle istanze del movimento dei migranti, deve essere riconsiderato. Riconoscere a queste donne una funzione sicuramente importante nell'armonizzazione delle politiche in materia di migrazione, lavoro e cittadinanza sociale, non deve equivalere a vedere in loro unicamente le "rappresentanti" delle lavoratrici straniere. A ben guardare, infatti, vedere nelle donne straniere le depositare della funzione di "ponte" sembra difatti, in ultima istanza, non rispondere al desiderio e alle esigenze né del movimento delle donne migranti, né a quello delle organizzazioni dei lavoratori.

(02/07/2010)

Questo articolo è tratto da una breve inchiesta sulla relazione fra organizzazioni dei lavoratori e associazionismo migrante basata su interviste da me condotte, a Roma, nella primavera 2010. La ricerca è stata finanziata dall'Università di Kassel – International Centre for Decent Work.

Donne e scienza, non basta un Nobel

Marina Cacace, Marcella Corsi, Giovanna Declich

L'Accademia delle Scienze di Stoccolma quest'anno ha conferito a ben cinque donne il prestigioso premio Nobel, istituito nel 1901: di queste cinque donne, tre sono scienziate, l'australiana Elizabeth Blackburne e la statunitense Carol Greider per la medicina, e l'israeliana Ada Yonath per la chimica. A ciò si aggiunge che per la prima volta il premio Nobel per l'economia è stato dato alla politologa statunitense Elinor Ostrom.

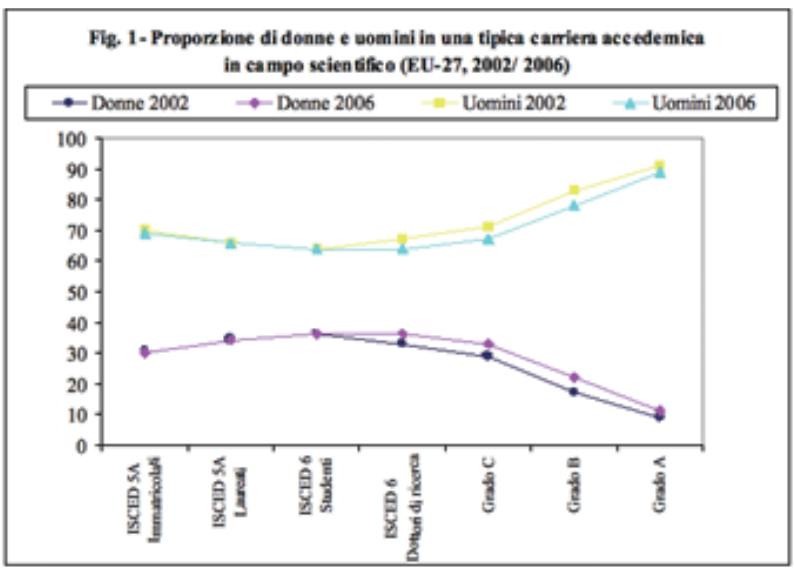
Questo importante risultato non deve far dimenticare che la posizione delle donne nei settori scientifici e tecnologici non è ancora equiparabile a quella degli uomini, come emerge dalla recente ricerca svolta in ambito comunitario PRAGES[1] e dalla pubblicazione delle She Figures 2009 da parte della Commissione europea.

Dalle risultanze di questi studi, appare evidente come scienza e tecnologia presentino caratteristiche simili ad altri settori lavorativi in quanto a segregazione femminile, sia verticale sia orizzontale, con un evidente squilibrio a favore degli uomini.

Ciò è frutto di dinamiche contrastanti, che incidono anche sul ritmo dei progressi in questi campi, che si rivelano estremamente lenti.

Anche se è possibile osservare una crescente presenza femminile nei percorsi universitari a carattere scientifico, ciò però non si traduce in una maggiore presenza lavorativa nei relativi settori d'impiego.

Varie sono le dinamiche che interferiscono nello sviluppo di carriera delle donne in ambito scientifico, se comparato con quello degli uomini.



Fonte: She Figures 2009; dati Education Statistics (Eurostat), WiS database (European Commission - DG Research).
Nota: ISCED 5A =Laurea o titolo assimilabile; ISCED 6= Dottorato; Grado C= Ricercatori; Grado B= Associati; Grado A:= Ordinari

Non è una novità che le donne si fermino ai livelli più bassi della scala occupazionale, sparendo gradualmente man mano che si sale verso i posti di comando (si veda la figura 1). Ad esempio, nell'Unione europea le donne occupano soltanto l'11% delle posizioni accademiche più elevate (professori ordinari) in campo scientifico.

Questa segregazione verticale però non è l'unica a incidere sulle carriere delle donne. Esiste anche una segregazione orizzontale, ossia una concentrazione di donne in alcune discipline, o in alcuni settori o incarichi all'interno di una disciplina.

Oltre a ciò vi sono chiare prove della persistenza di divari salariali rispetto agli uomini, di difficoltà nell'accedere alle risorse, di squilibri nella valutazione del merito scientifico e di conseguenza nella possibilità di pubblicare e di depositare brevetti, per non parlare della sopravvivenza di stereotipi di genere su donne e scienza.

Il fenomeno è pertanto complesso e in esso si possono individuare alcune aree principali di esclusione, in particolare l'ostilità di alcune caratteristiche dell'ambiente scientifico e tecnologico verso le donne e la pratica e la concezione maschile della scienza.

Sono molti gli elementi che rendono, di fatto, l'ambiente scientifico e tecnologico ostile alle donne. Ad esempio, scienza e tecnologia sono considerate discipline che richiedono una totale dedizione, che male si concilia con una vita familiare.

Tuttavia l'elemento più caratteristico è che la scienza è considerata disciplina obiettiva e meritocratica, per cui la si ritiene insensibile alle questioni di genere. Tale presunta neutralità di genere rende ancora più subdoli e nascosti i meccanismi di segregazione, spesso ignorati persino dalle donne stesse.

A fronte di una maggior presenza femminile nelle facoltà scientifiche e in settori lavorativi a predominanza maschile rispetto al passato, le strutture discriminatorie sembrano essere ancora profondamente radicate in questi settori, generando sempre nuovi meccanismi di segregazione.

In termini assoluti sono ancora poche le donne nelle facoltà scientifiche e ancora meno nei diversi settori scientifici, e tale scarsità non incoraggia le donne a seguire questo tipo di carriera e a costituire delle reti tese a favorire il lavoro di ricerca.

In effetti, le attività di cura nella sfera familiare e le interruzioni di carriera per maternità hanno spesso un ruolo nel ridurre il tempo che le donne possono dedicare a quelle attività informali caratteristiche del fare rete (come ad esempio stringere rapporti con colleghi durante congressi e seminari), impedendo loro di stringere quelle relazioni informali, che costituiscono un elemento importante della ricerca scientifica.

E sono proprio i conflitti che insorgono tra vita familiare e lavorativa a esercitare spesso una pressione tale da spingere le donne ad adattarsi a un modello di carriera ridotta per occuparsi di figli e anziani – considerando anche la scarsità di servizi di cura cui possono ricorrere.

I pochi modelli che sono poi offerti spesso rappresentano figure di scienziate totalmente dedite alla loro ricerca e che hanno abdicato a qualsiasi ruolo in ambito familiare.

Anche l'immagine stereotipata dello scienziato ha un ruolo nello scoraggiare le giovani donne dall'intraprendere una carriera in ambito scientifico. La razionalità dell'attività scientifica viene infatti presentata in modo da apparire incompatibile con un'altrettanto stereotipata immagine femminile, orientata verso gli aspetti emotivi, che privilegiano la soggettività.

Inoltre la forte concorrenza che si pensa sia una caratteristica del mondo della ricerca, richiede un'aggressività ritenuta più propriamente maschile.

Nei media le figure di scienziate sono rare, e non riescono a invogliare le giovani donne a seguirne le orme.

Tutto ciò sembra scoraggiare le donne da intraprendere una carriera scientifica, sentendosi inadeguate e poco rappresentate in tali campi, per cui il rilevante flusso in uscita di donne dalle facoltà scientifiche s'inaridisce man mano che si procede per gli scalini della carriera, non riuscendo a raggiungere quella massa critica agli apici della disciplina che renderebbe più accogliente per le donne l'ambito scientifico.

È quindi fondamentale che gli stessi protagonisti del mondo della scienza e della tecnologia ripensino alla presunta neutralità di genere dei loro campi, e creino le condizioni affinché si eviti lo stillicidio di potenzialità femminile che oggi priva tali discipline da contributi che potrebbero essere essenziali per il loro sviluppo.

(18/12/2009)

Per approfondimenti: Associazione Donne e Scienza, Piattaforma Europea Donne nella Scienza, Unità Donne e Scienza della Commissione Europea.

NOTE

1. Si tratta dello studio *Practising gender equality in science* (PRAGES), realizzato da un consorzio composto da 11 enti di vari paesi : il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Italia, coordinatore del progetto); l'Assemblea delle donne per lo sviluppo e la lotta all'esclusione sociale (ASDO - Italia); l'Hungarian Science and Technology Foundation (TETALAP Ungheria); l'Università di Aarhus (Danimarca); l'Università di Manchester (Regno Unito); l'Università di Milano Statale (Italia); l'Università di Milano Bicocca (Italia); la School of Management del Simmons College (Stati Uniti); l'Università di Cambridge (Regno Unito); l'Università del Queensland (Australia); l'Istituto Universitario Europeo (Italia). Il progetto partecipa al Settimo Programma Quadro per le attività di ricerca e di sviluppo tecnologico della Commissione Europea.

Non solo soldi.
Parità lontana in mezzo mondo

Tommaso Rondinella, Elisabetta Segre

Più della metà delle donne del mondo vive in paesi che, negli ultimi anni, non hanno fatto registrare alcun progresso verso la parità con l'uomo. È quanto rivela l'Indice sulla Parità di genere (GEI) per il periodo 2004-2008. Il GEI, sviluppato e calcolato dal Social Watch, network che conta organizzazioni in oltre 60 nazioni, classifica 157 paesi e compone, in una scala in cui 100 indica la completa uguaglianza, tre dimensioni: istruzione, economia ed empowerment (concessione di pieni poteri alle donne).

Ogni dimensione è a sua volta composta da diversi indicatori di disparità tra uomo e donna. L'istruzione compone le disparità nei tassi di alfabetizzazione e nell'iscrizione ai tre gradi di istruzione: primaria, secondaria e terziaria, ovvero università. La dimensione economica considera le differenze nella partecipazione al mercato del lavoro e nel reddito (si tratta di una stima del reddito calcolata dall'UNDP). Infine l'empowerment considera la presenza femminile nelle posizioni decisionali sia a livello aziendale che governativo, ovvero la percentuale di donne manager o che ricoprono posizioni tecniche insieme alla percentuale di donne al governo, in parlamento o con incarichi ministeriali. Si può dire che il GEI combina i due indici elaborati dall'UNDP: il GEM (Gender Empowerment Measure) e il GDI (Gender Development Index), integrando la misura di empowerment contenuta nel GEM con le dimensioni reddito e conoscenza contenute nel GDI (che conteneva anche aspetti di salute che vengono tralasciati nel GEI).

Nella classifica per il 2009 il paese in prima posizione è la Svezia che vanta un indice di 89, mentre la media mondiale è di 61. Seguono Finlandia (85), Norvegia (84), Germania e Ruanda (entrambi con 80). Tra i primi paesi, quindi, oltre a quattro nazioni tra le più ricche al mondo, c'è il Ruanda, uno dei più poveri. Ritroviamo questo risultato nelle prime 15 posizioni della classifica, dove una buona rappresentanza di paesi in via di sviluppo africani e asiatici (Mozambico, Burundi, Cambogia, Ghana, Vietnam, Uganda, Madagascar, Kenya e Guinea) affianca i paesi dell'Europa del Nord (Islanda, Danimarca e Finlandia). I dati suggeriscono come un elevato livello di benessere economico non sia necessariamente associato ad un soddisfacente livello di uguaglianza tra uomini e donne. Come altri indicatori di questo genere,

per esempio il Gender Gap Index realizzato dal World Economic Forum, il GEI concentra l'attenzione sulle differenze tra generi nell'accesso ad opportunità e risorse indipendentemente dal livello disponibile per quelle risorse (si potrebbe altrimenti dire dal livello di sviluppo del paese). I risultati ottenuti con questo approccio mettono in crisi la comune idea che vi sia un nesso causale tra livello di reddito e parità di genere. È tuttavia interessante notare che miglioramenti in termini di parità di genere sembrano favorire la crescita economica, soprattutto tra i paesi in via di sviluppo. Su questo punto si è andata sviluppando una vasta letteratura scientifica che mette in evidenza i potenziali vantaggi in termini di crescita del PIL derivanti da una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e di una maggiore equità dal punto di vista retributivo (si veda per esempio IMF Working Paper: Gender and its relevance to macroeconomic policy, scaricabile qui).

Cosa ci dice il GEI sull'Italia? La troviamo al 70° posto, con un valore di 65, subito dopo paesi come Bolivia, Botswana, Bielorussia, Repubblica dominicana e Singapore (66). Il confronto con la con la media europea (72), fa emergere tutto il ritardo del nostro paese nel raggiungere un'effettiva uguaglianza di genere. Sono particolarmente interessanti i dati relativi all'empowerment dove osserviamo dei buoni miglioramenti a partire però da dei livelli preoccupanti (meglio detto: peggio di così era davvero difficile). Mentre nel 2004 c'erano solo 23 donne ogni 100 uomini in posizioni manageriali e legislative nel 2008 ne troviamo 47 (valore appena sopra la media di tutti i paesi considerati). Probabilmente grazie ai maggiori tassi di scolarizzazione femminile ed ai migliori rendimenti ottenuti dalle ragazze, le cose vanno meglio sul versante delle professioni, specializzate e tecniche, dove siamo passati da un valore di 79 donne su 100 uomini ad uno di 85, raggiungendo e superando in questo modo la media. In ambito governativo la situazione rimane molto lontana dall'idea di parità: anche se siamo passati da 14 parlamentari donne su 100 parlamentari maschi a 27, il numero di donne che occupano posizioni decisionali a livello governativo è sceso da un misero 15 (che era comunque sopra la media) ad un drammatico 9 quando il resto dei paesi ha raggiunto quota 20.

Più in generale, osservando l'andamento del valore del GEI tra il 2004 e il 2008 per tutti i paesi scopriamo che i progressi verso la parità sono stati più rari dei peggioramenti. L'istruzione, che è la dimensione più vicina all'effettiva parità, con una media mondiale di 90, vede il peggioramento di oltre 100 paesi, in particolare i paesi del centr'africa e del corno d'africa, mentre solo 35 mostrano dei miglioramenti. L'empowerment è la dimensione che nella maggior parte dei paesi sta registrando progressi, ma si tratta anche della voce con la media globale più bassa: solo 35 punti su 100. In particolare vale la pena notare che le donne in politica costituiscono solo il 17.5% dei parlamentari. Anche la dimensione economica ha registrato incoraggianti progressi soprattutto grazie all'incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Mentre alla base della maggior parte delle storie di successo troviamo le politiche attive, come le quote rosa e i regolamenti per l'uguaglianza nel mercato del lavo-

ro, la causa più comune del deterioramento dei rapporti di genere è l'arretramento nella partecipazione delle donne all'economia. È il caso dell'Europa dell'Est, regione che presenta il peggioramento più consistente. Lettonia, Bielorussia, Slovacchia e Macedonia, paesi che hanno goduto di elevati livelli di partecipazione femminile all'economia, si trovano ora nel gruppo dei paesi che hanno fatto marcia indietro. Si potrebbe pensare che la liberalizzazione degli scambi del mercato abbia fatto delle donne uno dei partecipanti più flessibili al mercato del lavoro, soggetto a deregolamentazione, informalizzazione e abbassamento degli standard sociali e del lavoro.

(15/01/2010)

Le diverse misure della felicità

Marina Della Giusta

Da diversi anni ormai le indagini sulle famiglie contengono domande mirate a stabilire il livello di soddisfazione personale rispetto alla propria vita. Ma poiché uomini e donne hanno finora espresso livelli comparabili di soddisfazione complessiva, non si è si è avvertita l'opportunità di differenziare l'analisi secondo il genere.

A livello internazionale il trend sta però cambiando. Uno studio recente di Stevenson e Wolfers suggerisce che, nei paesi industrializzati, a partire dagli anni '70, le donne sono diventate progressivamente meno soddisfatte, sia in assoluto che relativamente agli uomini. In merito vengono avanzate varie spiegazioni: il fatto che abbiano aggiunto responsabilità professionali a quelle di cura (mentre gli uomini non hanno fatto altrettanto), il fatto che siano aumentate le loro aspirazioni e i gruppi di rifermento, che sia diventato più difficile gestire ruoli complessi - lavoro, famiglia etc. - e che alcuni cambiamenti intervenuti nella società, quali ad esempio il calo del capitale sociale o l'aumento dell'ansia, abbiano avuto un impatto negativo maggiore sulla componente femminile.

Lo studio condotto recentemente in Gran Bretagna da Della Giusta, Kambhampati e Jewell si propone di capire come il concetto di soddisfazione venga costruito in modo diverso da uomini e donne, come fattori diversi influiscano sul benessere soggettivo maschile e femminile - particolarmente quelli legati al lavoro di cura e ai conflitti di ruolo - e quali implicazioni di politica economica si possano trarre.

Diverse sono infatti le attività cui si dedicano uomini e donne, così come diverso è l'effetto di questi fattori anche quando età, religione, istruzione, impiego, reddito, circostanze economiche, presenza di partner e di figli sono gli stessi. Se si guarda al lavoro, ad esempio, si osservano alcune discrepanze interessanti: le donne pensionate sono più felici delle donne occupate mentre per gli uomini è vero il contrario; il lavoro di cura di anziani e malati (non retribuito) ha invece un impatto negativo sulla felicità per le donne ma non per gli uomini, che non se ne occupano; a parità di reddito familiare, il fatto che la partner non abbia un lavoro retribuito non ha effetto sulla felicità degli uomini ma ha un effetto negativo su quella delle donne.

Uomini e donne hanno anche un diverso concetto di benessere. Innanzitutto, il livello di soddisfazione che si registra negli ambiti di vita considerati generalmen-

te importanti - il lavoro retribuito, la salute, il reddito, il partner, l'abitazione e la vita sociale - spiega la soddisfazione complessiva maschile più di quanto non faccia per quella femminile. E ciò suggerisce che le donne definiscono la soddifazione personale in modo più ampio. Inoltre, per gli uomini la soddisfazione professionale conta di più, magari perché le donne hanno meno accesso a posizioni più interessanti. Si osservano anche numerose differenze tra gruppi di donne: la soddisfazione delle casalinghe con un partner che guadagna molto è più focalizzata sulla casa, mentre per le donne che hanno figli minori di dodici anni, ma non hanno partner, la salute diventa il fattore più importante (dato che determina la capacità di provvedere ai figli sia economicamente che nella cura). Con o senza partner, le donne che lavorano e hanno figli minori di dodici anni sono quelle meno felici.

Oltre a far luce sulle categorie il cui benessere è inferiore, e cui andrebbe quindi data precedenza nell'erogazione di servizi di supporto, la ricerca individua priorità di spesa pubblica differenziate chiaramente per i diversi gruppi. Gli studi che pongono il benessere come obiettivo finale delle politiche pubbliche – e non il mero aumento del reddito - sottolineano l'importanza di favorire la salute mentale, scoraggiare l'eccessiva competizione (che rende perennemente insoddisfatti) e incoraggiare i contatti sociali. Questa ricerca conclude invece che, per aumentare il benessere, occorre differenziare le politiche, poiché le priorità rispetto alla regolamentazione del mercato del lavoro o alla spesa pubblica per la cura dei figli sono diverse per uomini e donne e diversi sono gli interventi necessari a renderli più soddisfatti.

Studi di questo tipo si inseriscono nel dibattito più ampio su se e come indirizzare le politiche pubbliche ad obiettivi di benessere invece che di mera crescita economica, e la discussione in merito riguarda spesso quali indicatori usare. La lista degli indicatori utilizzati per descrivere il benessere (o la sua assenza) e valutare l'effetto della politica pubblica è lunga e articolata, così come è articolato il dibattito fra scienziati sociali e addetti ai lavori. Da un lato c'è chi studia lo sviluppo economico, la povertà e l'esclusione sociale e propone misure complesse, magari riassunte in un unico indicatore come l'indice di sviluppo umano (Human Development Index) o l'indice di sviluppo di genere (Gender Development Index) utilizzati dalle Nazioni Unite. Dall'altro lato c'è invece la maggioranza degli economisti che preferisce usare come indicatore il reddito individuale (o più spesso famigliare). Tradizionalmente sono i primi ad essere interessati anche a valutazioni soggettive delle circostanze individuali da affiancare a misure oggettive come l'accesso a acqua potabile, a cibo che consenta un sufficiente apporto calorico, o a servizi sanitari ed istruzione.

Le cose stanno però cambiando anche tra gli economisti e l'interesse per le misure di benessere soggettivo, ottenute solitamente dalle risposte a domande come "Tutto considerato, quanto vi sentite soddisfatti da 1 a 10?" si va diffondendo anche tra i policy makers, complice la dedizione di alcuni 'nomi eccellenti' come Lord Richard Lyard (London School of Economics, membro della House of Lords e architetto d'eccellenza dei programmi sociali del New Labour).

Non mancano però critiche all'uso di queste misure, dato che gran parte della variabilità riscontrata tra i soggetti intervistati sembra riconducibile a diverse disposizioni di carattere (più o meno ottimista). Inoltre, le variazioni che si registrano in risposta a cambiamenti di circostanze personali quali sposarsi o trovare lavoro, o collettive, quali un cambio di governo, si affievoliscono nel tempo man mano che ci si abitua alle nuove circonstanze. Anche le aspirazioni individuali giocano un ruolo significativo nel determinare cosa ci rende soddisfatti e quanto. Per questo motivo, tra coloro che studiano il benessere, e in particolare tra gli studiosi e le studiose dell'economia femminista, è finora prevalsa una certa diffidenza ad usare misure soggettive di benessere e si è preferito concentrarsi su misure oggettive di accesso alle risorse, o di capacità di realizzare il proprio potenziale secondo i suggerimenti di Amartya Sen e di Martha Nussbaum – economista, filosofo e premio Nobel per l'economia il primo, filosofa la seconda.

Recentemente si è molto discusso in merito alla necessità di incorporare le emozioni e le voci delle donne nella misurazione del loro benessere, affiancandole a misure di oggettive. Ciò consente di identificare meglio sia le differenze tra uomini e donne che tra donne in diverse circostanze. Le ricerche di cui abbiamo riferito confermano che andare in questa direzione serve a migliorare la politica economica.

(05/03/2010)

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Della Giusta, M., S. Jewell and U.S. Kambhampati (2008), His&Hers: Exploring Gender Puzzles and the Meaning of Life Satisfaction, forthcoming Feminist Economics Layard, Richard 2006.

"Happiness and public policy: a challenge to the profession." Economic Journal 116: C24-C33. Frey, Bruno S. and Alois Stutzer. 2002. Happiness and Economics. Princeton: Princeton University Press. Gasper, Des. 2007.

"Adding Links, Adding Persons, and Adding Structures: Using Sen's frameworks." Feminist Economics 13 (1): 67-85. Stevenson, Betsey and Justin Wolfers.2009.

"The Paradox of Declining Female Happiness" American Economic Journal: Economic Policy 1(2): 190–225.

Il grande gap. La sfida dell'Europa

Mark Smith

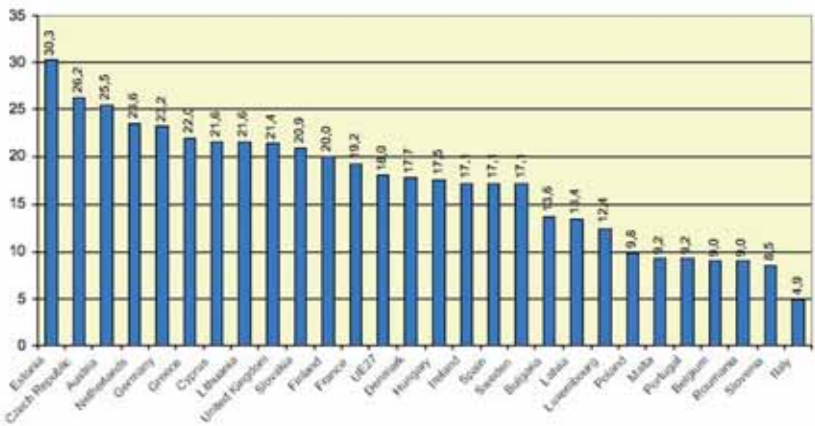
I dati più recenti dell'Unione europea mostrano che le donne guadagnano in media il 18% meno degli uomini, un divario che persiste nonostante gli sforzi fatti per eliminarlo. Il differenziale salariale di genere misura la differenza nella retribuzione oraria media lorda di uomini e donne, e questo 18% prescinde dal diverso numero di ore lavorate. Questo significa che le donne dovrebbero guadagnare intorno a un quinto in più l'ora solo per poter raggiungere la paga attuale della loro controparte maschile. Inoltre, come si può vedere nella figura, la media dei 27 stati membri nasconde variazioni nazionali che vanno da un basso 4,9% dell'Italia al 30,3% dell'Estonia.

Per molti dei paesi l'Ue è stata la principale fonte legislativa sul tema della parità – a partire da un singolo articolo nel trattato del 1957, successivamente declinato in numerose direttive a partire dalla metà degli anni '70. Questi fondamentali progressi legislativi stabilirono che pagare salari diversi a uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavori dello stesso valore è illegale; ma dopo un iniziale miglioramento non si osservano progressi significativi nelle ultime decadi. Per incoraggiare i governi a prendere provvedimenti, l'Ue ha lanciato, in coincidenza con l'8 marzo 2010, una nuova campagna contro i divari salariali[1]. Oltre a verificare l'implementazione dell'attuale legislazione, verrà lanciata una nuova campagna informativa in tutti i 27 paesi dell'Ue per svelare le cause del divario salariale, inclusi gli stereotipi e la segregazione nel mercato del lavoro.

Come cambia il divario salariale a seconda dei paesi?

La campagna dell'Ue sul gender pay gap è solo uno degli elementi di una ben più ampia strategia delineata nel 2006 con l'approvazione della Roadmap per l'Uguaglianza tra Uomini e Donne[2]. Sicuramente il nuovo dato del 18% è il risultato di un grande lavoro dietro le quinte volto a migliorare la qualità delle statistiche: sviluppare fonti armonizzate, adatte per il confronto tra paesi sul gender pay gap, è stato un passo non semplice ma fondamentale per affrontare la questione dei differenziali salariali tra donne e uomini – i policy maker non possono aggredire queste disuguaglianze o monitorare i progressi senza dati e adeguate misurazioni.

Figura 1- Il gender pay gap "grezzo" nei paesi dell'UE, 2008 (differenza tra il salario orario medio lordo di uomini e donne come percentuale del salario maschile)



Fonte: SES (Structure of Earnings Survey 2006) e fonti nazionali per il 2008.

I nuovi dati, finalmente armonizzati, mettono in luce le differenze tra i paesi, differenze che prima si confondevano in un labirinto di fonti statistiche e problemi di comparabilità. Uno degli elementi che emerge immediatamente è la presenza del divario in tutti i paesi, inclusi quelli famosi per le loro politiche di pari opportunità e "women friendly". Quello che forse sorprendente è la distribuzione dei paesi in base al gender pay gap. Troviamo paesi come Italia, Slovenia, Belgio, Romania e Malta con divari inferiori al 10% e paesi come Finlandia, Slovacchia, UK, Cipro, Lituania, Grecia, Germania, i Paesi Bassi, Austria, Repubblica Ceca ed Estonia con divari superiori al 20%.

Come si spiegano le differenze tra i paesi?

Mentre i processi discriminatori e gli stereotipi che sostengono la persistenza del differenziale salariale sono presenti in tutti i paesi, la sorprendente distribuzione dei paesi in base al gender pay gap può essere spiegata da un alcuni fattori che mettono in luce le forze in atto verso il rafforzamento del differenziale salariale. La segregazione di uomini e donne in diversi settori, con salari rispettivamente alti e bassi, è forse il singolo fattore più importante che spiega il gender pay gap e le differenze osservate trai i paesi. Da un lato, in paesi come Italia e Malta la bassa quota di donne occupate può essere vista come il risultato di un processo di auto-

selezione per cui risultano occupate prevalentemente le donne con un alto livello d'istruzione (in lavori relativamente buoni), a differenza degli uomini che si distribuiscono su tutti i livelli d'istruzione (e i vari lavori); ne segue che la retribuzione media delle donne risulta relativamente buona rispetto a quella media maschile. Tuttavia, anche in questi paesi si osserva un significativo gender pay gap in tutti i settori occupazionali e spesso il differenziale aumenta nelle occupazioni di alto livello. Per contrasto, in paesi come l'Estonia c'è una quota piuttosto alta di donne occupate in lavori poco remunerati, ed una forte segregazione per sesso per settore e occupazione. In altri paesi – Regno unito e Olanda per esempio – l'alto livello di lavoro part-time femminile accresce il gender pay gap, visto che questi lavori sono concentrati in aree poco remunerate e spesso penalizzate in termini di formazione e carriera.

Come si spiega la persistenza del gender pay gap?

Il differenziale salariale permane perché i fattori sottostanti il divario sono ben radicati nel funzionamento dei mercati del lavoro europei. Nonostante le leggi sull'uguaglianza, stereotipi e discriminazioni sono profondamente radicati in molte politiche e prassi organizzative, pertanto continuano ad agire contro le donne nella loro vita lavorativa di tutti i giorni. La segregazione orizzontale di donne e uomini in diversi tipi di lavoro e la segregazione verticale lungo la scala gerarchica si basano su stereotipi e percorsi formativi che richiedono un sacco di lavoro per mettere in moto dei cambiamenti significativi. Il fatto che sulle donne ricada la maggior parte del lavoro di cura dei figli si traduce in un ulteriore svantaggio nel loro accesso ai lavori qualificati, ben pagati e agli avanzamenti di carriera. Allo stesso modo anche il part-time rafforza i bassi livelli retributivi delle donne, prima quando i bambini sono piccoli poi quando sono cresciuti.

In un certo senso si potrebbe dire che le donne stanno nuotando controcorrente per colmare il differenziale salariale. Nonostante le donne abbiano fatto grandi passi in avanti nel dare continuità ai loro percorsi lavorativi (poche e brevi pause per la maternità) e nel conseguire alti livelli d'istruzione (tre quinti dei laureati sono donne) ci sono ancora molti fattori che giocano contro. Il decentramento nella contrattazione salariale e la promozione della contrattazione su base individuale implicano un allontanamento da soluzioni contrattate collettivamente in cui le donne beneficiavano di accordi che tendevano a ridurre i differenziali salariali. La contrattazione salariale su base individuale è inoltre associata a una diminuzione della trasparenza – premi individuali e incentivi legati alla performance – rafforzando la segretezza sui salari da parte di alcuni dipendenti.

Cosa si può fare?

Alla Scuola di Management di Grenoble abbiamo per cercato di identificare le politiche di successo messe in atto dai vari paesi per ridurre il gender pay gap. In effetti, molti degli elementi della nuova campagna della Commissione europea deriva-

no dalle best practice a livello europeo. La condivisione di buone pratiche è una componente importante della cooperazione europea in materia di politiche del lavoro, inoltre rende possibile beneficiare della ricca diversità dei 27 stati membri. La campagna informativa contro gli stereotipi e la discriminazione su scala europea fa seguito a campagne nazionali. La Commissione europea deve collaborare con i partner sociali: datori di lavoro e sindacati; dato il loro ruolo chiave nella determinazione dei salari, questo meccanismo di collaborazione e confronto con i partner sociali può risultare utile per affrontare la questione del gender pay gap. Dare visibilità alla questione è cruciale, dato che la consapevolezza e il sostegno dei cittadini europei sono fondamentali sia come strumento di monitoraggio sia per superare gli stereotipi esistenti in molte aree della società. In effetti, i recenti sondaggi d'opinione mostrano che l'eliminazione delle ineguaglianze sono priorità importanti per gli europei. Va aggiunto che un monitoraggio efficace può essere ottenuto solo attraverso la trasparenza, sia tra i paesi sui nuovi dati europei, sia nelle imprese incoraggiando la pubblicazione di informazioni sul gender pay gap a livello di impresa.

Tuttavia, l'Ue dovrebbe essere più audace nel definire gli obiettivi che dà agli stati membri. Nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione tutti i paesi sono impegnati ad innalzare il tasso di occupazione femminile, e ci sono chiare dimostrazioni di governi impegnati al raggiungimento di un obiettivo quantitativo individuato in modo preciso. Finlandia e Svezia sono tra i paesi che per primi hanno fissato un obiettivo per il superamento del gender pay gap, e questo tipo di obiettivo dovrebbe essere incoraggiato anche in altri paesi. Va detto che ci sono dei rischi nell'identificare un unico obiettivo per tutti, vista la grande varietà del gender pay gap tra i paesi e il rischio che un singolo dato sul differenziale possa essere interpretrato come un divario "accettabile". Una soluzione potrebbe essere stabilire degli obiettivi relativi, ad esempio arrivare a dimezzare gli attuali differenziali in dieci anni. L'UE ha piani ambiziosi nella sua agenda 2020 quindi un obiettivo ambizioso sul salariale gender pay gap potrebbe rientrare nelle sue aspirazioni.

Quali sono le sfide a venire?

Per progredire nel superamento del differenziale salariale di genere ci si prospettano sfide impegnative. Non a caso, il gender pay gap ha resistito alle pressioni delle norme di legge. Sfidare la natura del mercato del lavoro che produce e riproduce la segregazione è, infatti, un arduo compito. Le differenze esistenti tra lavori "maschili" e lavori "femminili" sono il risultato degli stereotipi diffusi tra i datori di lavoro, da un lato, e le scelte lavorative e scolastiche condizionate dai ruoli di genere, dall'altro. In paesi con bassi differenziali salariali e basso tasso occupazionale (come l'Italia) la sfida sarà quella di mantenere basso il differenziale e innalzare il tasso di occupazione femminile senza che ciò implichi la creazione di lavoro segregato e poco pagato per le donne.

È importante sottolineare che c'è una motivazione economica per affrontare la questione del gender pay gap: le donne rappresentano una risorsa economica chiave per le economie europee, da valorizzare al meglio. Inoltre l'impatto del differenziale salariale ha ripercussioni negative sulle famiglie, e non solo sulle donne, certamente quando l'uomo perde il lavoro e crea donne capofamiglia di default. In questo senso l'uguaglianza di genere non è un lusso da affrontare quando le cose vanno bene, ma sia un principio chiave del progetto europeo sia un obiettivo economico razionale.

(23/04/2010)

NOTE

1. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en

2. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en

Quando lei guadagna di più

Francesca Bettio, Alina Verashchagina

Qualche mese fa, in un incontro di lavoro organizzato dal parlamento svedese che metteva insieme esperti e rappresentanti di vari governi europei in materia di uguaglianza di genere, venne chiesto alle partecipanti di rispondere in forma anonima alla domanda 'sareste imbarazzate se guadagnaste più del vostro partner'? Ai partecipanti maschi fu chiesto invece di segnalare eventuale imbarazzo qualora guadagnassero di meno della propria compagna. In quella sede la domanda suonò quasi ingenua, e ben pochi partecipanti indicarono che l'eventuale sorpasso da parte di lei sarebbe stata fonte di imbarazzo. Molti però si chiesero come stessero veramente le cose fuori da quella saletta parlamentare e magari lontano dal Nord Europa.

Quante sono le coppie dove lei guadagna di più? Di esse si sa ancora poco e molto dipende da come vengono contate, ma sono comunque troppe per poter essere considerate alla stregua di eccezioni. Perfino in Italia.

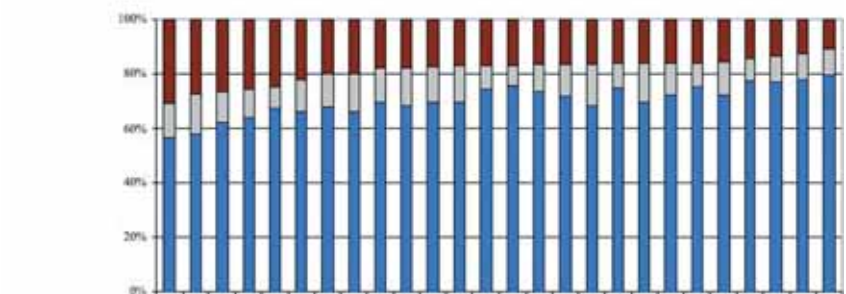
Se si guarda al nostro paese e ci si limita a considerare le coppie bireddito, che ormai formano la maggioranza, secondo i dati dell'indagine Eu-Silc le donne Italiane portavano a casa nel 2006 un reddito da lavoro superiore di almeno 10 punti percentuali a quello del compagno nel 16,1% dei casi. Un ulteriore 11,7% di casi riguardava coppie che possono essere considerate sostanzialmente paritarie dal momento che la disparità fra i due redditi è contenuta tra ±10 punti percentuali. Va detto che l'undici, il quindici e perfino il venti percento in più non fanno della donna il maggiore percettore di reddito, anche perché i dati si riferiscono ad un solo anno e possono riflettere eventi transitori. Tuttavia il 'sorpasso' ha un valore simbolico, oltreché economico, che va sottolineato[1].

Il confronto con gli altri paesi europei sui dati dell'indagine scompone più di uno stereotipo. Dei cinque paesi con la quota più alta di donne in vantaggio rispetto al partner quattro appartengono all'Europa dell'Est - Slovenia, Ungheria, Polonia e Lettonia – e la Finlandia figura in quinta posizione. Per contro, fra i cinque paesi con la quota più bassa troviamo la Norvegia e l'Olanda. L'Italia occupa una posizione medio bassa, fra Danimarca e Germania. Se poi si aggiungono le coppie paritarie a quelle dove è avvenuto il sorpasso, il nostro paese si sposta verso metà classifica seguito, non preceduto, dalla Gran Bretagna. Le ragioni di questo rimescola-

mento di classifica rispetto ai soliti dati sull'occupazione femminile - quelli che posizionano l'Italia fra i fanalini di coda e i paesi del Nord Europa fra i primi in classifica unitamente a qualche paese dell'Est Europeo – sono in parte sostanziali in parte statistiche.

Le ragioni sostanziali sono, da un lato, una diffusione del tempo parziale in Italia inferiore alla media europea, dall'altro, il fatto che sul nostro mercato del lavoro si spendono soprattutto donne con livello medio alto di istruzione, che tendenzialmente guadagnano di più (v. l'articolo "Che cos'è il gender pay gap"). La bassa incidenza del lavoro a tempo parziale serve anche a spiegare la prevalenza dei paesi dell'Europa orientale in cima alla classifica delle coppie con la donna in posizione di vantaggio. Molti di questi paesi, inoltre, hanno ereditato dal passato sovietico salari bassi ma meno diseguali che altrove.

Coppie in cui entrambi lavorano per tipologia di ripartizione dei guadagni. Redditi 2006



	SI	HU	PL	LV	LT	FI	FR	PT	IS	ES	SE	BE	UK	HU	IE	GR	SK	CY	DK	IT	DE	CZ	LU	NO	AT	NL
Lei guadagna di più	31.1	27.4	26.8	25.8	24.6	22.1	20.2	20.0	18.0	17.9	17.4	17.1	16.9	16.7	16.6	16.4	16.4	16.3	16.3	16.1	16.0	15.7	14.4	13.6	12.8	10.9
Redditi uguali	12.4	14.9	11.1	10.4	8.1	11.9	12.3	13.7	12.2	13.9	12.7	13.3	8.7	7.7	10.1	12.3	15.4	8.9	14.2	11.7	8.5	12.2	8.0	9.1	9.3	9.5
Lei guadagna di meno	56.5	57.7	62.1	63.8	67.3	66.0	67.5	66.3	69.8	68.2	69.9	69.7	74.4	75.6	73.3	71.3	68.2	74.8	69.5	72.2	75.5	72.1	77.5	77.2	77.8	79.6

Fonte: nostri calcoli su dati EU-SILC 2007, prima emissione (marzo 2009). Nelle coppie estratte l'età della donna è compresa fra 25 e 54 anni e lavorano entrambi i coniugi. Vengono considerati lavoratori dipendenti ed autonomi, ma il reddito di questi ultimi viene posto a zero qualora risulti negativo.

La ragione statistica del rimescolamento di classifica è che sono escluse dal computo le coppie dove lei non lavora, molto più numerose nei paesi Mediterranei e nel nostro in particolare in cui contano per il 37% contro il 63% registrato da quelle bireddito o dove lavora solo lei (si veda su questo sito l'articolo "Buon lavoro a tutte"). I risultati cambierebbero sensibilmente se le prime venissero incluse nel calcolo[2]; una simile scelta, tuttavia, oscurerebbe il fatto che le coppie paritarie o quelle in cui lei guadagna di più sono una componente non più marginale delle famiglie bireddito, quelle cioè che non solo rappresentano la maggioranza ora, ma che sono anche destinate ad aumentare (Pasqua 2008).

C'è comunque un rovescio della medaglia che smorza la voglia di festeggiare un dato finalmente positivo, almeno per l'Italia. I sorpassi di genere avvengono, per ora, soprattutto ai gradini bassi della piramide salariale maschile. Sono, cioè, molto più frequenti i casi in cui la donna è in vantaggio perché il partner guadagna poco rispetto agli altri maschi e non solo rispetto a lei.

Questo vale praticamente per tutti i paesi, con poche eccezioni. Iniziando dal nostro, nel 42,8% delle coppie dove è avvenuto il sorpasso 'lui' guadagnava nel 2006 non più di 17.114 euro lordi, collocandosi cioè nel quintile più basso della distribuzione del reddito da lavoro maschile. In Svezia, più della metà dei maschi nelle coppie dove è avvenuto il sorpasso si collocano nel quintile di reddito più basso, in Olanda il 67,4%. Più in generale, questa percentuale rimane sopra il 45% in 16 dei 26 paesi dell'indagine EU-SILC e scende (appena) sotto il 30% solo nel caso della Polonia.

Insomma, la tradizionale oleografia del maschio che ha le maggiori responsabilità di reddito si sta sfaldando fra le coppie bireddito 'normali', ai gradini medi o bassi della piramide reddituale più che fra quelle 'privilegiate' ai gradini più alti.

Tavola 1. Distribuzione delle coppie in cui lei guadagna di più per quintili della distribuzione del reddito del partner

PAESE	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE COPPIE				
	I	II	III	IV	V
Austria	59,7	23,6	8,3	5,6	2,8
Belgio	51,1	26,5	14,0	5,7	2,7
Cipro	50,3	18,6	15,0	10,8	5,4
Repubblica Ceca	47,6	26,2	14,6	6,4	5,2
Germania	66,1	20,5	6,6	4,9	1,9
Danimarca	54,9	23,9	10,7	5,5	4,9
Estonia	49,2	26,1	12,1	9,5	3,0
Spagna	41,6	23,6	16,0	12,7	6,1
Finlandia	51,4	29,4	11,1	5,8	2,3
Francia	51,2	23,1	14,4	7,5	3,8
Grecia	46,5	22,5	15,0	10,2	5,9
Ungheria	36,9	28,7	18,7	11,7	4,0
Irlanda	40,7	30,8	12,1	8,2	8,2
Islanda	55,1	20,7	16,2	5,1	3,0
Italia	42,8	24,1	18,3	8,9	6,0
Lituania	34,0	31,7	17,7	10,6	6,0
Lussemburgo	41,4	19,3	22,7	11,6	5,0
Lettonia	39,5	26,6	19,3	8,6	6,0

>>>

Tavola 1. >>>

PAESE	DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE COPPIE				
	I	II	III	IV	V
Olanda	67,4	16,7	9,1	5,0	1,8
Norvegia	60,6	17,5	11,4	7,3	3,3
Polonia	29,5	31,8	20,0	13,5	5,1
Portogallo	33,8	24,2	13,0	16,4	12,6
Svezia	54,1	22,4	11,6	6,9	5,0
Slovenia	31,2	28,6	18,6	15,0	6,6
Slovacchia	56,7	20,0	10,7	8,5	4,1
Regno Unito	46,8	26,2	13,7	9,9	3,5

(Per fonte e note vedi alla figura precedente)

A questo punto va ripreso ed arricchito di significato il quesito iniziale se il sorpasso da parte della donna crei o meno disagio. Se la risposta è 'sì' ci si può aspettare che non venga ridefinita la tradizionale divisione del lavoro domestico e di cura proprio per non aumentare il disagio o il conflitto. Se la risposta è 'no', ad un apporto di reddito maggiore per lei o anche equivalente, dovrebbe corrispondere una divisione più paritaria del lavoro non pagato, quello fatto in casa.

A nostra conoscenza non esistono studi in proposito che riguardino specificamente l'Italia. Gli studi su altri paesi – ancora pochi – avvallano entrambe le possibilità: la prima soprattutto per le coppie a reddito più alto, dove la donna si comporta come se dovesse 'farsi perdonare', la seconda principalmente per le coppie a reddito più basso (Bittman et al. 2003, Tichenor 1999). A ben riflettere, quindi, la domanda rivolta ai partecipanti al seminario in Svezia non era poi così ingenua.

(02/06/2010)

Ringraziamo Lucia Coppola, Davide di Laurea, Cristina Freguja e Silvano Vitaletti dell'ISTAT che ci hanno assistito nella definizione dei criteri di estrazione delle variabili.

RIFERIMENTI

Bittman, M. England, P. Sayer, L., Folbre, N. and Matheson, G. (2003) 'When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work', American Journal of Sociology, 109: 186-214.

Pasqua, S. (2008) 'Wives' work and income distribution in European countries', The European Journal of Comparative Economics, vol. 5, n.2: 197-226.

Tichenor, A. J. (1999) 'Status and income as gendered resources: The case of marital power', Journal of Marriage and the Family, 61: 638 – 650.

NOTE

1. L'indagine da cui provengono i dati garantisce l'anonimato, perciò i risultati non dovrebbero essere eccessivamente distorti da pratiche fiscali quali l'attribuzione fittizia alla donna di quote di reddito autonomo o di impresa allo scopo di abbassare il carico fiscale sulla coppia. Di fatto, se ci si limita a considerare le coppie in cui entrambi sono lavoratori dipendenti, la quota di quelle interessate dal sorpasso si riduce di qualche punto scendendo al 14%. Ci sono, tuttavia, ragioni sostanziali oltreché fiscali che possono dar conto di questa (modesta) riduzione.

2. Se consideriamo tutte le coppie in cui la donna ha un'età compresa fra 25 e 54 anni, i casi in cui lei guadagna di più scendono al 9,8%. La cifra corrispondente per l'Olanda è l'8%, per la Gran Bretagna il 12,9%.

Vogliamo davvero guadagnare di più?

Paola Di Cori

Il contributo assai interessante di Bettio e Verashchagina – "Quando lei guadagna di più" - mi sembra possa suscitare una serie di riflessioni su piani altri e diversi da quelli trattati dalle autrici, anche se non certo estranei all'economia.

Dopo aver letto l'articolo, mi sono sorte spontanee alcune domande: le donne devono porsi come obiettivo quello di guadagnare di più? Forse che questo garantisce una maggiore felicità nella coppia; attenua le tensioni e i conflitti tra le persone e tra i sessi? è proprio così ovvio e scontato preferire un maggiore guadagno? E se invece un obiettivo delle donne fosse la generosità al posto dell'avarizia? Il valore della sottrazione invece dell'accumulazione? In quali direzioni potremmo allora procedere, non previste e/o non ancora affrontate?

C'è infine la questione assai stuzzicante posta da Bettio e Verashchagina: la donna che lavora e che guadagna più del compagno si comporta spesso "come se dovesse farsi perdonare". Comportamento, quest'ultimo, che rimette in discussione l'intera faccenda del più e del meno, e la sposta sul piano delle (auto)rappresentazioni della femminilità, su cui ciascuna di noi si è giocata e si gioca continuamente la vita, i sentimenti e le ambizioni. Nel 1929, la psicoanalista Joan Riviere, nel saggio "La femminilità come mascherata", aveva considerato questo meccanismo come tipico delle donne emancipate.

Quello che trovo affascinante di tutta questa faccenda sono proprio gli elementi che sfuggono a una logica aritmetica.

Com'è ovvio, non sono riuscita a rispondere in modo soddisfacente a nessuno degli interrogativi che mi ero posta, ma ogni tanto ci tornavo col pensiero. E siccome anche i tarli (delle idee, non dei mobili) possono avere una loro qualche utilità, provo a buttare lì qualche spunto.

Il tarlo del dono, che da molti anni rosicchia imperterrito a un angolo del cervello e rispunta sempre nei periodi di grave crisi economica, rinvia per obbligo a un testo meritatamente famoso del primo '900 – il "Saggio sul dono" di Marcel Mauss. Nel quale, a partire dall'analisi di rituali diffusi in alcune società cosiddette primitive – in

particolare è analizzato il kula praticato nelle isole Trobriand - si esamina la categoria dello scambio di doni, la reciprocità e l'obbligo della restituzione.

Tra le migliaia di pagine di dibattito intenso e intelligente che percorre il secolo scorso sul dono e il dispendio (da Mauss a Bataille, da Lévi-Strauss a Derrida, Starobinski, Godelier, e al gruppo di economisti e antropologi uniti nel Mouvement anti-utilitariste dans le sciences sociales) tra i contributi più interessanti per le donne ci sono le ricerche di Annette Weiner (1933-1997). Questa grande antropologa femminista nordamericana è autrice di alcuni magnifici studi che mi colpirono molto alcuni decenni or sono, (uno l'avevo anche tradotto e pubblicato sul n.11-12, 1984 di "Memoria"). Specialista dell'area delle Trobriand analizzata a suo tempo da Malinowski, nel corso degli anni '70 e '80 Weiner ha ripercorso le rotte dell'illustre predecessore, e ha fatto alcune importanti scoperte. La sua ricerca si avvia a partire da una semplice domanda che i colleghi maschi si erano posti in forma insufficiente o monca: quando gli uomini si affannano nella gara di prestigio e ridistribuzione di beni nota con il nome di kula, passando mesi in canoa da un'isola all'altra e scambiandosi un'enorme quantità di conchiglie e collane per ottenerne maggior prestigio e potere; le donne - nel frattempo rimaste sulla terraferma – cosa fanno? Le risposte di Weiner sono state sorprendenti.

Nella società matrilineare di Kiriwina da lei studiata, le donne svolgono una serie di attività in parallelo assai diverse da quelle maschili, il cui valore non si basa soltanto sulla quantità e il prezzo di ciò che si produce materialmente, che pure è notevole, bensì sulla importanza che questi prodotti - un gran numero di fasci di foglie di banana disseccate e gonne di fibre distribuite durante le cerimonie mortuarie - assumono dal punto di vista simbolico; garanzia di saldezza dei legami sociali e familiari, specchio dell'identità collettiva. La ricchezza femminile ha un altissimo valore, ma non si misura rispetto a quella degli uomini. Essa è "più preziosa dell'oro", ha scritto Weiner. Per le donne non sono in gioco soltanto prestigio e potere politico, ma la continuità e riproduzione della vita, la trasmissibilità dei nomi, la coscienza di avere un passato e di farne parte. E anche, potremmo aggiungere, un'idea dell'importanza del proprio ruolo; il lavoro delle donne trobriandesi è infatti "la trama e l'ordito della struttura di riproduzione". In particolare, l'osservazione etnografica ha consentito a Weiner di mettere a punto un fondamentale aspetto delle transazioni che si svolgono sulla terraferma: l'ambiguità insita nello scambio. Qui, infatti, non c'è simmetria e reciprocità. Poiché tra le cose che si trasmettono nei doni vi è il nome e una posizione nella genealogia, le donatrici conservano sempre qualcosa di ciò che danno. Il bene dato non è 'distribuito' e 'abbandonato' completamente ad altri. Qualcosa di ciò che viene elargito rimane sempre nelle mani di chi dona; si tratta quindi di beni che in parte sono inalienabili; un dare che è anche un trattenere. Come recita il sottotitolo del libro di Weiner - Inalienable Possessions (1991) - insito in questo scambio è il paradosso del conservare mentre si dà: "the Paradox of Keeping While Giving". C'è ancora dell'altro.

È evidente che guadagnare più di altri e altre – dentro le famiglie, le coppie, le reti parentali e amicali, i contesti politici e sociali – è fonte di prestigio, influenza, superiorità. La cultura entro cui viviamo è tutta costruita intorno a gerarchie di disuguaglianza basate sulle diverse possibilità economiche di ciascuna/o: chi guadagna o possiede in quantità superiore a quella dei propri familiari, amici, colleghi e concittadini, ha sicuramente nelle proprie mani una leva per esercitare il potere assai grande. E la sfrutta in maniere molto diverse. Si tratti di uomini o di donne, appartenenti a diversi contesti spazio-temporali, religioni, etnie e colori della pelle, occupanti posizioni socio-economiche varie; tutto questo, e altro ancora, incide sulle gerarchie di rilevanza all'interno delle quali siamo abituate/i a considerare l'accumulazione, lo scambio, il dono, il guadagno.

Senza dover imbarcarci per l'Oceania e immergerci in un tempo ormai trascorso, pensiamo al diverso uso del denaro di un inglese di educazione e classe medio-alta rispetto a quello di un italiano di pari condizione; a quello che siamo abituate/i a considerare come generosità meridionale e latina rispetto a quella nordica e protestante; ma anche, per esempio: al tempo delle donne e al tempo degli uomini su cui tanto si è discusso; il tempo dell'autocoscienza rispetto a quello del gruppo maschile che commenta la partita di calcio; i tempi diversi della maternità e della paternità; del lavoro domestico e di quello extracasalingo svolto da maschi e/o da femmine; di quello passato a giocare con i figli misurato come diverso o coincidente con il cosiddetto tempo libero; ecc. Telefilm (italiani, americani, francesi o latinoamericani) tra quelli più popolari, mostrano numerosi esempi di questa differenza. E anche del diverso valore attribuito alle une o agli altri.

Gli studi femministi degli ultimi decenni ci vengono qui in aiuto. Analizzando il contesto e i dettagli delle prestazioni sessuali in società africane e non, Paola Tabet ha scritto saggi importanti sulla impossibilità di stabilire distinzioni chiare tra sessualità e prostituzione in Africa come in Italia e altrove. A sua volta, Joan Scott è ricorsa al concetto di 'supplemento', ispirato alla filosofia di Derrida – un pensatore che ha dedicato pagine importanti al dono. Scrivendo su quanto e come la storia delle donne abbia dato alla storiografia, Scott ha sostenuto che il contributo delle donne ai processi storici può essere valutato in termini di quel 'di più' tradizionalmente assente nella storia e nelle scienze sociali in generale. L'apporto supplementare non ha soltanto i caratteri di una performance aggiuntiva o meramente sostitutiva; piuttosto, si tratta di una operazione ambigua e potenzialmente sovvertitrice: aggiungere significa anche creare degli squilibri, mettere a soqquadro l'ordine precedente. Non ci si limita a riempire le caselle vuote femminili accanto a quelle piene maschili; la logica paritaria, da questo punto di vista, è del tutto insufficiente. Il supplemento ha una funzione destabilizzante, che non si identifica con la mera sostituzione. Esso mostra l'esistenza di contraddizioni interne fondamentali; è una spia accesa in permanenza contro pareggi e avvicendamenti troppo facili.

Viene voglia di ragionare in termini di geometrie non euclidee messe a confronto con l'aritmetica pitagorica. Quest'ultima somma e sottrae, moltiplica e divide; l'al-

tra descrive topologie, la cui misurazione non osserva le stesse regole che valgono per l'aritmetica. La vita quotidiana, il senso comune, spesso li combinano entrambi; li mescolano e sistemano secondo un ordine di grandezza modificabile. Una si applica a far di conto e a tracciare carte geografiche disegnate con meticolosa esattezza; la seconda si apre all'immaginario eterotopico, e descrive spazi non misurabili con precisione. Nei rapporti affettivi e sessuali, tra madri e figli, a trionfare è sempre una logica paradossale e supplementare: si dà e nel contempo si trattiene per sé; si aggiunge qualcosa, e il quadretto familiare con le gerarchie sistemate in bell'ordine, invece di rimanere fissato sopra il caminetto, comincia a oscillare pericolosamente, e le figure dipinte si spostano in tante direzioni diverse, la crepa dietro il muro si allarga...

(04/06/2010)

Anche i soldi fanno la parità

Carla Facchini, Anna Laura Zanatta

Lo stimolo a scrivere questa breve nota di ricerca ci viene dalla recente pubblicazione su "In genere" dell'articolo di Francesca Bettio e Alina Verashchagina dal titolo *"Quando lei guadagna di più"*. Le autrici osservano che persino in Italia (paese notoriamente arretrato per quanto riguarda i rapporti di genere), nelle coppie a doppio reddito non è trascurabile la quota di donne che guadagna più del partner maschile (il 16,1%). Si pongono poi l'interrogativo se queste maggiori risorse economiche femminili possano o meno influire sulla tradizionale divisione del lavoro domestico e di cura, a seconda che tale situazione crei o meno disagio nel rapporto di coppia e formulano in proposito interessanti ipotesi, per le quali si rimanda all'articolo. L'interrogativo rimane aperto, anche perché, come si afferma, non esistono studi in proposito che riguardino in modo specifico l'Italia. Posto il quesito in questi termini, è indubbiamente vero che le ricerche esistenti non sono in grado di dare una risposta; più modestamente, è però possibile verificare se esiste una relazione tra il reddito dei partner di coppia e la distribuzione del lavoro familiare.

Utilizziamo a tal fine i dati di una ricerca Cofin svolta nel 2004 su un campione nazionale di 2.500 coppie, il cui obiettivo specifico era l'analisi dei modelli di gestione delle risorse economiche tra i partner e tra le generazioni, e i cui principali risultati hanno dato luogo al volume 'Conti aperti'[1]. La ricerca, che ha sondato una serie di variabili per entrambi i partner, ha permesso la costruzione di diverse tipologie di coppia, comprese, per i casi in cui entrambi i partner lavorano, quelle relative al reddito o all'orario di lavoro.

I nostri risultati si discostano un po' da quelli che emergono dall'indagine Eu-Silc utilizzata da Bettio e Verashchagina, a causa dei diversi criteri di campionamento, ma le differenze non sono tali da impedire un confronto. Secondo i nostri dati[2], le coppie in cui entrambi sono occupati e in cui lei guadagna più di lui sono il 12%, quelle in cui c'è una sostanziale parità di reddito tra i partner[3] più della metà (quasi il 54%). Le situazioni di maggiore parità o di vantaggio femminile appaiono più frequenti nelle regioni del Nord, quando la donna ha una scolarità pari, o maggiore a quella dell'uomo e tra le coppie più giovani, vuoi come effetto della maggior presenza di situazioni in cui la donna ha una scolarità maggiore, vuoi in quanto, nei

primi anni di inserimento lavorativo, non si sono ancora dispiegati i noti meccanismi di differenziazione retributivi tra i generi.

I nostri dati ci permettono inoltre di verificare se la struttura del reddito nella coppia abbia un qualche incidenza sulla divisione dei ruoli coniugali per quel che riguarda il lavoro domestico e di cura. Come noto, moltissime ricerche ci mostrano come tuttora, in Italia, esista una forte asimmetria di genere nella distribuzione del lavoro domestico, che permane, pur riducendosi, quando si tratta della cura dei figli[4]. Anche i dati della nostra ricerca confermano nella sostanza questi risultati ben noti: in particolare, il saggio di Anna Laura Zanatta nel volume succitato[5] cerca di individuare i fattori che possono favorire una collaborazione alla pari tra i partner nelle attività familiari: premesso che tale situazione di parità riguarda una minoranza di casi, le maggiori probabilità di collaborazione paritaria nel lavoro domestico si verificano quando la donna è occupata e si trova in una posizione impiegatizia. Si conferma inoltre una maggiore condivisione, specie tra le giovani coppie, per quel che concerne la cura dei figli (certo, anche in questo caso si tratta di una minoranza, ma più corposa), in quanto evidentemente giocano anche fattori culturali, legati al cambiamento dell'identità paterna.

Possiamo ora chiederci se, nelle coppie in cui entrambi i partner sono occupati, il fatto che lei guadagni in misura uguale o maggiore di lui cambi questa sistematica condizione di svantaggio femminile. Si può ipotizzare in proposito che un reddito delle donne uguale o superiore a quello dei partner maschili attribuisca ad esse un maggior potere decisionale all'interno della famiglia e che, in tal caso, i loro partner collaborino di più nel lavoro familiare.

I risultati che emergono dalla tabella 1, statisticamente significativi, mostrano che la nostra ipotesi è fondata: quando la donna ha un reddito uguale a quello del partner, cresce sensibilmente rispetto alla media la quota della condivisione alla pari del lavoro domestico (rispettivamente il 37,9,% e il 43,1%), mentre, quando lei guadagna di più, aumentano in misura ancor più evidente i casi in cui è lui ad occuparsi prevalentemente delle attività casalinghe (il 15,3% contro una media del 4,8%).

Tab. 1 - Distribuzione dei lavori domestici per tipologia di reddito della coppia

	UGUALE	LUI DI PIÙ	LEI DI PIÙ	TOTALE
Prevalentemente uomo	4,5%	1,8%	15,3%	4,8%
Prevalentemente donna	44,2%	64,9%	44,1%	51,3%
Collaborazione paritaria	43,1%	30,4%	35,6%	37,9%
Se ne occupa prevalentemente una persona retribuita	8,2%	2,9%	5,1%	6,0%
Totale	269	171	59	499

Anche per quanto riguarda la cura dei figli, i risultati vanno nella stessa direzione, con la differenza che la condivisione paritaria è molto più diffusa rispetto al lavoro domestico e riguarda, in media, più della metà delle coppie (56,3%). Anche in questo caso, il fattore reddito influisce in misura statisticamente significativa: quando lei guadagna di più, aumentano sensibilmente sia l'impegno prevalente di cura dei figli da parte del partner (il 13,2% rispetto a una media del 4,8%), sia la collaborazione paritaria (il 63,2% contro una media del 56,3%). Meno netto, ma comunque non irrilevante, l'effetto di un reddito uguale sulla responsabilità alla pari nella cura dei figli (il 59,2%) (tab. 2).

Tab. 2 - Distribuzione della cura dei figli per tipologia di reddito della coppia

	UGUALE	LUI DI PIÙ	LEI DI PIÙ	TOTALE
Prevalentemente uomo	4,0%	3,3%	13,2%	4,8%
Prevalentemente donna	35,6%	46,7%	23,7%	38,3%
Collaborazione paritaria	59,2%	50,0%	63,2%	56,3%
Se ne occupa prevalentemente una persona retribuita	1,1%	-	-	0,6%
Totale	174	171	38	334

Possiamo quindi concludere che la nostra ipotesi è verificata e che effettivamente le donne che hanno risorse economiche pari o superiori a quelle dei loro partner risultano avere più peso decisionale in famiglia e possono contrattare e ottenere una più equa divisione del lavoro familiare[6].

Questo dato ci sembra interessante specie se lo si confronta con l'impatto che ha, sulla condivisione dei compiti familiari, la struttura del'orario lavorativo dei partner: in questo caso infatti, impegni lavorativi simili non intaccano la sostanziale titolarità femminile e anche le poche coppie in cui la donna ha un orario più gravoso ben poco modificano a vantaggio di lei la ripartizione del lavoro domestico.

(04/06/2010)

NOTE

1. Facchini C.(a cura di), Conti aperti. Denaro, asimmetrie di coppie e solidarietà tra le generazioni, Il Mulino, Bologna, 2008.
2. Il campione è limitato alle 499 coppie di occupati per le quali abbiamo il reddito di entrambi. Mancano quindi le coppie in cui lei è casalinga, o disoccupata, e quelle in cui almeno uno dei due è in pensione. In molti casi inoltre, manca l'informazione sul reddito di uno dei due partner; sulla problematicità a rilevare questo dato, cfr., in particolare, nel volume succitato, il saggio di Elisabetta Addis, Dentro la scatola nera. Il reddito tra caratteristiche sociali e difficoltà a parlarne (pp. 77-105).

3. In quanto rientrano entrambi nello stesso scaglione previsto nel questionario.

4. L'indagine più significativa in proposito è quella condotta dall'Istat nel 2003 sull'uso del tempo. Si vedano: Istat, Rapporto annuale. La situazione del paese 2004, Roma, Istat e Sabbadini L.L. (a cura di), Come cambia la vita delle donne, Roma, Istat, 2004.

5. Zanatta A.L., Risorse, potere e lavoro familiare (pp. 147-170).

6. Del resto, una relazione positiva tra risorse economiche e potere decisionale in famiglia è rilevata anche in altri due saggi pubblicati in Facchini C. (a cura di), (2008): quello di Francesca Bettio e Alessandra Caretta, La coppia e la gestione delle risorse: una lettura economica (pp.195-218), e quello di Dora Gambardella, Se donne e uomini (si) raccontano del denaro (pp. 173-194).

Global Gender Gap: maneggiare con cura

Mara Gasbarrone

Un merito va riconosciuto al Rapporto sul Global Gender Gap (GGG) del Word Economic Forum: quello di diffondere – principalmente negli ambienti imprenditoriali, referente principale di questa fondazione svizzera che organizza ogni anno i seminari di Davos - l'idea che la parità di genere è una precondizione per lo sviluppo economico. Idea che è senso comune in molti paesi, ma non del tutto ovvia in altri, compreso il nostro. In Italia il Gender Gap Report lo utilizzano soprattutto le donne, per provare che in questo paese le cose non vanno molto bene.

Nel 2009 siamo infatti al 72° posto fra 134 paesi oggetto di esame, sia pure con qualche evoluzione nel corso dei quattro anni in cui è stato pubblicato il Rapporto: un modestissimo progresso nel grado di eguaglianza raggiunto (l'Italia sale da uno score di 0,646 nel 2006 a 0,680 nel 2009, dove 0 rappresenta la massima disuguaglianza e 1 la massima uguaglianza fra i generi) e qualche oscillazione nel rank: il piazzamento più deludente è stato quello del 2007, con l'84° posto su 128 paesi. Vedremo fra un mese, all'uscita dell'edizione 2010, se qualcosa è cambiato.

In generale, non è quella che si definisce in gergo una buona performance, ma è legittimo avanzare il fondato sospetto che molti posti ce li siamo giocati per una stima fasulla, o almeno discutibile, sul rapporto dei sessi alla nascita.

Una premessa. Il Gender Gap Index non classifica i paesi secondo il benessere delle donne, ma in funzione della rilevanza delle differenze fra uomini e donne all'interno di ogni paese[1]. Un paese in cui uomini e donne stessero molto male, ma in misura perfettamente eguale, sarebbe in cima alla graduatoria. E analogamente, un paese in cui le donne stessero molto bene, ma gli uomini ancora meglio, verrebbe dopo il precedente. Infatti, nel sub-index "health and survival", Angola e Lesotho precedono Stati Uniti, Giappone e Norvegia. È un criterio che va capito, per valutarne correttamente le implicazioni.

Il 72° posto dell'Italia - tra Vietnam e Tanzania - nella classifica generale del Gender Gap è la sintesi di 14 indicatori elementari raggruppati in quattro categorie: siamo al 95° posto per la posizione delle donne nell'economia, al 46° per la categoria istruzione, al 45° per la rappresentanza politica, all'88° per salute e sopravviven-

za. Ma la significatività di questi piazzamenti dovrebbe essere valutata in relazione all'ampiezza degli intervalli che separano i vari paesi in graduatoria. Se gli intervalli sono minimi, stare al primo posto o al 40° può dipendere da un decimillesimo di score. Questo succede appunto agli Stati Uniti[2] che nella sottoclassifica sanitaria figurano al 40° posto, subito dopo lo Yemen, ultimo in ordine alfabetico di un gruppone di 39 paesi che a pari merito si aggiudicano il rank 1.

Nella tabella che segue, c'è una estrema sintesi del Rapporto 2009. La distanza fra lo score dell'Italia e quello del paese in vetta alla classifica è molto rilevante per le due categorie "economia" e "politica", ed è minima per "istruzione" e soprattutto "salute".

	PAESE AL TOP	SCORE	RANK ITALIA	SCORE ITALIA
Economia	Mongolia	0,8334	95°	0,5898
Istruzione	25 paesi	1	46°	0,9955
Politica	Islanda	0,5905	45°	0,1619
Salute	39 paesi	0,9796	88°	0,9719
Gender Gap Index	Islanda	0,8276	72°	0,6798

Quando i valori di una distribuzione sono molto concentrati intorno alla media, anche una differenza minima nello score, volutamente, produce nel GGG una differenza sostanziale nel rank[3]. Ma si può accettare un procedimento di questo tipo, quando nel calcolo dello score sono stati usati senza risparmio degli arrotondamenti, su dati di base spesso molto fragili? La metodologia prevede anche il troncamento di eventuali indicatori elementari superfavorevoli alle donne. Ad esempio, in Italia e in molti altri paesi, le ragazze sono in vantaggio nel conseguimento dei titoli universitari. In questo caso, non si può superare lo score massimo di 1 (uguaglianza perfetta fra i generi), anche se le donne sono in vantaggio sugli uomini. Così si perde la possibilità, all'interno di un singolo paese, di compensare un indicatore meno favorevole (es. per l'Italia la bassa presenza di donne nelle istituzioni rappresentative) con uno "superfavorevole" (sempre per l'Italia, il tasso di laureate).

Il sub-indice "health and survival" è la sintesi di due indicatori elementari: la speranza di vita in buona salute, e la "sex ratio at birth". Per la "speranza di vita in buona salute" abbiamo rank 71. Le donne italiane in realtà vivono molto a lungo, in media 84 anni, e in Europa solo San Marino (come dire: la provincia di Forlì) supera l'Italia, che si trova ai vertici continentali insieme a Francia e Svizzera; per uomini e donne, considerati insieme, siamo al 7° posto nel mondo dopo Giappone, Hong Kong, Svizzera, Islanda, Australia e Francia. Ma per il GGG conta solo la differenza con gli uomini nella speranza di vita "in buona salute", che per le donne italiane è di 4 anni in più rispetto agli uomini, quindi relativamente contenuta.

Invece per la "sex ratio at birth", che è il dato in assoluto più discutibile, sprofondiamo al 116° posto, su 134 paesi[4], in buona compagnia di alcuni altri PIGS (curiosamente, Portogallo, Spagna e Irlanda condividono con noi la stessa posizione, mentre la Grecia sembrerebbe passarsela leggermente meglio). In Italia, come negli altri PIGS, nascerebbero infatti solo 93 bambine ogni 100 maschietti. Ne nascerebbero invece 94 in paesi un po' più evoluti, come Stati Uniti, Giappone, Germania, Francia, Regno Unito, Islanda. La cosa curiosa è che a Regno Unito, USA, Islanda e Francia, per questa variabile, il GGG riconosce il rank 1, mentre - con identico valore - Giappone e Germania sono collocati al rank 89.

Il valore attribuito all'Italia, 93 nate femmine per 100 maschi, corrisponderebbe esattamente al valore medio del pianeta - media nella quale tuttavia, a determinarla, entrano pesantemente i giganti Cina e India - mentre il valore "ideale" di uguaglianza, tale da garantire al paese lo score 1, valore che riflette l'assenza di interventi umani volti a modificare la biologia, viene fissato dal GGG a 94,4 femmine per 100 maschi[5]. Tradizionalmente i demografi accettano invece un intervallo di normalità, fra 104 e 106 maschi per 100 femmine (pari a 96 e 94 femmine per 100 maschi) perché fattori genetici sembrano contribuire a differenziare i livelli che si osservano nei diversi paesi, ma accettare l'intervallo non avrebbe consentito di costruire una graduatoria fra paesi.

Per i valori della "sex ratio at birth" il GGG segue da vicino il Factbook della Cia, che non indica le fonti utilizzate, ma dovrebbe almeno parzialmente basarsi sulle stime ONU (le uniche disponibili). La Cia si differenzia però marcatamente dalle Nazioni Unite nel caso della Cina, dove stima che le bambine mancanti siano molto meno di quanto sostengono le Nazioni Unite: 91 nate ogni 100 nati, come in Albania, anziché le 83 stimate dall'ONU. Il primato mondiale di "gendercide" spetterebbe per la Cia ad alcuni paesi dell'ex-Unione Sovietica, come Armenia e Azerbaijan, con 88 nascite femminili, mentre seguirebbero subito dopo India e Georgia con 89 femmine. La situazione indiana sarebbe quindi più grave di quella cinese. Inutile dire che la valutazione del caso cinese da parte della Cia si differenzia da quanto comunemente accettato, come testimoniava la bella indagine dell'Economist pubblicata lo scorso 8 marzo, ripresa nell'articolo "Un mondo di maschi" di Claudio Giorgi.

Vista la fragilità delle fonti utilizzate, e gli aspetti "bizzarri" di questa graduatoria, ci si può domandare se non sarebbe stato preferibile abolire almeno il sub indice "salute e sopravvivenza".

La risposta è che probabilmente il Rapporto ha voluto enfatizzare il problema delle "missing girls", anche a costo di utilizzare dati stimati e approssimativi come quelli del Factbook[6]. Factbook che ha il merito indubbio di fornirne un valore per tutti i paesi. Anche perché, diciamola tutta, chi cercasse nei numerosissimi Rapporti delle Nazioni Unite un dato sulla "sex ratio at birth", incontrerebbe qualche difficoltà a reperirlo. L'indicatore non è contenuto né nell'ormai ventennale Human

Development Report, né nel più tradizionale World Development Report della Banca mondiale, né nello State of World Report dell'UNFPA (il Fondo per la Popolazione dell'ONU), tutti testi che teoricamente avrebbero dovuto contenerlo.

Il Word's Women 2005: Progress in Statistics spiega la ragione di questa omissione: solo una minoranza di paesi nel mondo fornisce l'informazione sul sesso dei nati (pag. 107), in mancanza della quale, a rigore, nessuna sex ratio si potrebbe calcolare. L'indicatore "sex ratio" (di necessità stimato e approssimato al secondo decimale) si trova solo cercando pazientemente nella banca dati dell'UNPP, la Divisione per la Popolazione delle Nazioni Unite. Le World Population Prospects 2008 indicano tuttavia per l'Italia 1,06 nascite maschili per ogni bambina, pari a 94 femmine per 100 maschi, secondo la scala GGG, valore più favorevole di quello del Factbook (1,066, che approssimato alla seconda cifra decimale, dà 1,07 e 93 se convertito nella scala F/M usata dal GGG).

Ma cosa dicono le fonti nazionali, che poi sono quelle su cui dovrebbero fondare le proprie stime anche le organizzazioni internazionali?

La "sex ratio at birth", forse perché ritenuta non rilevante per l'Italia, non è contenuta nelle "100 statistiche per il Paese" che ogni anno pubblica l'Istat. Sono andata quindi a cercare le nascite per sesso. E, secondo l'Istat, nel 2008 sono nate in Italia 94,8 bambine ogni 100 maschietti e non 93 come dice il Gender Gap Report. Per la precisione, sono 93,9 fra i nati stranieri (in tutto 71 mila bambini) e 94,9 fra i figli di italiani. In entrambi i casi, valori del tutto normali, la cui differenza può essere spiegata anche dall'età più giovane delle madri straniere[7].

In ogni caso, la questione è veramente troppo importante per non accendere i riflettori su qualsiasi indizio. Tra l'altro, il mancato risalto a questo indicatore, come abbiamo visto, ci produce un danno non da poco nelle graduatorie internazionali, un prodotto che stampa e opinione pubblica consumano voracemente, nel nostro e negli altri paesi.

(23/09/2010)

NOTE

1. "it ranks countries according to gender equality rather than women's empowerment", secondo la metodologia esposta analiticamente nell'edizione 2007,"Misuring the Global Gender Gap".
2. Cfr tab 5 a pag.16 del Report 2009.
3. Ciò avviene grazie ad un processo di equalizzazione delle deviazioni standard: "averaging the different vari ables would implicitly give more weight to the measure that exhibits the largest variability or standard deviation. We therefore first normalize the variables in terms of equalizing their standard deviations" (cfr. "Misuring the Global Gender Gap").

4. Per di più, a ciascuno degli indicatori elementari non viene conferito lo stesso peso nella costruzione dell'indice sintetico: all'interno del sub-indice "health and survival", per due terzi conta la sex ratio at birth e solo per un terzo la sopravvivenza. Quindi con questo valore anomalo ci giochiamo un bel po' di posizioni.

5. Per la fissazione della soglia convenzionale di uguaglianza viene seguita l'indicazione di Stephan Klasen e Claudia Wink in "Missing women: revisiting the debate".

6. Le fonti utilizzate dal Gender Gap Report per costruire i 14 indicatori elementari sono elencate a pag.4 del citato "Misuring the Global Gender Gap").

7. Il peso dei maschi è maggiore all'interno degli esiti negativi delle gravidanze (nati morti, aborti spontanei). Dunque un'età più giovanile delle madri, come è nel caso delle straniere, potrebbe alzare la quota maschile fra i nati vivi, proprio perché le madri giovani sono meno soggette a tali eventi.

Pesi e misure del gender gap globale

Alberto Zuliani

Premessa

1. In un volumetto che ho scritto di recente, commentando i dati della Banca mondiale riferiti all'ease of doing business di 183 paesi, ho criticato l'uso delle graduatorie (Alberto Zuliani, Statistiche come e perché, Donzelli, Roma 2010, p. 178). Ho quindi voluto vedere da vicino la classifica proposta nel GGG Report 2010 del World Economic Forum per 134 paesi, incuriosito anche dalle considerazioni di Mara Gasbarrone come sempre interessanti.

Il Global Gender Gap index

2. L'indice è costruito nel modo seguente: i) vengono considerate quattro dimensioni latenti, ritenute rilevanti per cogliere il divario di genere; ii) per ciascuna di esse vengono considerati da due a cinque indicatori elementari; iii) mediante la media aritmetica di questi ultimi[1], vengono calcolati sub-indici per le dimensioni latenti; iv) l'indice globale viene calcolato come media aritmetica semplice dei quattro sub-indici; v) sulla base dell'indice globale viene definita la graduatoria dei paesi. Dimensioni latenti, indicatori elementari e rispettivi pesi sono indicati nella tabella 1.

Tabella 1 - Dimensioni latenti e indicatori elementari dell'indice GGG

DIMENSIONI LATENTI	INDICATORI ELEMENTARI	PESI
Partecipazione e opportunità economiche	Partecipazione alle forze di lavoro	0,199
	Salario per lavori simili	0,310
	Reddito	0,221
	Presenza nelle professioni elevate	0,149
	Presenza nelle professioni tecniche	0,121
		1,000
Educazione	Tasso di literacy	0,191
	Presenza nell'educazione primaria	0,459
	Presenza nell'educazione secondaria	0,230
	Presenza nell'educazione terziaria	0,121
		1,000

>>>

Tabella 1 >>>

DIMENSIONI LATENTI	INDICATORI ELEMENTARI	PESI
Salute	Speranza di vita in buona salute	0,307
	Rapporto dei sessi alla nascita	0,693
		1,000
Potere in politica	Presenza nel parlamento	0,310
	Presenza come ministro	0,247
	Anni a capo del paese negli ultimi 50	0,443
		1,000

3. Gli indicatori elementari sono espressi come rapporto fra il livello di ciascuna variabile considerata rilevato per le donne e il livello rilevato per gli uomini posto pari a 1. Quindi, un paese nel quale uomini e donne fossero poco scolarizzati, ma in misura uguale, risulterebbe in cima alla graduatoria; un paese in cui la scolarizzazione fosse molto elevata per ambedue i generi, ma un poco inferiore per le donne verrebbe dopo. Gli indicatori elementari sono comunque troncati sul livello pari ad uno (con limitate ed ininfluenti eccezioni), cosicché non sussistono compensazioni fra indicatori favorevoli alle donne (ad esempio, quelli riferiti alla presenza nella formazione universitaria nei paesi evoluti) e sfavorevoli; il gap risulta compreso fra 0 e 1 e viene definito come livello raggiunto dalle donne rispetto ad 1 che esprime la parità con gli uomini.

4. Gli indicatori elementari suscitano molte perplessità. In generale, sono tratti da fonti internazionali ufficiali. La loro qualità ed affidabilità sono però molto diverse fra i paesi, in relazione allo stato della statistica ufficiale. Per fare un primo esempio, livelli tutti pari a 1 riferiti ai tassi di presenza nell'educazione primaria, secondaria e terziaria, indicati per molti paesi (fra i quali: Repubblica dominicana, Giordania, Kazakistan, Malesia, Namibia), appaiono più un obiettivo nazionale che non l'espressione di una situazione reale; viceversa, presentano un gap dell'1% al livello dell'istruzione primaria paesi quali l'Olanda, la Svezia e l'Italia, gap dovuto prevedibilmente alla solerzia "statistica" di qualche funzionario del Ministero dell'educazione che si è esercitato nella difficoltosa stima del tasso di presenza di uomini e donne nella scuola di primo grado (il tasso è dato dal rapporto fra alunni e popolazione di pari età ed è quindi di assai difficile valutazione in base alle statistiche correnti). Un secondo esempio, questa volta - si deve ritenere - un mero errore, mai corretto però, è il punteggio di 0,08 riferito alla presenza di donne nelle professioni elevate in Francia, esposto nell'edizione 2006 del Rapporto (in Italia, nello stesso anno, il punteggio era pari a 0,27). Nel 2010, per lo stesso indicatore, la Francia registra 0,6; si tratterebbe di un progresso fulminante.

5. In particolare, i seguenti indicatori suscitano dubbi:

- eguaglianza dei salari di donne e uomini per lavori simili, in quanto frutto di una stima del World Economic Forum; a questo indicatore è assegnato un peso rilevante, pari a 31%, per la determinazione del sub-indice riferito alla dimensione "Partecipazione e opportunità economiche" e all'8% nell'indice globale;
- tasso di literacy basato sulle risposte alla domanda: "Sai leggere e scrivere?" rivolta alla popolazione in occasione dei censimenti o di indagini sulle famiglie;
- speranza di vita in buona salute. Vengono penalizzati i paesi con le migliori condizioni di salute della popolazione, nei quali le donne esibiscono i livelli più elevati. La penalizzazione è sia statica, l'indicatore di gap è comunque troncato al livello 1, sia dinamica, negli anni recenti sono stati gli uomini a guadagnare di più poiché le donne si sono attestate da parecchio tempo su valori molto elevati e relativamente poco migliorabili; questo indicatore entra nell'indice globale per l'8%;
- rapporto dei sessi alla nascita. Qui non si tiene conto del fatto che esiste comunque una variabilità biologica nel tempo e nello spazio, cosicché non può essere assunto come normale un rapporto dei sessi "secco", anche se cautelativo, pari a 106 uomini ogni 100 donne.

6. Più volte ho messo l'accento sui pesi. La scelta del Rapporto, ai fini della determinazione dei sub-indici è stata quella di assumere pesi inversamente proporzionali alla variabilità degli indicatori elementari fra paesi. In effetti, la variabilità viene in generale valorizzata e non depressa nelle sintesi statistiche.

Infine, per ottenere il punteggio totale, si fa una media aritmetica semplice dei quattro sub-indici. Personalmente, ritengo che non si possa assegnare lo stesso peso al sub-indice per la salute, anche per i difetti che mi sembra esso presenti, e agli altri tre.

7. Per sette paesi ho provato a calcolare l'indice utilizzando pesi direttamente proporzionali alla variabilità (utilizzando i reciproci dei pesi illustrati nel Rapporto) e alla variabilità relativa[2]. I valori cambiano radicalmente (tabella 2): la Spagna supera le Filippine; la Francia supera l'Uganda e l'Italia supera la Tanzania e in un caso anche l'Uganda; le distanze fra i paesi si amplificano.

Tabella 2 - Valori dell'indice GGG per sette paesi, ottenuti utilizzando differenti sistemi di pesi

PESI	SVEZIA	FILIPP.	SPAGNA	UGANDA	FRANCIA	TANZAN.	ITALIA
Proporzionali a s							
- Valore dell'indice	0,851	0,769	0,882	0,657	0,742	0,646	0,680
- Numero indice (Svezia = 1)	1,000	0,904	0,967	0,772	0,872	0,759	0,800

>>>

Tabella 2 - Valori dell'indice GGG per sette paesi, ottenuti utilizzando differenti sistemi di pesi

PESI	SVEZIA	FILIPP.	SPAGNA	UGANDA	FRANCIA	TANZAN.	ITALIA
Proporzionali a s/m							
- Valore dell'indice	0,843	0,771	0,805	0,706	0,730	0,634	0,675
- Numero indice (Svezia = 1)	1,000	0,914	0,955	0,837	0,866	0,752	0,801
Originali (proporzion. a 1/s)							
- Valore dell'indice	0,802	0,765	0,756	0,717	0,703	0,683	0,675
- Numero indice (Svezia = 1)	1,000	0,954	0,943	0,893	0,875	0,851	0,843
- Posto nella graduatoria	4	9	11	33	46	66	74

Conclusioni

8. Si deve concludere che il Rapporto del WEF non è utile? Assolutamente no. Però, fornisce un'informazione parziale e qualche volta fuorviante. Deve essere quindi valutato criticamente. L'indice è trainato essenzialmente dalle dimensioni dell'economia e della politica; i pesi giocano un ruolo rilevante e la scelta fatta in proposito dal Rapporto non sembra condivisibile.

9. Si deve tenere presente, in ogni caso, che le comparazioni fra paesi scontano il diverso livello di qualità delle statistiche e che le differenze fra gli indicatori sono spesso determinate proprio dalla differente qualità dei dati di base. Forse gioverebbe proporre confronti fra gruppi di paesi omogenei e riferirsi a insiemi di indicatori anche differenti ma meglio calibrati ai gruppi stessi. In definitiva, c'è molto da fare prima di poter disporre di un attendibile quadro comparativo internazionale per le differenze di genere.

(29/10/2010)

NOTE

1. Ponderati in proporzione inversa al loro scostamento quadratico medio
2. Espressa dal rapporto fra scostamento quadratico medio e media aritmetica dei singoli indicatori.

ARTICOLI

2.6 Imprese, finanza e credito

Ormoni in Borsa, la crisi è maschia?

Danièle Meulders

Nella maggior parte dei paesi occidentali, gli economisti si sono interrogati sulla propria incapacità di prevedere la crisi e sui possibili rimedi, mentre rari sono stati i tentativi di comprenderne le cause profonde, rimettendo in dubbio i modelli economici e i fondamentali della finanza insegnati nelle università - che pur hanno formato gli operatori di borsa e ne hanno influenzato il comportamento.

Una lettura di genere della recente crisi finanziaria ha suscitato almeno due tipi di riflessioni: la prima riguarda le cause della crisi e gli effetti che avrebbe avuto una presenza maggiore delle donne tra gli operatori di borsa; la seconda riguarda i danni della crisi e delle politiche compensative su donne e uomini. Nel presente articolo, esaminerò solo le cause, prendendo spunto dai recenti lavori che hanno esaminato in modo specifico il rapporto tra crisi finanziaria e genere.

Le cause rilevate mettono in risalto il comportamento irrazionale e avventato del mondo della finanza, puntando il dito contro gli addetti del settore bancario, e, in particolare, i trader. Il settore finanziario è caratterizzato, come molti altri, da una forte segregazione verticale e da un reale soffitto di vetro. Poche sono le donne che arrivano ai vertici delle imprese e gli operatori di borsa sono in grande maggioranza uomini.

La questione degli effetti dovuti all'assenza di donne si pone proprio rispetto a tale predominanza maschile: si sarebbe potuta evitare la crisi, o per lo meno

attenuarla, se ci fossero state più donne negli organi direttivi del settore e tra i trader?

Partiamo dal principio che il comportamento delle donne e degli uomini di fronte al rischio è diverso: gli uomini sono più abituati a comportamenti rischiosi rispetto alle donne, che hanno la fama di essere più prudenti.

La letteratura conferma l'ipotesi di una maggiore avversione al rischio da parte delle donne. Sussiste pertanto un'impressione generale che la crisi avrebbe potuto essere evitata o resa meno violenta se ci fosse stata una maggiore presenza femminile tra trader e banchieri.

Tale idea si è fatta strada in Islanda, dove, al momento del crollo del sistema bancario nell'ottobre 2008, le donne hanno imputato la crisi all'incompetenza e all'irresponsabilità degli uomini al potere e hanno colto l'occasione per instaurare un contropotere femminile (prima ministra, presidenza della banca centrale, dei fondi di risparmio, delle banche).

Diversi studi basati su dati di performance e sulla rappresentanza deficitaria delle donne negli organi direttivi, indicano che le imprese più brillanti sono quelle dove esiste un miglior equilibrio tra donne e uomini.

Una ricerca recente di Michel Ferrary[1], basata sull'evoluzione delle quotazioni borsistiche, dimostra che le imprese del CAC40[2] con una percentuale più elevata di donne a livello dirigenziale hanno meglio resistito alla crisi: la BNP Paribas, di cui i direttori sono al 38% donne, è la banca che si è meglio difesa, mentre i titoli del Crédit Agricole, la cui percentuale di donne in posizione direttiva è soltanto del 16%, hanno subito un ribasso del 50%. L'autore dà come spiegazione di questi risultati una minore inclinazione al rischio da parte delle donne.

Questi due esempi rinviano a soluzioni diverse: presa del potere da parte delle donne in Islanda, sostegno a una maggiore presenza femminile nella ricerca di Michel Ferrary. Entrambi i risultati rinviano a una rappresentanza più equilibrata di donne e uomini nei posti direttivi delle imprese, idea che non possiamo che difendere per ben altre ragioni.

Qui però s'interrompe la favola, il busillis è che la maggior parte degli articoli nella stampa dedicati a questo aspetto della crisi seguono quasi sistematicamente una spiegazione «ormonale» delle differenze comportamentali tra donne e uomini. Come esempio, prendiamo due studi recenti delle università di Cambridge e di Harvard, che spiegano i comportamenti rischiosi maschili con un livello elevato di testosterone. John Coates et al.[3] hanno studiato 44 trader londinesi e dimostrato che il loro successo è collegato all'esposizione nel periodo prenatale ad androgeni (tale esposizione si misura tramite il rapporto tra la lunghezza dell'anulare e quella dell'indice) che provoca livelli più elevati di testosterone negli adulti. Tali livelli sono, secondo questo studio, la causa di comportamenti a rischio. Secondo gli autori, il mercato non seleziona gli individui secondo aspettative razionali ma in

funzione di caratteristiche biologiche, per cui le politiche economiche attuate e i regimi di rimunerazione sono mal calibrati e devono essere ripensati sulla base dei loro risultati, considerando i fattori biologici.

Anche se mettono in dubbio la correlazione tra la dimensione relativa delle dita e il tasso di testosterone, Coren Apicela et al.[4], sulla base di un campione di 98 studenti, sostengono che il comportamento rischioso degli investitori è correlato al tasso di testosterone, e che il testosterone ha un ruolo significativo nello spiegare la crisi finanziaria.

Le due ricerche riguardano campioni limitati, costituiti esclusivamente da uomini che, nel caso degli studenti, non devono far fronte a situazioni veramente rischiose, per cui i risultati sono certamente molto discutibili in quanto a campionamento e metodi utilizzati. Tuttavia un terzo studio altrettanto recente, e che giunge a risultati contrari, preoccupa per il metodo sperimentale applicato.

In Svezia, Niklas Zethraeus et al.,[5] hanno, durante quattro settimane, somministrato a 200 donne in post-menopausa o estrogeni, o testosterone, oppure un placebo. Alla fine delle quattro settimane, queste donne sono state sottoposte a diversi test volti a misurare, inter alia, il loro comportamento di fronte al rischio. La conclusione dello studio è che non è stato osservato alcun effetto significativo causato dagli estrogeni e dal testosterone.

Non possiamo che rallegrarci di tale risultato, perché potremmo chiederci quali politiche potrebbero derivare dalla prevalenza di spiegazioni biologiche: Selezione dei lavoratori secondo test biologici? Iniezioni di ormoni, estrogeni o testosterone, secondo la natura delle mansioni del personale? Somministrazione di testosterone alle donne per ottenere la parità salariale?... . Anche se spesso deploriamo l'inefficacia delle politiche di parità attuate, non possiamo spingerci sino a questo punto.

Ciò che colpisce è che i tentativi di spiegare le differenze comportamentali di fronte al rischio da parte della stampa, nell'ambito della crisi attuale, siano di natura biologica. Molti studi cercano di convalidare l'ipotesi dell'innato a scapito dell'acquisito, mentre pare più probabile che l'istruzione e l'ambiente sociale nelle loro molteplici sfumature abbiano una ben maggiore influenza sulle differenze comportamentali tra donne e uomini.

Per spiegare il comportamento dei trader è necessario esaminare altri fattori. Anne Sibert et Hamid Sabourian[6] segnalano il metodo rimunerativo che privilegia le competenze a breve termine a scapito dei risultati a medio e lungo termine: i bonus percepiti dipendono da prestazioni sul breve periodo e inducono a comportamenti avventati.

In quanto alla scarsa presenza femminile agli apici del sistema bancario, nei posti meglio rimunerati, ciò può essere più tradizionalmente imputato alla discriminazione di cui sono oggetto le donne e al poco entusiasmo degli uomini per la parità di

genere quando si tratta di condividere i posti cui sono associati guadagni particolarmente elevati. Non credo che la spiegazione di tale comportamento vada ricercata nel tasso ormonale.

(18/12/2009)

Articolo pubblicato in "Travail, genre et sociétés", n° 23/2010

Traduzione di Alessandro Marcigliano

NOTE E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

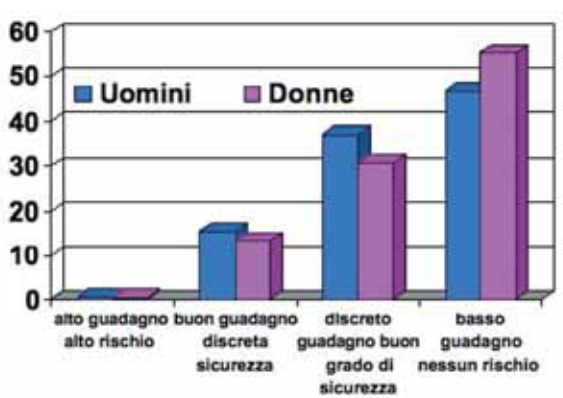
1. Ferrary M. (2008), Global Financial Crisis: Are Women the Antidote?, CERAM.
2. L'indice borsistico CAC 40, che prende nome dal primo sistema di automazione della Borsa di Parigi, la Cotation Assisté en Continu (Quotazione continuamente assistita), è il principale indice di borsa francese e uno dei più importanti del sistema Euronext. L'indice rappresenta una misura basata sulla capitalizzazione dei 40 valori più significativi tra le 100 maggiori capitalizzazioni di mercato della Borsa di Parigi. (N.d.T.)
3. Coates J. and Herbert J. (2008), "Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor", Proceedings of the National Academy of Sciences USA,105:6167-72.
4. Apicella C., Dreber A., Campbell B., Gray P., Hoffman M., Little A. (2008), "Testosterone and Financial Risk Preferences", Evolution and Human Behaviour, 29:384-90.
5. Zethraeus N., Kocoska-Maras L., Ellingsen T., von Schoultz B., Linden Hirschberg A., Johannesson M. (2009), Proceedings of the National Academy of Sciences USA, 106:6535-38.
6. Sabourian H. and Sibert A. (2008), "Banker Compensation and Confirmation Bias", CEPR Working Paper n°7263.

Genere e finanza, meno rischi con le "Lehman sisters"

Magda Bianco, Giacomo Rodano

Recentemente diversi contributi sostengono che una maggior presenza femminile nel mondo della finanza – a tutti i livelli, compreso il vertice – avrebbe contribuito a limitare almeno alcuni dei comportamenti che hanno esacerbato la crisi finanziaria (si veda ad esempio l'intervento di D. Meulders, "Ormoni in borsa: la crisi è maschia?" su questa rivista). È sicuramente importante capire se esistono davvero delle differenze nei comportamenti e nelle preferenze tra uomini e donne che si esprimono anche sul mercato del lavoro e, se sì, tentare di individuare da cosa dipendano. Solo così è possibile, da un lato tenerne conto per assicurare - anche dal punto di vista economico – la migliore allocazione e il migliore utilizzo delle risorse e, dall'altro, lavorare per rimuovere i possibili ostacoli a tale allocazione.

Figura 1. Preferenze tra diversi tipi di investimento finanziario (%)



L'avversione al rischio. Una vasta letteratura, sintetizzata da Croson e Gneezy[1], evidenzia come le donne siano più avverse al rischio degli uomini, sia quando i comportamenti sono studiati attraverso "esperimenti", sia quando vengono analizzati nella realtà dei mercati. Una conferma, nel caso italiano, viene dalle informazioni provenienti dall' "Indagine sui bilanci delle famiglie italiane" condotta della Banca d'Italia. Nell'indagine del 2008, i capifamiglia sono stati posti di fronte alla scelta ipotetica tra diversi investimenti con diversi gradi di rischio e guadagno.

Come si evince dalla figura 1, se da un lato la maggior parte dei capofamiglia italiani, indipendentemente dal genere, preferisce investimenti non rischiosi, dall'altro questa tendenza è sostanzialmente più forte per le donne che per le uomini. Queste differenze permangono, anche se si tiene conto, con tecniche econometriche, di altri possibili fattori che essendo diversi tra uomini e donne, potrebbero influenzare l'atteggiamento verso il rischio, quali il titolo di studio, l'età, l'area geografica, le condizioni economiche (reddito, ricchezza, tipo di lavoro) e la financial literacy[2].

Ma quali sono le radici di tali differenze? Tra le ragioni che la letteratura di natura "psicologica" identifica vi sono innanzitutto quelle "emotive": le donne percepirebbero le emozioni in modo più intenso; in particolare sperimenterebbero più ansia e "paura" in risposta a situazioni di stress, mentre negli uomini tenderebbe a prevalere la "rabbia", che li renderebbe più disposti ad accettare maggior rischio. Ancora, gli uomini risulterebbero più frequentemente over-confident rispetto alla propria performance relativa in situazioni di incertezza rispetto a quanto avviene per le donne. Vale tuttavia la pena di notare che tali differenze si attenuano significativamente nel caso di donne nelle posizioni manageriali o per i professionisti. In un lavoro recente, Adams e Funk[3] mostrano come le donne manager svedesi – pur avendo in generale caratteristiche e preferenze diverse rispetto agli uomini nelle stesse posizioni – non sono più avverse al rischio, anzi semmai lo sono di meno. Se il motivo di quest'ultima evidenza sia un fenomeno di "selezione" (arrivano al vertice solo quelle che hanno dall'inizio caratteristiche più simili a quelle dei colleghi uomini) oppure di "adattamento" (nell'avvicinarsi a posizioni di vertice, la donne adattano le proprie preferenze a quelle degli altri) non è ancora indagato a sufficienza.

Le preferenze "sociali". Con riferimento alle attitudini rispetto ai valori sociali, etici (ad esempio l'importanza della reciprocità e all'altruismo, l'avversione per la diseguaglianza) i risultati degli esperimenti condotti in letteratura sono più complessi e disomogenei. Le donne appaiono, in alcuni contesti, più "preoccupate" delle diseguaglianze: Adams e Funk (3) mostrano come le donne – anche al vertice – abbiano una maggiore disponibilità e un maggiore interesse per valori "sociali".

Una serie di altri lavori - sintetizzati da Croson e Gneezy[1] - mostrano, inoltre, come in generale il loro grado di "fiducia" negli altri sia più sensibile al contesto, dipenda cioè dal tipo di interlocutori o dalla situazione specifica in cui l'interazione ha luogo. Le scelte verrebbero effettuate tenendo conto delle circostanze, per certi versi

sarebbero meno guidate da un codice etico rigido ma più attente alle situazioni.

L'attitudine verso la competizione. Infine molte evidenze suggeriscono che le donne siano più riluttanti a entrare in contesti competitivi, anche quelle che poi "riescono bene". Di nuovo è importante interrogarsi su quali possano essere le radici di tali differenze. Alcuni suggeriscono che vi sia un effetto "reazione" (backlash): ci si ritira in anticipo, si evita la negoziazione, perché si anticipa (spesso correttamente) un risultato di esclusione. Altri autori ritengono che al risultato contribuiscano effetti ambientali e culturali: lo suggerirebbero ad esempio, alcuni esperimenti condotti sui bambini, che non evidenziano l'emergere delle differenze citate. Infine vi potrebbero essere cause biologiche, legate alla maggior presenza di testosterone negli uomini, che condurrebbe a una maggiore aggressività (come suggerirebbe ad esempio uno studio di Sapienza, Zingales e Mastriperi[4], con un approccio molto criticato da Meulders nell'articolo già citato).

Cosa concluderne? Le donne possono rappresentare un importante "bilanciamento" nel mercato del lavoro, specie nei contesti in cui l'attenzione al rischio è rilevante: la minore over-confidence in situazioni di incertezza; la maggiore capacità di adeguare le reazioni al contesto e di tenere conto di altri valori oltre al risultato di breve periodo. La capacità di risposte "etiche" (si pensi all'esempio della microfinanza, dove la componente femminile tra i beneficiari del credito – che in generale mostrano comportamenti virtuosi - è molto elevata, come sottolinea Ferri[5]) unita all'evidenza (mostrata da Adams e Ferreira[6]) che la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle imprese beneficerebbe in particolare quelle con una governance peggiore (grazie a un ruolo efficace di monitoring) potrebbe indicare che tale presenza sia rilevante nel settore finanziario, nel quale alla crisi hanno contribuito comportamenti volti all'assunzione di rischio eccessivo, orientati al breve periodo, effetto di una concorrenza in alcuni casi eccessiva, di regole poco attente, spesso non efficacemente enforced.

Quali potrebbero essere quindi le risposte? Se queste analisi fossero condivisibili una prima conclusione è che non andrebbero "premiati" i comportamenti che tendono all'assimilazione con i modelli maschili: se la diversità assicura benefici, occorre appunto mantenerla, incentivarla. Non è d'altra parte evidente come ciò possa essere assicurato: qualche indicazione proviene da alcuni lavori che mostrano come nelle università tecniche statunitensi, una maggiore presenza femminile al vertice si associ sia ad una quota più elevata di insegnanti donne, sia di studentesse (probabilmente per un effetto di mentoring che riduce l'effetto scoraggiamento). Ancora, alcuni studi sperimentali recenti mostrano come azioni positive – volte a garantire una presenza femminile tra i "vincitori" – da un lato inducano una maggiore partecipazione femminile alla competizione, dall'altro non generino costi in termini di minore performance media. Si tratta di indicazioni che vanno approfondite, ma su cui sicuramente occorre riflettere.

(26/03/2010)

NOTE

1. Croson, R. e U. Gneezy (2009), "Gender differences in preferences", Journal of Economic Literature, 47:2. Le evidenze riguardano non solo gli Stati Uniti ma anche i paesi Europei.

2. Questa evidenza empirica, basata su nostre elaborazioni, va presa con le dovute cautele, principalmente perché la domanda è stata posta solamente ai capofamiglia. Non è possibile quindi escludere la presenza di alcune caratteristiche degli individui, non osservabili dal ricercatore, che da un lato determinano la presenza di un capofamiglia donna e dall'altro influenzano l'attitudine verso il rischio. Qualora presenti, queste caratteristiche renderebbero impossibile dare un'interpretazione causale alle correlazioni evidenziate.

3. Adams, R. e P. Funk (2010), "Beyond the glass ceiling: does gender matter?", EGCI WP n. 273.

4. Sapienza, P., Zingales, L. e Mastripieri, D. (2009), "Gender differences in financial risk aversion and career choices are affected by testosterone levels", mimeo.

5. Ferri, G. (2009), Dalla finanza rampante alla finanza responsabile. Il ruolo della donna, mimeo. Si veda anche "Donne e Microfinanza" a cura di Marcella Corsi, Aracne 2008.

6. Adams, R. e D. Ferreira (2009), "Women in the boardroom and their impact on governance and performance", Journal of Financial Economics, November.

Microcredito al femminile, ma non in Italia

Fabrizio Botti, Marcella Corsi

È noto con il termine "esclusione finanziaria", il processo attraverso il quale un individuo affronta barriere o vincoli all'accesso e/o all'uso di servizi e prodotti finanziari basilari ed adeguati ai propri bisogni, al punto da compromettere la propria posizione sociale[1]. Esso è parte del fenomeno più ampio dell'esclusione sociale che coinvolge individui o gruppi sociali discriminati per ragioni diverse nell'accesso a servizi essenziali, quali la casa, la sanità, l'istruzione o l'abitazione. Gli studi finora realizzati sono concordi nel riconoscere la rilevanza delle differenze di genere, evidenziando come le donne soffrano con maggiore probabilità rispetto agli uomini di forme di esclusione finanziaria totale[2] e risultino più esposte agli effetti di fattori quali l'appartenenza etnica, il livello di reddito personale e lo status occupazionale[3].

Tra le varie forme che l'esclusione finanziaria può assumere, il razionamento dell'accesso al credito è considerato dalle donne imprenditrici come uno dei vincoli più stringenti all'avviamento ed allo sviluppo delle proprie attività produttive in tutti i paesi dell'Unione Europea[4] ed in particolare in Italia. Nel nostro paese, coerentemente col quadro europeo, le iniziative imprenditoriali al femminile tendono a concentrarsi nel settore dei servizi, dove è particolarmente ridotta la disponibilità dei beni materiali richiesti a garanzia dei prestiti, e più piccoli gli importi domandati rispetto alle dimensioni considerate efficienti dal sistema bancario in termini di costi di transazione.

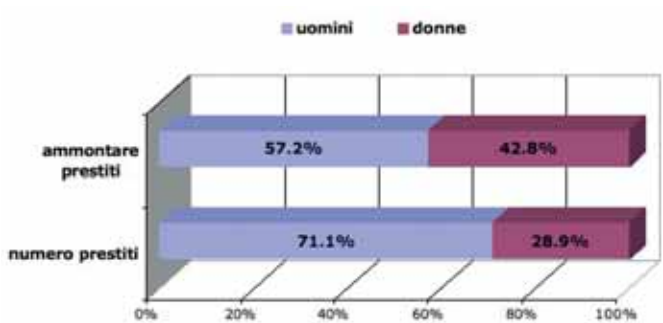
Al fine di combattere tali forme di esclusione finanziaria si sta replicando in Europa, così come in generale nel resto del mondo occidentale, un modello di intermediazione finanziaria innovativo diffusosi prevalentemente in paesi in via di sviluppo, e che negli ultimi 25 anni ha attirato l'attenzione della comunità internazionale dei donatori, del mondo accademico e degli operatori dello sviluppo per la sua capacità di fornire accesso al credito e ad altri servizi finanziari a soggetti poveri esclusi dal sistema bancario tradizionale: il microcredito. Esso incorpora più o meno esplicitamente gli elementi di genere finora sollevati tramite l'adozione di metodologie di erogazione del prestito non convenzionali che richiamano i meccanismi informali tradizionalmente diffusi a livello comunitario negli angoli più remoti dell'Asia meridionale o dell'Africa (forme di credito a gruppi di individui solidalmente responsabili), nuove combinazioni di termini contrattuali (dimensioni del

prestito ridotte, scadenze ravvicinate e sostituti delle garanzie reali) ed un approccio integrato all'esclusione finanziaria (offerta complementare di servizi non finanziari, come quelli di consulenza e supporto allo sviluppo di micro-attività generatrici di reddito o di formazione alla prevenzione delle malattie infettive).

Il microcredito è tradizionalmente considerato come uno strumento orientato alle beneficiarie donne, innanzitutto per la capacità delle esperienze più celebrate, come la Grameen Bank in Bangladesh, di fornire accesso ad un'ampia gamma di servizi finanziari quasi esclusivamente alle donne povere escluse dal sistema bancario formale (il 97% dei membri totali, tra il 2006 ed il 2008). Secondo una recente stima dell'ultimo rapporto della Microcredit Summit Campaign, l'83,2% dei 106,6 milioni di beneficiari poveri serviti dal microcredito su scala globale sono proprio donne. La propensione verso una clientela al femminile è inoltre rafforzata da un'evidenza empirica ormai consolidata che riconosce, particolarmente nel paesi non occidentali a basso reddito, un comportamento più accorto, e quindi tassi di rimborso più elevati, oltre a ricadute positive sulle condizioni nutrizionali, abitative, sanitarie e sui livelli di istruzione di ogni membro della famiglia coinvolta, quando l'attività di prestito è diretta al finanziamento di attività imprenditoriali gestite da donne.

Tuttavia, secondo i risultati della più recente indagine biennale condotta dalla European Microfinance Network sul settore del microcredito in Europa e realizzata in Italia dalla Fondazione Risorsa Donna e dalla Fondazione Giordano Dell'Amore nel 2007, solo il 44% dei prestiti effettuati dalle istituzioni di microfinanza (MFI) del campione sono diretti a beneficiarie donne, una porzione largamente inferiore all'evidenza sopramenzionata oltre che all'incidenza sulla popolazione totale dei paesi europei considerati. In tale quadro, come si evince dalla figura 1, l'Italia presenta una percentuale dei prestiti totali dedicata alle donne addirittura pari al 28,9% (il 42,8% in termini di portafoglio prestiti totale delle MFI italiane partecipanti), superiore solo all'Ungheria[5].

Figura 1 – Composizione per sesso dei prestiti erogati dalla MFI in Italia (2007)



Fonte: Elaborazioni su dati EMN 2007

Alla luce di questo dato, ci sentiamo di concludere che, nonostante i programmi di microcredito seguano approcci potenzialmente sensibili in termini di genere, una combinazione di fattori relativi da un lato alle condizioni socio-economiche delle donne ed al conseguente atteggiamento nei confronti del rischio (la posizione sociale all'interno della famiglia e più in generale nella società, più volte discussa su questo sito), dall'altro alle caratteristiche del panorama delle MFI in questo momento operative (un settore giovane che non ha ancora sviluppato una piena comprensione delle esigenze di alcune categorie di beneficiari potenziali particolarmente vulnerabili e di conseguenza ancora non in grado di offrire adeguati servizi in particolare alle beneficiarie donne), ha finora impedito alle MFI italiane di combattere efficacemente l'esclusione finanziaria delle donne nel nostro paese, una faccia delle discriminazioni di genere ancora troppo poco discussa.

(09/04/2010)

NOTE

1. Commissione Europea (2008), "Financial Services Provision and Prevention of Financial Exclusion": http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/ financial_exclusion_study_en.pdf.
2. Idem, dati Eurobarometer 60.2 (EU15) e Eurobarometer 2003.5 (EU10). Le forme di esclusione finanziaria completa riguardano soggetti a cui è negato l'accesso a qualsiasi tipo di prodotto o servizio bancario (conto corrente bancario, servizi di credito e risparmio, assicurazioni).
3. Kempson, E. e Whyley, C. (1998), Access to Current Accounts, London: British Bankers Association.
4. Eurochambres Women Network (2004), "Women in Business and Decision-Making"; Underwood, T. (2006), "Women and Microlending in Western Europe", EMN Working Paper, n. 2.
5. Jayo, B. et al. (2008), "Overview of the Microcredit Sector in the European Union, 2006-2007", EMN Working Paper, n.5.

Il denaro è mio e me lo gestisco io

Cinzia Cimini, Elisabetta Pezzi

Nel loro articolo Microcredito al femminile, ma non in Italia, Marcella Corsi e Fabrizio Botti mettono in rilievo i fattori che hanno finora limitato l'efficacia dei programmi di microcredito nel combattere l'esclusione finanziaria delle donne in Italia.

Mag Roma, operatore di finanza etica che lavora proprio con il microcredito, si è interrogata sulla reale efficacia della sua attività rispetto alla rimozione dell'esclusione finanziaria di genere e ha quindi deciso di intervistare alcune delle sue socie più attive (quattro socie risparmiatrici e due socie finanziate) per conoscere la loro percezione del denaro e della discriminazione che ne può seguire, nonché le relative considerazioni e attese rispetto alla finanza etica.

La breve indagine condotta ha messo in evidenza che il denaro è generalmente riconosciuto come uno strumento di potere all'interno della nostra società, il cui possesso è spesso in grado di condizionare la considerazione di cui si gode, anche se per nessuna socia esso assume tale valenza nella sfera privata, familiare e amicale. Tuttavia è emerso chiaramente il potere del denaro di determinare uno stato di angoscia laddove assente o, al contrario, di garantire maggiore o minore libertà di scelta in virtù della sua presenza, anche rispetto a temi importanti quali il lavoro.

Una tale forza condizionante è connessa all'ampio spazio riservato al denaro nella propria vita quotidiana da almeno metà delle intervistate, al fine di ottenerne una gestione che sia il più possibile efficiente ed efficace. Più in generale, è da segnalare che tutte gli conferiscono una funzione meramente strumentale alla propria sussistenza, senza ulteriori specificazioni in ordine al genere di bisogni e desideri considerati (se primari o connessi ad esempio al possesso di beni di lusso), sembrando in tal modo escludere a priori una funzione di mero arricchimento.

Le aspettative rispetto alla finanza etica vanno dalla trasparenza, all'affidabilità, alla possibilità di conferire un senso al denaro, al potere di costruire una collettività migliore. Le socie risparmiatrici vi rinvengono grandi potenzialità, riconoscendole la capacità di incidere sul sistema finanziario tradizionale, sull'impostazione della società e la qualità della vita delle persone. Variano, invece, gli orizzonti temporali ipotizzati: vi è chi ritiene si tratti di un percorso di lungo termine, chi al contrario di breve termine e chi sottolinea che, in ogni caso, si tratterà sempre e

comunque di un'esperienza di nicchia. Da parte delle socie finanziate è emersa la percezione che la finanza etica sia capace di garantire un'accoglienza corretta alle richiedenti prestito, dando ed esigendo fiducia, senza operare alcuna forma di discriminazione di genere, a differenza di quanto sperimentato nel rapporto spesso tortuoso instaurato con le banche tradizionali.

Su un piano privato, si registra dunque l'esigenza forte di instaurare un rapporto più sereno con il denaro e la sua gestione, in modo da poter vivere tranquillamente, sentendosi libere di affrontare le proprie scelte in piena autonomia. Dal punto di vista in particolare delle socie finanziate vi è la necessità di non vivere più, in nessun contesto, forme di discriminazione rispetto al genere maschile. Su un piano pubblico, si rileva il desiderio di vivere in una società all'interno della quale il denaro non costituisca inevitabilmente uno strumento di potere.

Al di là di quanto dichiarato nelle interviste, ci si è chiesto come si pone una realtà di finanza etica come la Mag rispetto a tali esigenze e, più in generale, come la Mag possa essere un'esperienza di superamento dell'esclusione finanziaria delle donne. A tale proposito, la socia finanziata, imprenditrice agricola, ha raccontato di un episodio in cui doveva ottenere un rimborso pubblico per calamità naturali e la banca ha attribuito una priorità di rimborso più alta alle imprese "maschili" e con fatturato maggiore, spostando di fatto il momento del suo rimborso agli ultimi posti. Ha raccontato inoltre di una imprenditrice agricola come lei a cui non è stato concesso un finanziamento perché la compagine sociale dell'impresa non prevedeva il genere maschile né aveva fornito garanzie "maschili" a supporto della richiesta di finanziamento. Più in generale ha raccontato dei sindacati, all'interno dei quali le attività promosse dalle donne sono percepite meno interessanti.

Dal lato degli impieghi, le Mag sostengono la creazione di un sistema economico equo e solidale, utilizzando un'ottica di genere anche laddove valutano progetti imprenditoriali misti (realizzati congiuntamente da uomini e donne) grazie all'espletamento non solo di un'istruttoria di carattere economico-finanziario, ma anche di un'istruttoria c.d. socio-ambientale, nel corso della quale vengono spesso esaminate anche le politiche di genere attuate. In tale sede si considera l'organizzazione del lavoro del soggetto richiedente il prestito anche sotto il profilo delle pari opportunità, valutando ad esempio il numero delle donne presenti, i rispettivi compiti, i ruoli da queste rivestiti, nonché le relative opportunità di crescita. In alcuni casi sono state sviluppate anche delle linee di finanziamento dedicate a categorie di donne in particolari condizioni di difficoltà ed emarginazione (donne accolte nei centri antiviolenza, donne migranti). Senza dubbio, si tratta di un'area d'azione che sarebbe opportuno potenziare attraverso la realizzazione di più progetti che valorizzino le competenze e modalità operative della finanza etica e coinvolgano al contempo anche le pubbliche istituzioni.

Dal lato della raccolta, il movimento delle Mag, che muove complessivamente in Italia circa 6 milioni di euro, può essere paragonato alle prime esperienze di mutue di auto soccorso: gestione partecipata del proprio risparmio per sostenere quelle pratiche e quelle iniziative che operano in controtendenza alla logica del mero pro-

fitto, sostenendo pratiche solidali e di autogestione, nel lavoro come nel sociale. In particolare Mag Roma, da novembre 2005 ad oggi, ha raccolto circa 90 mila euro di capitale e lo ha interamente utilizzato per erogare 17 prestiti.

Rispetto ad un classico operatore di microfinanza, le Mag lavorano molto sul fronte del risparmio e, più in generale, sul rapporto con il denaro. Il capitale che utilizzano nella propria attività di microcredito è completamente privato, permettendo in questo modo l'adozione di modalità di gestione basate sul mutualismo e sull'autogestione, passo necessario per potersi riappropriare degli spazi di libertà di cui si parla nelle interviste. Ciò si rispecchia anche nella composizione della base sociale e degli organi di governo: la base sociale di Mag Roma è equamente divisa tra i due sessi con un 51% di uomini ed un 49% di donne, queste ultime però tendenzialmente più attive nei gruppi di lavoro. Il Consiglio di Amministrazione si compone di 4 donne (tra cui la presidente e la vicepresidente) e 3 uomini. Le lavoratrici sono tutte donne. In questo senso si distacca notevolmente dalla tendenza predominante degli operatori finanziari. Un secondo elemento importante è che ciascun finanziato è anche socio della Mag: una donna finanziata non rimane congelata nella propria condizione di bisogno di credito, e quindi per questo più soggetta a discriminazioni di genere, ma può farsi protagonista diventando parte attiva dei processi decisionali. Infine, ciascun socio può essere di volta in volta risparmiatore o beneficiario di un credito, senza rimanere vincolato ad un solo ruolo: di risparmiatore, detentore di denaro in eccedenza e quindi con uno spazio di potere ampio, o di finanziato e quindi, soprattutto se donna, soggetto a forme di esclusione o discriminazioni di genere.

La Mag fa della mutualità il suo punto di forza e questa caratteristica può essere fattore di riequilibrio dei rapporti di forza. Sia dal lato degli impieghi che dal lato della raccolta, l'elemento relazionale è centrale nel lavoro delle Mag.

In definitiva, si ritiene che ciò che può realmente liberare le donne dall'esclusione e dalla discriminazione finanziaria è il cambiamento del piano su cui si agisce, restituendo loro uno spazio decisionale, in cui possano uscire dalla condizione di "utenti", in balìa di politiche di genere più o meno presenti, e acquisire il ruolo pieno di cittadine anche nell'ambito delle questioni legate all'uso del denaro.

(02/07/2010)

PER SAPERNE DI PIÙ:

Associazione finanza etica, 1998, Il manifesto della finanza etica, Firenze.

Cimini C., Villa A. (a cura di), 2006, Finanza creatrice. Indagine sul microcredito nella provincia di Roma, Mag Roma, disponibile sul sito www.magroma.it

Prette A. R., 2001, MAG4 e MAG6: il denaro come se la gente contasse qualcosa, Sensibili alle foglie, Cuneo.

Spedaletti M., 2004, Chiara e l'uso responsabile del denaro, Sinnos, Roma.

Mettiamo in comune le imprese femminili

Gill Scott

Come recita il documento di presentazione della strategia Europa 2020,[1] è "opinione diffusa che l'Unione Europea debba concordare un numero limitato di obiettivi principali", che "devono rispecchiare il tema di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Devono essere misurabili, riflettere la diversità delle situazioni degli Stati membri e basarsi su dati sufficientemente attendibili da consentire un confronto." (p. 10)

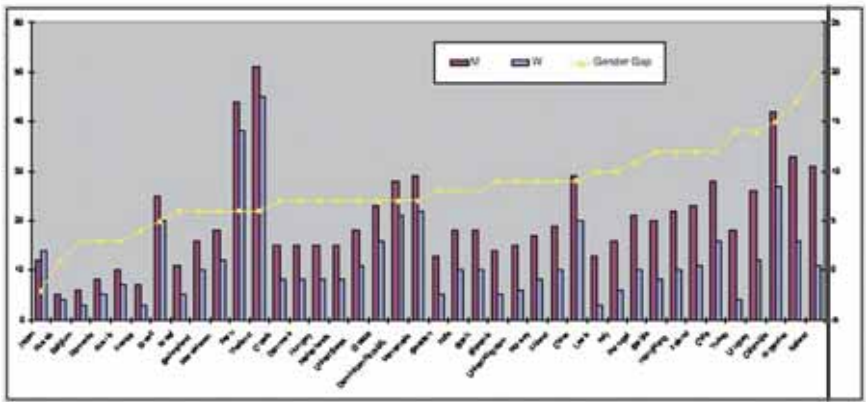
Su queste basi, il primo traguardo fissato dalla nuova strategia riguarda il tasso di occupazione delle persone di età compresa tra 20 e 64 anni, "che dovrebbe passare dall'attuale 69% ad almeno il 75%, anche mediante una maggior partecipazione delle donne e dei lavoratori più anziani e una migliore integrazione dei migranti nella popolazione attiva." (p. 10)

Donne, anziani e migranti: sono dunque questi i soggetti indicati come principali destinatari delle politiche attive sul mercato del lavoro, in particolare guardando al tema della crescita inclusiva, ossia capace di "rafforzare la partecipazione delle persone mediante livelli di occupazione elevati, investire nelle competenze, combattere la povertà e modernizzare i mercati del lavoro, i metodi di formazione e i sistemi di protezione sociale per aiutare i cittadini a prepararsi ai cambiamenti e a gestirli e costruire una società coesa." (p. 17)

In questo ambito, il tema dell'imprenditoria femminile (spesso declinabile anche in modo trasversale con riferimento a lavoratrici in età matura e a migranti) risulta particolarmente cruciale.

Sebbene sia stato ampiamente dimostrato come l'imprenditoria femminile possa incidere positivamente sull'aumento di imprese start-up, il lavoro autonomo femminile (inteso come proxy del numero di donne imprenditrici) non è cresciuto nella maggior parte dei paesi europei agli stessi ritmi di quello dipendente. Studi finanziati dalla Commissione Europea dimostrano il persistere di differenziali di genere nell'attività imprenditoriale di uomini e donne, sia a livello Ocse che in Europa (si veda Fig. 1).[2]

Figura 1: Attività imprenditoriale (2007)



Fonte: Allen et al. (2008)
Nota: A livello EU, assenza di dati per BG,CY, CZ, DE, EE, LT, LU, MT, PL, SK.

Per modificare il quadro attuale, le pratiche e le strategie promosse a livello locale possono avere un ruolo determinante, e, tuttavia, il coinvolgimento dei comuni continua a essere un approccio sorprendentemente poco applicato. Oggi, infatti, abbiamo una maggiore conoscenza di cosa è necessario per incoraggiare e sostenere le donne nel fare impresa ed è noto che, per produrre avanzamenti, il livello locale è un'area di intervento importante.

Ci sono due buoni motivi per incentivare questo cambiamento di atteggiamento. In primo luogo, è provato che sostenere l'attività imprenditoriale femminile sia un modo per coinvolgere nell'attività economica le donne delle aree e dei gruppi socio-economici più disagiati delle città. In secondo luogo, le aree in cui le donne hanno sviluppato imprese o capacità imprenditoriale, sono quelle che, nel lungo periodo, rendono la città un luogo piacevole per vivere e lavorare. Cura, commercio al dettaglio, servizi di accoglienza e settori ad alta intensità di conoscenza sono infatti le aree in cui le donne preferiscono fare impresa. Aree importanti per le economie delle città contemporanee, dove, al fine di proteggere molte famiglie dalla povertà, si dovrebbero sviluppare servizi per la conciliazione.

La sfida con cui dobbiamo confrontarci è trovare nuove idee per rafforzare la posizione sociale delle donne – più o meno svantaggiate – e accrescere il loro contributo alla crescita economica e alla creazione di posti di lavoro. Le città possono avere successo nella promozione di politiche per lo sviluppo d'impresa al femminile, ma, affinché questo accada, c'è bisogno di avere un quadro istituzionale, strutture ed idee chiare.

Esempi di buone pratiche rilevate dai partner WEED dimostrano come:

1. La promozione di una cultura e di condizioni che consentano la nascita d'impresa tra un'ampia gamma di donne, può essere sostenuta da una formazione innovativa ben pianificata a livello locale.

2. Con il coinvolgimento dei comuni è possibile creare servizi di supporto finanziario e commerciale di alta qualità, che prevedano il coinvolgimento di enti privati e pubblici, al fine di fornire un sostegno continuativo e coerente.

3. Si possono creare incubatori di impresa più women-friendly attraverso azioni di partenariato tra imprese locali e università.

4. Cambiare le procedure per gli appalti pubblici al fine di includervi clausole sociali, permette di allargare il mercato alle imprese a conduzione familiare, in cui si collocano prevalentemente le donne imprenditrici.

Le politiche e l'innovazione sviluppate dai comuni e dai loro partner hanno molto da offrire in termini di un'efficace promozione della parità di genere. E nonostante l'attività imprenditoriale rimanga una sfida per tutti, ci sono pratiche che vanno tenute in considerazione come mezzo per combattere gli effetti della crisi economica, per gettare le basi che migliorino la qualità della vita delle città del futuro, e per utilizzare il dinamismo delle donne imprenditrici per uscire dalla recessione. Iniziano a esserci ormai dati che dimostrano come le imprenditrici abbiano superato i loro colleghi in "voglia di crescere", quindi le lezioni imparate dal sostegno all'imprenditoria femminile potrebbero rivelarsi valide per nuove generiche iniziative di sostegno all'impresa[3].

Tuttavia non esiste un'unica strada o una facile soluzione. Ci sono vari pericoli insiti nello sviluppo di impresa localizzato quando questo non viene legato alla riqualificazione del territorio e non viene accompagnato da adeguati strumenti di supporto al reddito.[4] Le innovazioni imprenditoriali in atto spesso si interrompono quando si tratta di applicarle a soggetti ai margini dell'attività economica e quando il finanziamento dei progetti si esaurisce. Come ha detto Peter Ramsden, membro fondatore della Community of Practice on Inclusive Entrepreneurship (Cpoie), "L'imprenditoria può sicuramente essere uno strumento di inclusione, ma solo se abbiamo gli strumenti giusti e un impegno reale verso l'inclusione. Le donne che lavorano hanno maggiori possibilità di diventare imprenditrici di successo perciò c'è ancora molto da fare per includere nel cambiamento le donne disoccupate e in particolare le donne disoccupate appartenenti a gruppi emarginati".[5]

Ci sono misure, ancora molto poco sperimentate dalle autorità pubbliche o private in Europa, che potrebbero aumentare il numero di imprese guidate da donne, per esempio politiche che assegnino gli appalti pubblici a piccole medie imprese (Pmi) di donne. L'apporto delle donne imprenditrici non è ancora pienamente compreso perché non è ben documentato e studiato.[6]

Oggi, la sfida per i comuni e i loro partner nello sviluppo economico europeo riguarda il come creare strategie per stimolare l'innovazione e il come comprendere e sfruttare il potenziale offerto dalle donne per una crescita economica sostenibile. Secondo i partner WEED il passo successivo dovrebbe essere lo sviluppo di piani d'azione locali per affrontare tali sfide; per costruire a partire dai punti di forza esistenti, e affrontare il divario che impedisce di usare le capacità delle donne per contribuire ad avere ambienti dinamici e competitivi.

Mostrare ciò che può essere fatto a livello comunale è un primo passo, ma per avere un impatto reale è necessario che l'azione si traduca in un insieme di principi e strategie.

(09/09/2010)

L'articolo qui pubblicato sviluppa una parte dei temi affrontati in "Female Entreprenuership: Towards an urban agenda for the economic downturn", pubblicato in The Urbact Tribune, novembre 2009

NOTE

1. Commissione europea (2010), EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, COM(2010) 2020, Bruxelles.
2. Allen E, Elam A, Langowitz N, Dean M (2008) Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2007 Report on Women and Entrepreneurship. Disponibile su http://www.gemconsortium.org/
3. Make your mark (2008) Entrepreneurs, British Business and the Credit Crunch. Available at: www.makeyourmark.org.uk
4. Scott G, Campbell J and Brown U (2001) "The Contribution of childcare to local employment: poor work or work for the poor?", Local Economy, Vol 16:3.
5. Rake,K and Rothesone A (2009) Are women bearing the brunt of the recession?, London, Fawcett Society.
6. Stoumann J. (2007) Moving out of the shadow economy: tools and methods for an inclusive entrepreneurship approach. Disponibile su http://wikipreneurship.eu/images/5/58/Moving_Out_of_The_Shadow_Economy.pdf

Imprese da donne in Medio Oriente e Nord Africa

Nadereh Chamlou, Silvia Muzi

Nel corso delle ultime decadi sono stati realizzati significativi progressi a livello internazionale in tema di accesso all'istruzione per le donne. Malgardo tali successi, tuttavia, notevoli disparità ancora esistono in tema di opportunità e un ulteriore sforzo è necessario per fare sì che le donne possano utilizzare a pieno loro accresciute capacità e partecipare attivamente all'economia e alla società. In nessuna altra regione al mondo il divario tra l'istruzione delle donne e l'integrazione economica è così visibile come nell'area del Medio Oriente e Nord Africa (Mena). Le ragazze in questa regione hanno raggiunto livelli di istruzione del tutto simili alle loro coetanee in America Latina o in Asia. Tuttavia, in questa regione la partecipazione delle donne alla vita economica è ancora la piu bassa del mondo. Nel 2009, la partecipazione delle donne tra i 15 e i 64 anni al mercato del lavoro era solo del 27%, rispetto al 38% in Sud-Asia, il 55% in America Latina e nei Caraibi, il 59% in Europa e in Asia centrale, il 62% nell'Africa Sub-Sahariana, il 70% in Asia orientale e Pacifico e il 61% nei paesi Ocse (Banca Mondiale, database Wdi).

L'imprenditoria femminile può contribuire ad una maggiore integrazione delle donne alla vita economica creando "nuove" e "buone" opportunità di lavoro per una popolazione femminile sempre meglio istruita e qualificata. Poche decadi fa il livello medio di istruzione delle donne nel Medio Oriente e Nord Africa era sensibilmente inferiore rispetto al presente. Le barriere che prevenivano le donne dal giocare un ruolo chiave nell'economia avevano, di conseguenza, effetti negativi più contenuti in termini di perdita di capitale umano. Attualmente, con le donne che superano gli uomini in numero di iscrizioni all'università in 13 dei 18 paesi Mena, i costi economici e sociali della mancata o ridotta partecipazione delle donne alla vita pubblica sono decisamente più elevati.

In tale contesto, qual è il ruolo giocato dalle donne imprenditrici? Quali le possibilità e i principali ostacoli alla crescita dell'imprenditoria femminile?

Un recente studio condotto dalla Banca mondiale su circa 5.000 imprese operanti nel settore formale in 8 paesi nella regione (Arabia Saudita, Giordania, Egitto, Libano, Marocco, Siria Territori palestinesi e Yemen) ci offre un quadro completo della situazione.

Le imprese femminili nei paesi Mena sfidano la percezione comune per numero, caratteristiche e performance.

Il 13% delle imprese negli 8 paesi analizzati è proprietà di una donna o ha una donna come proprietario principale. Le imprese femminili sono una minoranza ovunque e, benché in questa regione siano di meno rispetto ad altre regioni a medio reddito (24% in Europa e Asia Centrale e 20% in Asia orientale e Pacifico e Latin America), esse sono diversificate in termini di settore, grandezza, esperienza. Delle imprese intervistate, il 13% sono micro imprese (1-9 dipendenti) e oltre il 30% sono grandi imprese con 100 dipendenti e oltre (una distribuzione simile a quella delle imprese maschili). Il 40% è costituito da imprese individuali (contro il 60% delle imprese di proprietà maschile). Un risultato, questo, particolarmente interessante in quanto contrasta con il luogo comune che le donne abbiano essenzialmente partecipazioni in imprese di uomini (in particolare mariti, genitori, fratelli). In Siria e Marocco, i due paesi in cui questo dato è disponibile, il 65% delle donne imprenditrici è anche manager della propria impresa, demistificando l'idea delle donne come proprietarie nominali.

Per quel che riguarda i settori di produzione, la distribuzione delle imprese femminili e maschili è molto simile (85% manifatture e 15% servizi nelle imprese femminili rispetto al rispettivo 88% e 12% delle imprese maschili). Le imprese femminili mostrano, inoltre, una forte apertura internazionale e un diffuso uso della tecnologia per le comunicazioni. In Egitto, Giordania e Marocco, ad esempio, le imprese che esportano i propri prodotti all'estero sono più numerose tra le imprese femminili rispetto a quelle maschili e più imprese femminili che maschili usano internet ed email nella comunicazione con i propri clienti. Inoltre, le imprese femminili offrono lavoro di qualità; infatti, la manodopera nelle imprese femminili ha livelli di istruzione e qualificazione simili a quella nelle imprese maschili. Infine, le imprese femminili impiegano più donne (circa il 25% della forza lavoro nelle imprese femminili rispetto a 22% nelle imprese maschili) e, dato ancora più importante, impiegano più donne a livello manageriale ed in posizioni professionali e decisionali.

Ma l'imprenditoria femminile non ha ancora sviluppato a pieno il suo potenziale.

Considerate le buone performance delle imprese attive nel mercato, perché non ci sono più imprese femminili nei paesi Mena? Ci sono barriere nel cosiddetto business environment (ambiente imprenditoriale) che scoraggiano la partecipazione delle donne più di quanto accada per gli uomini?

A tale riguardo l'analisi mostra che la percezione degli ostacoli al business in questa regione è elevata sia tra gli uomini che tra le donne e che non c'è una chiara dinamica di genere. In generale, le imprese operanti nella regione riportano maggiori ostacoli nel fare impresa rispetto ad altri paesi a medio reddito ma nessun ostacolo è percepito come più stringente dalle donne, né ci sono paesi in cui le donne riportano sistematicamente maggiori ostacoli rispetto agli uomini. Malgrado l'assenza di una tendenza comune, in alcuni paesi e in alcune categorie

vi sono differenze. Maggiori disparità emergono, ad esempio, in Libano e Yemen. Un risultato interessante viste le differenze che caratterizzano i due paesi in termini di reddito pro-capite, livello di istruzione, grado di diversificazione culturale e sociale. In altri paesi ci sono differenze ma sono meno sistematiche. In Marocco più imprese femminili che maschili riportano la scarsa disponibilità di manodopera qualificata come un ostacolo importante; in Giordania le imprese femminili percepiscono sproporzionatamente la regolamentazione nel mercato del lavoro e l'incertezza politica come un problema; nei Territori palestinesi, più imprese femminili lamentano in particolare difficoltà legate alle telecomunicazioni, disponibilità di manodopera qualificata e regolamentazione del mercato del lavoro. Una nota importante riguarda l'accesso al credito, comunemente considerato come un ostacolo in particolare per le donne. L'analisi mostra che nei paesi analizzati, con l'unica esclusione dello Yemen, l'accesso al credito non è un problema femminile. Ciò non significa che l'accesso al credito non sia considerato un problema dalle donne imprenditrici nella regione ma che lo è tanto per le donne quanto per gli uomini.

È più difficile avviare un'attività per le donne che per gli uomini nei paesi del Medio Oriente e Nord Africa?

L'ambiente imprenditoriale di questa regione sembra essere piuttosto equilibrato in termini di genere, con l'eccezione di alcune tipologie di ostacoli e di alcuni paesi. È doveroso sottolineare tuttavia che i risultati discussi riguardano un campione di imprese operanti nel settore formale. Un campione che molto probabilmente non rispecchia l'intera società ma nel quale, viceversa, è molto probabile siano incluse le realtà più dinamiche, attive e di successo. Quelle realtà che sono riuscite a entrare nel mercato e a rimanere in attività, nonostante le difficoltà sottolineate. Se questo è vero per gli uomini è vero, ad fortiora, per le donne.

La presenza di un ambiente imprenditoriale relativamente equo non deve far dimenticare, infatti, l'esistenza di barriere al di fuori che possono scoraggiare le donne della regione dal partecipare al mercato del lavoro o dall'avviare una propria attività imprenditoriale. Fattori questi che potrebbero contribuire a spiegare la minore presenza di donne imprenditrici rispetto ad altre regioni. In primo luogo, l'atteggiamento nei confronti delle donne imprenditrici, o più in generale nel mercato del lavoro, è meno favorevole rispetto ad altre regioni. Come emerge dall'analisi dei dati contenuto nella World Value Survey, in questa regione è ancora prevalente lo stigma legato al lavoro femminile come una conseguenza dell'incapacità dell'uomo di provvedere adeguatamente ai bisogni della famiglia o l'idea che, se le opportunità di lavoro sono scarse, gli uomini debbano essere preferiti alle donne. In secondo luogo, gli ostacoli che incontra chi vuole fare impresa, pur essendo uguali per donne e uomini, potrebbero avere conseguenze diverse. Procedure lunghe e complicate per avviare un'impresa potrebbero essere più difficili da superare per le donne che non per gli uomini. Procedure lunghe e complesse sono facile occasione per corruzione che, a sua volta, è correlata negativamente con l'imprenditoria femminile. Inoltre, diversi studi mostrano una maggiore

avversione al rischio per le donne e un legame positivo tra la presenza di complicate procedure e la percezione del rischio.

Infine, se le disposizioni legislative che regolano gli investimenti e il business nella regione sono neutrali dal punto di vista di genere, lo stesso non può dirsi per le leggi che regolano altri aspetti direttamente o indirettamente correlati che possono influenzare ed ostacolare le imprese, tra cui ad esempio il diritto di famiglia. Per esempio: il bisogno di ottenere il permesso di un uomo della famiglia per viaggiare o la limitazione della possibilità di disporre del proprio patrimonio o la regolamentazione in materia pensionistica.

(20/10/2010)

Il tocco di Mida.
Il genere nei finanziamenti alla ricerca

Rossella Palomba

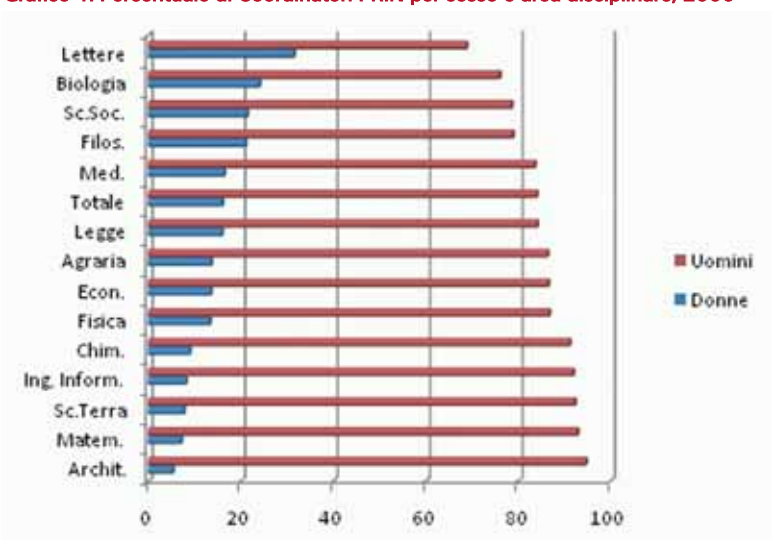
Un recente rapporto della Commissione Europea (Gender Challenge in Research Funding, 2009) ha voluto verificare se ci fossero disuguaglianze di genere nell'attribuzione dei fondi per la ricerca. Infatti, la ricerca scientifica ha bisogno per svilupparsi sia di competenze e professionalità che di fondi necessari a realizzare i progetti scientifici e questi fondi dovrebbero essere assegnati ai progetti migliori in termini di eccellenza scientifica. Ipotizzare disuguaglianze – se non discriminazioni - di genere nei finanziamenti pubblici alla ricerca è suonata quasi come un attacco blasfemo al cuore stesso della scienza. La scienza, infatti, per ipotesi deve essere "neutra" e "obiettiva" e l'eccellenza scientifica, valutata dai pari, è basata su criteri di merito e di qualità, che non hanno nulla a che vedere con il sesso del proponente.

L'analisi dei dati relativa ai finanziamenti alla ricerca da un punto di vista di genere è stata condotta da un gruppo di 16 esperti, di cui ho fatto parte, ed ha riguardato i 27 Paesi membri della UE e 6 Paesi Associati. Come diretta conseguenza della cosiddetta "neutralità" della scienza, lo studio ha facilmente dimostrato che, anche se l'eccellenza scientifica viene misurata in modi diversi nei vari paesi europei e nelle varie discipline, il genere non è mai incluso tra i criteri di valutazione. Addirittura, nel caso dei fondi ERC-European Research Council, si è arrivati ad affermare che ipotizzare l'inclusione del genere tra i criteri di valutazione, avrebbe inficiato la qualità e l'eccellenza stessa dei progetti e del processo valutativo. "Noi

finanziamo l'eccellenza, non il genere", ha affermato durante un'audizione a Brussels la responsabile dei fondi di ricerca ERC. Insomma, parlare di genere nei finanziamenti alla ricerca è una bestemmia, una richiesta completamente fuori luogo, poiché il merito, se c'è, viene sempre riconosciuto.

Nel caso italiano, ho esaminato i progetti PRIN - Programmi di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale. Non è stato facile. Coerentemente con i criteri di valutazione, sul sito del MIUR non compaiono statistiche di genere nei fondi assegnati. C'è una suddivisione per gruppo disciplinare, per ateneo ma nessuna indicazione, a parte il nome proprio, del sesso dei vincitori. I dati mi sono stati però forniti con facilità, poiché esistevano, ma non erano giudicati di interesse tale da essere pubblicati sul sito del ministero. I risultati, riferiti al 2006 anno in cui si è effettuata la raccolta di queste informazioni a livello europeo, sono i seguenti. Solo il 13% del budget totale viene assegnato a donne coordinatrici. Esistono differenze notevoli tra discipline, ma in generale le donne ricevono meno fondi. Anche nelle discipline in cui le donne sono più presenti, come nei gruppi disciplinari di Biologia o di Scienze Politiche e Sociali, le donne attraggono finanziamenti di minore entità. Dal punto di vista percentuale, solo il 16% di tutti i coordinatori sono donne (Grafico 1). Anche in questo caso, esistono differenze nei vari gruppi disciplinari, ma le donne sono sempre in svantaggio. Una situazione analoga la troviamo nei vari paesi europei.

Grafico 1. Percentuale di Coordinatori PRIN per sesso e area disciplinare, 2006



Eppure, se guardiamo alle percentuali di successo, cioè al rapporto tra proposte presentate per sesso del coordinatore e progetti finanziati, vediamo che le donne non sono poi tanto male. Pur essendo sempre in condizioni di svantaggio rispetto agli uomini in tutte o quasi le discipline, le differenze di genere non sono così elevate. Nel caso italiano, le donne hanno in totale una percentuale di successo del 20,8% contro il 26,2% degli uomini.

Il problema sta, come spesso, accade alla fonte. Infatti, non c'è dubbio che donne di grande valore scientifico riescano ad ottenere finanziamenti per le loro ricerche, ma sono ancora poche quelle che credono di potercela fare. In termini numerici, sempre nel 2006, solo 619 donne hanno avanzato richiesta di finanziamento in qualità di coordinatrici contro 2580 uomini. E del gruppetto delle 619 solo 129 ce l'hanno fatta.

Da questi dati si percepisce nelle donne che si occupano di ricerca scientifica un generale scoraggiamento e anche una scarsa autostima nelle proprie possibilità, non potendosi dimostrare una più o meno aperta dissuasione da parte dei colleghi. D'altra parte, la composizione per genere dei panel di valutazione non incoraggia certo le donne a presentarsi. Dei 14 panel di valutazione relativi ai vari gruppi disciplinari solo 5 vedevano nel 2006 la presenza di almeno una donna; quando le donne erano presenti, rappresentavano sempre una minoranza numerica e sul totale dei 98 componenti dei panel ho contato, sulla base dei nomi propri, 13 donne.

Il Rapporto della Commissione Europea non è potuto giungere sulla base dei dati raccolti a conclusioni e raccomandazioni specifiche e forti. In molti paesi si è trattato di dati riferiti ad un solo anno, fatto che non ci ha incoraggiato nell'identificare con certezza una discriminazione di genere nei finanziamenti. Infatti, il gruppo di esperti che ha prodotto il succitato Rapporto sui finanziamenti alla ricerca dal punto di vista di genere ha lavorato sull'ultimo anno disponibile e internazionalmente confrontabile, che era il 2006. Certo dall'analisi della piccola serie storica italiana (2004-2006) che ho potuto analizzare emerge che le percentuali di successo stanno diminuendo sia per gli uomini che per le donne, a fronte di finanziamenti più ridotti e di un aumento delle richieste, ma la percentuale di successo femminile sta diminuendo più rapidamente di quella maschile.

La scienza si basa su un sistema strutturato di sapere, e naturalmente anche di potere, con delle norme e delle regole che è complesso modificare e in cui è molto difficile dimostrare che l'appartenenza di genere ha un suo peso. Eppure ogni volta che si raccolgono nuove informazioni di genere nella scienza, le donne hanno sempre la peggio. Non basterebbe questo per favorire un cambiamento?

(15/01/2010)

I fondi antiviolenza in fondo al cassetto

Francesca Molfino, Roberta Pellegrino

Certamente si può definire un inferno quello della violenza sessuale e della violenza domestica, per chi la subisce e per chi assiste. E davanti a situazioni nelle quali si scambiano umiliazioni, soprusi, percosse, per relazioni coniugali o parentali o d'amore, si reagisce con progetti grandiosi, ma poco si parla di come si faranno, cioè di fondi. Si respira aria di illusioni, di qualcosa che non si realizzerà mai; si pensa alle grandi opere, invece che ai consolidamenti dei territori.

Può essere complicato addentrarsi nella breve storia degli stanziamenti governativi contro "la violenza sessuale e di genere", ma vale la pena ricordare alcuni passaggi fondamentali.

Nel 2006 si istituì il fondo denominato 'Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità', al quale fu assegnata la somma di tre milioni.

Con la finanziaria del 2007, il "Fondo per le Politiche relative ai diritti e alle pari opportunità" di cui sopra e da questo momento chiamato "fondone", viene incrementato a 40 milioni di euro per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009. Di questi 40 milioni di euro all'anno, si stabilisce che una quota dovrà essere utilizzata per l'istituzione di un 'Osservatorio nazionale contro la violenza sessuale e di genere' e una quota destinata invece al 'piano d'azione nazionale contro la violenza sessuale e di genere'. Non vi sono però indicate le cifre relative, comunque con il D.M. 16 maggio 2007, si stabilisce che il Fondo nazionale contro la violenza, che qui chiameremo "fondino" (perché è una quota parte del "fondone") dovesse essere di tre milioni annui.

Tale cifra, di fatto tre milioni non spesi per l'Osservatorio e il piano, aumenta l'anno successivo; infatti nel 2008 viene riconfermato il "fondone", ovvero il "Fondo per le politiche relative ai diritti e le pari Opportunità", pari a 50 milioni di euro, e viene precisato che, all'interno di questo fondo, la cifra da imputare all'istituito "fondino per la violenza" è di 20 milioni di euro per il "piano nazionale contro la violenza".

In sintesi, possiamo rilevare che, dalla sua istituzione, il fondo sulla violenza, ha decisamente goduto di buona salute, non solo è rimasto "saldo", ma è anche aumentato dal 2007 al 2008, da 3 a 20 milioni... Peccato che tutto ciò sia avve-

nuto sin'ora solo nelle parole e nei documenti finanziari, visto che, nella vita quotidiana, le azioni più importanti in esso previste, ovvero l'Osservatorio e il piano, non si siano ancora concretate.

È pur vero che una quota parte del "fondino" è stata utilizzata e spesa:

1) attraverso i bandi di carattere nazionale, già istituiti dal precedente Governo, che hanno preso una piccola parte del 'fondino', per la precisone, si tratta circa 2.150.000 la prima annualità, 2007, e 3.500.000, nel 2008;

2) per ri-bandire il centralino telefonico antiviolenza 1522 (che per gli anni 2007/2009 è stato invece finanziato con il "fondone"), con una spesa di circa un milione di euro, esattamente quanto era stato stanziato per il primo bando, non tenendo conto dell'esperienza realizzata dal progetto e delle modifiche da apportare per rendere più efficace il servizio, inserendo nuovi ambiti di interventi quali lo stalking.

3) Per le differenti ed importanti campagne di sensibilizzazione (stalking, violenza e G8).

Sembra più che lecito ipotizzare (stando agli stanziamenti istituiti: 20 milioni annui solo per il fondino) che il resto, ovvero la maggior parte dei fondi, sia ancora lì... fondi non spesi aspettando (il) Piano.

Ma siamo ottimiste e ci piace immaginare che si è temporeggiato per mettere a punto uno straordinario "Piano nazionale" ricco di risorse. Probabilmente il divide et impera è stata solo una strategia momentanea, funzionale a sondare un po' il terreno, distribuendo qui e lì qualche fondo ai vari progetti, perché anche il consenso, nella nostra società, è importante.

Tali speranze sembrano rafforzate dagli ultimi accadimenti del 2009. Sempre a proposito del famoso piano (da anni solo nominato) che il ministro intenderebbe realizzare, parecchi mesi fa l'associazione nazionale D.i.Re. (Donne in Rete) ha consegnato pubblicamente un documento alla ministra Carfagna che prospettava delle reali ed effettive integrazioni tra le attività delle istituzioni giudiziarie, educative, sanitarie a livello regionale. Proponendo, tra l'altro, che si formalizzasse il riconoscimento dei Centri Antiviolenza quali luoghi specifici e privilegiati per l'accoglienza e l'ospitalità alle donne insieme al riconoscimento delle professionalità delle operatrici che vi lavorano, anche affidando a loro il compito di formare e tutorare quei servizi che intendono o che vengono a contatto con le donne vittime di violenza.

La proposta consegnata alla ministra ribadisce in più punti la necessità di continuare sistematicamente la sensibilizzazione, la formazione nei vari settori dal sociale al sanitario, alle forze dell'ordine e alla magistratura, e di proporre azioni nelle scuole e nelle università. Un altro punto saliente era l'istituzione, tanto attesa quanto necessaria, di un Osservatorio per mettere a punto programmi di rilevazione, ricerca e conoscenza del fenomeno.

In quest'ultimo mese la ministra Carfagna e lo staff tecnico del Dipartimento Pari Opportunità hanno presentato delle slides con il Piano contro la violenza di genere e lo stalking. Dal punto di vista delle intenzioni e degli obiettivi abbiamo ritrovato quanto era stato suggerito dai Centri e il Piano è molto ambizioso come progetto di coinvolgere tutte le istanze sociali.

L'elemento che ha colpito di più è stato la totale assenza di indicazioni sui fondi disponibili (il che è un paradosso data la storia che abbiamo ripercorso all'inizio) e sulle modalità di articolazione e di messa in atto del piano.

In realtà, è stato più volte ribadito che si tratta solo di una bozza e che passerà del tempo necessario a mettere in atto la concertazione interministeriale (sono coinvolti ben 5 Ministeri e c'è bisogno di un Comitato di Coordinamento), le dovute verifiche economiche, ... etc...etc... Ma non siamo in tempi in cui le risorse finanziarie sono di facile reperimento.

Ci sembra che nell'ambito di un Piano triennale, le priorità siano anzitutto:

- implementare e garantire le risorse ai Centri esistenti che operano direttamente nelle diverse regioni, nel senso di consolidare queste realtà, magari chiarendo al meglio i passaggi circa il trasferimento dei fondi nazionali alle Regioni e da queste ultime alle suddette realtà locali.
- Istituire l'Osservatorio Nazionale.

Infatti, se si fossero effettuate delle ricerche approfondite, attraverso un Osservatorio, si sarebbe riusciti a configurare un quadro preciso anche da un punto di vista di spesa economica. Ricordiamo qui che l'Organizzazione Mondiale della Sanità (2002) ha riportato i costi diretti e indiretti della violenza domestica e della violenza sessuale in varie nazioni tra cui USA, Canada, Argentina, Gran Bretagna, Olanda, Australia, e le cifre si aggirano su milioni e bilioni di dollari.

A quelle ottimiste, fra le donne che lavorano nei Centri, che sperano che il piano corrisponda alle esigenze e ai suggerimenti dati (altrimenti perché invitare i centri antiviolenza a presentare suggerimenti?) non resta che attendere che prima o poi, il Piano veda la luce.

Diversamente si continuerà a trattare il problema della violenza in un'ottica emergenziale, si continuerà ad investire, prevalentemente, sulle campagne pubblicitarie e per logica conseguenza, tutta la complessità si ridurrà in un problema di sicurezza.

(03/12/2009)

Nove miliardi per chi?
Il sesso della Finanziaria

Redazione

Niente rivela le priorità di un governo come le sue decisioni in termini di priorità di spesa e di tassazione; per questo motivo l'approvazione della legge finanziaria è uno dei momenti cruciali del confronto politico. Anche quest'anno, con l'imposizione della fiducia, il dibattito nelle sedi istituzionali è stato limitato, ma non sono mancati gli echi delle voci forti e chiare dei vari portatori di interesse. Nessuna voce, come di consueto, si è invece fatta sentire per richiamare il governo agli impegni verso la uguaglianza di genere. In Italia nessuno è così ingenuo da pensare che le decisioni della Finanziaria siano neutre rispetto alle disuguaglianze sociali, ai settori produttivi, alla divisione Nord-Sud, ma c'è un silenzio assoluto sull'impatto delle politiche di bilancio sulla disuguaglianza tra uomini e donne per la quale il nostro paese vanta poco invidiabili primati.[1]

Non è così in altri paesi europei dove le leggi di bilancio sono valutate anche in una prospettiva di genere. Nel Regno Unito è attivo dal 2000 il Women's Budget Group (www.wbg.org.uk), un comitato di esperte/i indipendenti e autofinanziati che in via ufficiale sottopone ogni anno al governo laburista un commento alla finanziaria. Per esempio, l'anno scorso ha condannato l'abolizione dell'aliquota per la fascia di reddito più bassa - dove le donne sono sovrarappresentate – sostituita da un credito di imposta al capofamiglia, generalmente uomo, giudicando questa misura dannosa per l'indipendenza economica femminile e per la lotta alla povertà infantile. Nei paesi nordici come Finlandia e Norvegia la valutazione in un'ottica di genere della legge di bilancio fa parte del percorso istituzionale della sua approvazione. In Svezia nel 2004 è stato lanciato un piano di sei anni per introdurre a tutti i livelli governativi la consapevolezza della non neutralità delle loro decisioni. Più di 120 provvedimenti sono stati valutati in un'ottica di genere e per questo scopo il ministro delle finanze è affiancato da 4 responsabili del coordinamento delle varie aree governative. Inoltre dal 2003 la presentazione del bilancio dello Stato al parlamento è accompagnata da una speciale appendice che analizza a fondo un aspetto della disuguaglianza tra uomini e donne. Per esempio, è stato calcolato il diverso costo della genitorialità per padri e madri in termini di mancato reddito da lavoro e, costruendo sui risultati di questo primo rapporto, negli anni successivi sono state analizzate la maggiore debolezza femminile sul mercato del

lavoro e le differenze di reddito tra uomini e donne anziani[2].

In Italia l'ultimo governo Prodi aveva istituito una commissione di esperti per la valutazione della Finanziaria, ma si è riunita una sola volta ed è stata sciolta dall'attuale governo che si è dichiarato non interessato. Certo che quest'anno la commissione non avrebbe avuto un compito facile. L'impatto di una Finanziaria che muove 9,2 miliardi di euro, tra risorse che arrivano dallo scudo fiscale (3,9 miliardi) e da rimodulazioni di bilancio (a partire dai 3,1 miliardi del fondo del Tfr), e che contiene misure che vanno dal pacchetto welfare alla stretta sugli enti locali, dai rimborsi Ici ai Comuni al Patto sulla salute, dalla Banca del Sud al credito d'imposta per la ricerca, ecc., non è facile da valutare, tanto meno il suo impatto dal punto di vista di genere.

Tuttavia, mettendosi gli occhiali giusti, appare sempre chiaro quale tipo di famiglia il governo, coscientemente o meno, stia promuovendo. Stiamo andando verso una famiglia dove il lavoro retribuito e quello di cura sono più equamente distribuiti tra uomini e donne, o si preferisce rafforzare il modello tradizionale, con gli uomini sempre più impegnati fuori casa a lavorare per il mercato e le donne vincolate al lavoro domestico?

Andiamo per esempio a guardare le spese per le infrastrutture che sono cruciali per la mobilità dei cittadini. E di conseguenza – aggiungiamo noi – anche per l'organizzazione della famiglia. Un'indagine del 2006 che ha confrontato l'uso del tempo in 9 dei principali paesi europei ha rilevato che gli uomini italiani sono quelli che svolgono meno lavoro domestico e impiegano più tempo negli spostamenti. Sono impegnati negli spostamenti 22 minuti al giorno più delle donne (media nazionale del 2002, valida anche per i piccoli centri, e che sarebbe interessante conoscere per le sole aree intorno alle grandi città). D'altro canto le giovani donne occupate che vivono in coppia (25-44 anni) sono riuscite dal 1988 al 2002 a diminuire di mezz'ora al giorno il tempo dedicato al lavoro domestico, scaricandolo in parte sui partner e in parte all'esterno, ma non hanno guadagnato tempo libero perché il risparmio è stato assorbito dagli spostamenti. Sappiamo del resto che la necessità di non sprecare tempo per andare al lavoro, quando già il lavoro di cura assorbe molte risorse, limita le scelte lavorative delle donne ed è un ostacolo alla loro partecipazione al mercato del lavoro. Il problema probabilmente si va aggravando, con l'espulsione dalle città delle giovani coppie a cause dei prezzi elevati delle case e degli affitti. Un eccellente rapporto di Legambiente appena uscito, Pendolaria,[3] stima l'aumento dei pendolari delle ferrovie extraurbane dal 2007 al 2009 in 200.000 unità che arrivano a 2.630.00 al giorno (peccato che i dati del rapporto non siano MAI disaggregati per sesso). Tuttavia la Finanziaria 2010 conferma l'Italia come l'unico paese in Europa che finanzia strade e autostrade con risorse pubbliche che sono doppie rispetto a quelle previste per le ferrovie nazionali e regionali. In questi tempi di vacche magre si sono trovati 400 milioni di euro di sussidi agli autotrasportatori e 470 milioni per il Ponte sullo Stretto che si sommano a 1,2 miliardi di euro già stanziati dal Cipe. Inoltre per le opere ferroviarie il

70% delle risorse necessarie per coprire il costo dell'opera restano ancora da reperire; questo è vero solo in misura inferiore al 40% per le opere stradali.

Questo degli investimenti in infrastrutture è solo un esempio relativamente piccolo, anche se significativo. Ci sono altri esempi più eclatanti di come la Finanziaria abbia un impatto sulla disuguaglianza di genere, come la stretta sugli enti locali - provincie e comuni - che nel prossimo triennio otterranno 229 milioni in meno. I Comuni sono i principali responsabili della fornitura di servizi sostitutivi del lavoro di cura. A titolo esemplificativo, il bilancio di previsione del comune di Modena per il 2009 prevedeva oltre 90 milioni in investimenti e circa 200 milioni di euro di spesa corrente, di cui 107, pari a più del 50%, destinati a servizi per famiglie, persone in difficoltà e sistema economico locale. Se il fabbisogno di questi servizi non è soddisfatto dagli enti pubblici, sarà la famiglia, cioè ancora quasi unicamente le donne, a doversene fare carico, dato che il ricorso al mercato non potrà essere molto ampio per l'impoverimento costante delle famiglie italiane nel tempo.

Potremmo proseguire negli esempi con la proroga della cassa integrazione in deroga, ricordando che la quota di donne in cassa integrazione ordinaria tra gennaio e luglio 2009 era del 21% contro il 79 per gli uomini; e quella in Cigs e in deroga era del 34% contro il 66 per gli uomini.[4] Scegliere di favorire la Cassa integrazione come ammortizzatore sociale, quando per esempio le donne sono il 56% dei lavoratori a progetto e sono sovra rappresentate tra quelli a tempo determinato, conferma il modello di famiglia sottostante questa Finanziaria: gli uomini sempre più impegnati lontano da casa a guadagnarsi il pane e le donne limitate nella loro autonomia e libertà. Niente male per una Finanziaria apparentemente "neutra".

(18/12/2009)

NOTE

1. Secondo l'indice di uguaglianza di genere costruito da un gruppo di esperti per i paesi dell'Unione Europea, siamo nel gruppo degli ultimi della classe in compagnia di Grecia, Malta, Cipro e Spagna. Si veda Plantenga J. et al. 2009, Towards a European Union Gender Equality Index, Journal of European Social Policy, Vol. 19: 19-33.
2. Sabbadini L.L. e Romano M.C., Principali trasformazioni dell'uso del tempo in Italia, presentazione, Torino 2006
3. Legambiente, Pendolaria 2009, www.legambiente.eu/documenti/2008/1022_pendolaria09/index.php
4. Stime su dai INPS riportate in Carfagna e Sacconi, Italia 2020: Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro, 1 dicembre 2009.

Patto al centro, tagli in periferia

Luisa Giuriato

Ha fatto notizia la marcia di protesta dei 510 sindaci lombardi dell'8 aprile scorso, spinti dall'impossibilità di continuare a finanziare gli investimenti nei propri comuni, di pagare gli arretrati ai fornitori, di mantenere standard minimi di servizio, di sostenere le spese per il welfare locale. Pur di sfuggire alle maglie del Patto di stabilità interno e di ridare fiato ai piani di opere pubbliche, alcuni sindaci si sono detti pronti a violare deliberatamente i vincoli imposti dal Tesoro e a scontare le conseguenti sanzioni. Queste ultime non sono di poco conto: riduzione dei contributi ordinari dal ministero dell'interno, obblighi di riduzione degli impegni di spesa corrente, divieto di ricorrere all'indebitamento per finanziare investimenti, divieto di assunzione di personale, fino alla riduzione delle indennità di funzione e dei gettoni di presenza degli amministratori.

Le ragioni del Patto di stabilità interno sono riassumibili nella difesa degli obiettivi nazionali di finanza pubblica richiesti a livello europeo dal Patto di stabilità e crescita: questo impone che tutti i livelli di governo, non solo quello centrale, ma anche quello locale (regioni, province, comuni, altri enti locali) e gli enti di previdenza, cooperino al raggiungimento degli obiettivi di disavanzo e debito e si facciano carico di una parte dell'aggiustamento di bilancio.

Il Patto interno italiano vincola gli enti territoriali al raggiungimento di un saldo di bilancio, calcolato in modo abbastanza complesso. Dal 2009, l'obiettivo che ciascun ente locale deve raggiungere è diverso a seconda del saldo che esso ha ottenuto nel 2007 e del rispetto o meno del Patto stesso nell'anno precedente. Vincolare gli enti locali al raggiungimento di un determinato saldo di bilancio comporta che l'ente locale sia messo in grado di manovrare le proprie spese e di variare le proprie entrate. Quando, invece, questo non avviene e all'ente locale viene sottratta autonomia sulla variazione delle entrate (ad esempio, con l'abolizione dell'Ici sull'abitazione principale per i comuni o con il blocco delle addizionali Irpef per regioni e comuni per diversi anni), il vincolo diventa in pratica una sorta di tetto alle spese. Per rispettarlo, gli enti locali sono generalmente costretti a comprimere le voci di spesa più flessibili, perché rinviabili, ossia quelle in conto capitale, cioè gli investimenti, oppure quelle politicamente meno sensibili. Altro cavillo contabile: l'eventuale avanzo di bilancio di un anno, ossia l'eccesso di entrate sulle spese,

in pratica il risparmio dell'ente, non può essere utilizzato per la spesa di investimento dell'anno successivo. Contabilmente, poi, gli avanzi degli enti "virtuosi" servono a coprire i disavanzi di quelli con maggiori problemi di bilancio.

Anche in altri paesi, il Patto interno ha lasciato un segno nelle decisioni di investimento degli enti locali. Tuttavia, la sua versione italiana è risultata particolarmente penalizzante sotto questo profilo. Tra il 2006 ed il 2007, gli investimenti dei comuni sono diminuiti del 2,6%, tra il 2007 ed il 2008 sono scesi dell'8.5% (Tabella 1): i primi dati della Corte di Conti per il 2009 sembrano confermare questa tendenza negativa anche per il 2009.

Tabella 1 - Spese medie pro capite in conto capitale dei Comuni: variazioni percentuali

	Variazione % 2006-07	Variazione % 2007-08
Comuni piccoli	0.1	- 9.6
Comuni medio-piccoli	-4-4	- 8.1
Comuni medi	-3.5	- 8.2
Comuni medio-grandi	-2.0	- 7.2
Comuni grandi	8.9	-12.1
Totale Comuni	-2.6	- 8.5

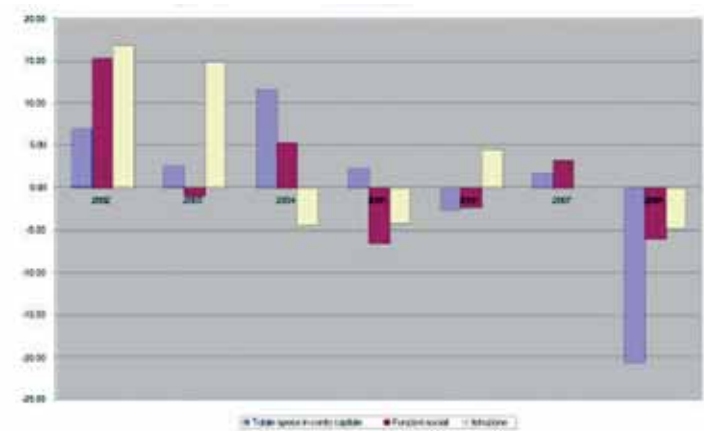
Fonte: Corte di Conti, Indagine conoscitiva sulla finanza locale (2010).

Eppure gli investimenti effettuati a livello locale sono di vitale importanza e le amministrazioni territoriali hanno maggiori responsabilità in questo campo degli enti del governo centrale: nel 2007 i comuni hanno investito risorse pari all'1,01% del Pil, contro un valore di 0,53% delle amministrazioni centrali. Tuttavia, il deficit infrastrutturale a livello locale resta rilevante e penalizza l'erogazione di molti servizi, tra i quali spiccano le prestazioni sociali, che già sono il fanalino di coda del sistema di welfare italiano. Si tratta di servizi per anziani, disabili, minori, famiglie, adulti in difficoltà, immigrati, tossicodipendenti, persone con problemi psichici. Tali servizi sono la risposta ad esigenze effettive e pressanti della popolazione, dei soggetti più deboli o in difficoltà e dei familiari che se ne fanno carico, in particolare le donne.

Solo un esempio: i servizi per la prima infanzia. È noto come tali servizi abbiano valenze molteplici: rispondono al bisogno di custodia di bambini di nuclei familiari in difficoltà (spesso donne sole), hanno una funzione educativa e formativa e sono una pre-condizione, insieme ad una maggiore flessibilità dell'orario lavorativo, per un maggior accesso delle donne al mercato del lavoro. L'obiettivo fissato dall'Agenda di Lisbona è di arrivare ad un numero di posti in asili nido per almeno il 33% dei bambini tra zero e tre anni. In Italia tale numero è in media inferiore al 10% e nelle regioni del Sud si riduce all'1-2%. L'attuale tendenza alla riduzione degli investimenti locali nei settori delle funzioni sociali e dell'istruzione non è certo un segnale incoraggiante: essi si sono ridotti rispettivamente del 5,9 e del 4,7% tra il 2007 ed il 2008, ma il loro declino inizia dal 2005 (grafico 1). La richie-

sta del servizio di asilo nido non è invece diminuita. Dall'Indagine sui bilanci delle famiglie Italiane condotta dalla Banca d'Italia nel 2006 risulta che la carenza di posti nei nidi sia tra le principali ragioni, insieme ai costi elevati, della mancata fruizione del servizio nei comuni del nord e del centro. Al sud il costo della retta sembra essere il disincentivo maggiore.

Grafico 1 - Variazione percentuale delle spese in conto capitale di Province e Comuni: totale, spese per funzioni sociali e spese per istruzione pubblica



Fonte: A. Fontana e R. Rucci, Serie Storiche territoriali dei pagamenti degli enti locali per funzione, 2009

L'attuale situazione di compressione dei bilanci locali non è favorevole né ad un ampliamento dell'offerta, né ad una riduzione delle rette. Queste ultime, per altro, non sono di poco conto, arrivando a coprire più del 60% del costo in alcuni comuni. Va da sé che neppure l'ampliamento dell'offerta sulla base delle strutture esistenti sia una via praticabile, sia perché queste sono generalmente già sfruttate al massimo sia perché si aumenterebbero le spese correnti. Eppure, il costo di gestione dei nidi è una percentuale irrisoria delle spese correnti dei comuni: si va da 0,64% nei piccoli comuni del nord ovest allo 0,13% nei grandi capoluoghi del Sud, secondo le rilevazioni di uno studio di M.A. Antonelli e V. Grembi ("Asili nido e livelli di governo: evidenze da una prima ricognizione dei comuni italiani", relazione presentata al convegno Siep, 2008).

Paradossalmente, alle difficoltà dei comuni di finanziare adeguatamente le politiche per l'infanzia ha cercato di rimediare proprio il governo centrale con stanziamenti ad hoc. Ancora più paradossalmente, il nuovo assetto federalista disegnato dalle modifiche costituzionali del 2001 ha vanificato i tentativi del governo. Il

governo, nella legge finanziaria per il 2002, ha istituito un Fondo ordinario per gli asili nido (pubblici e aziendali) da distribuire alle regioni, dotandolo di 300 milioni di euro per il triennio 2002-2004. La Corte costituzionale lo ha però dichiarato incostituzionale e cancellato, perché viola il novellato articolo 119 della Costituzione che vieta trasferimenti ordinari con vincolo di destinazione, in quanto lesivi dell'autonomia regionale. Anche successivi analoghi tentativi del governo di finanziare la costruzione di nidi (con le leggi finanziarie per il 2003 ed il 2004) sono andati incontro alla medesima eccezione di incostituzionalità da parte della Corte. Solo la dichiarazione di "straordinarietà" dei fondi, ha permesso finalmente di inserire nelle leggi finanziarie per il 2007 e 2008 la previsione di trasferimenti per servizi all'infanzia e i nidi: a questo punto però sono mancati in molti casi i piani regionali che danno diritto all'accesso ai fondi e comunque le spese finanziate non possono derogare dal Patto interno! Sono i cortocircuiti di un federalismo ancora rudimentale.

Forse per dare qualche opportunità in più alle donne di conciliare lavoro e famiglia occorrerà attendere, tra qualche anno, l'attuazione della nuova legge sul federalismo (L.42/2009), che ha riconosciuto la necessità di coprire il deficit infrastrutturale degli enti territoriali del paese e ha previsto lo stanziamento di apposite risorse? Eppure non dovrebbe essere impossibile rivedere l'attuale assetto del Patto interno per tener conto delle necessità di investimento a livello locale. Le opzioni disponibili sono diverse: dalla possibilità di derogare agli obiettivi di bilancio a fronte di particolari necessità di investimento, alla fissazione di tetti regionali di investimento da suddividere tra gli enti locali del territorio, fino alla imposizione di vincoli non annuali ma su un arco di 3-4 anni.

In anni in cui la preoccupazione per gli equilibri di bilancio sembra aver assorbito ogni altra preoccupazione e in cui abbonda la distinzione tra comportamenti "virtuosi" e non (sulla base dei soli risultati di bilancio), occorrerebbe tornare a ridefinire meglio cosa significhi "virtù" in un contesto che si vuole sempre più federalista. Regole eccessivamente miopi e distorsive non possono sperare di essere sostenibili. Lo prova il fatto che gli amministratori locali, consapevoli che la valutazione elettorale del loro operato sarà anche sulle opere pubbliche realizzate, siano disposti a rinunciare all'etichetta di "virtù" fornita dal rispetto del Patto interno, sapendo che la sanzione degli elettori è comunque per loro più penalizzante di quella imposta dal Tesoro.

(21/05/2010)

Il federalismo e le tasse sull'ombra dei balconi

Luisa Giuriato

In questi giorni si assiste a una dura contrapposizione tra amministrazioni locali (regioni, comuni e province) da un lato e ministero dell'economia, ossia governo centrale, dall'altro: oggetto del contendere è la manovra economica del prossimo triennio, che risulta particolarmente restrittiva per il comparto delle autonomie locali. Gli enti locali affermano che, in conseguenza dei tagli imposti ai loro bilanci, non potranno più garantire ai cittadini una serie di servizi, dai trasporti agli asili.: al punto che le regioni hanno minacciato di restituire le deleghe sulle funzioni loro assegnate, dichiarando l'impossibilità di raggiungere gli ambiziosi obiettivi di bilancio imposti dalla manovra. In risposta, il ministero dell'economia sottolinea inefficienze e sprechi a livello locale e rivendica il proprio ruolo di custode della sostenibilità della finanza pubblica. Tali tensioni si stanno puntualmente riflettendo sul contemporaneo processo di attuazione del federalismo fiscale, avviato dalla legge delega approvata nel 2009 (L.42/2009). Le amministrazioni locali lamentano infatti che in questa situazione si toglie ossigeno al processo federalista, il quale non potrà essere avviato in presenza di tagli che incidono in modo tanto pesante su fondamentali competenze locali e di interventi considerati fortemente centralisti. Anche la proposta governativa di concedere alle regioni una "flessibilità" nella modulazione dei tagli di bilancio all'interno del comparto regionale e per gli enti del loro territorio non viene sentita come un passo nel segno dell'autonomia, ma come il tentativo del governo centrale di passare ad altri il cerino acceso.

Gli intrecci tra manovra correttiva e processo federalista

La sostanza del federalismo fiscale consiste nell'attribuzione dei compiti di fornitura di alcuni beni e servizi pubblici al livello di governo più prossimo al cittadino, dando potere al governo locale di acquisire le risorse necessarie allo svolgimento delle funzioni che gli sono assegnate. Questo sistema consente autonomia decisionale locale, differenziazione nella fornitura dei servizi, e tende, in linea di principio, a responsabilizzare i governi locali davanti ai propri cittadini-elettori, eliminando la pratica di spese eccessive e sprechi finanziati ricorrendo al ripiano del governo centrale, ossia alle risorse raccolte in tutto il paese. In uno stato che nasce unitario e che si muove verso maggiore decentralizzazione, la responsabilizzazione delle amministrazioni locali deve però accompagnarsi alla tutela di livelli accetta-

bili di servizi anche per quegli enti che non dispongono di sufficienti risorse, al fine di garantire che i cittadini non vengano discriminati sulla base della residenza: da qui l'esigenza di perequare, ossia livellare in qualche misura, la dotazione di risorse delle amministrazioni locali. Al tempo stesso, il governo centrale, unico responsabile del debito pubblico e dei risultati di finanza pubblica di fronte ai mercati finanziari ed ai partners europei, deve cercare di mantenere sotto controllo le variabili di finanza pubblica e quindi deve fissare obiettivi di bilancio e definire il contributo che ad essi deve dare ciascun comparto della pubblica amministrazione.

Vi è una conflittualità congenita fra queste tre esigenze, autonomia e differenziazione nella fornitura dei servizi, tutela di un livello minimo di servizi su tutto il territorio nazionale, sostenibilità complessiva delle finanze pubbliche (Pedone, 2008, Il trilemma dei rapporti finanziari tra governo centrale e amministrazioni periferiche, Economia Italiana, n. 2). Quando uno di questi obiettivi prende il sopravvento, rischia di mettere profondamente in crisi gli altri, proprio perché in certa misura essi tendono ad escludersi mutuamente. In questi giorni, l'esigenza di controllo della finanza pubblica,ha preso decisamente il sopravvento, sotto la spinta delle tensioni manifestatesi sui mercati finanziari. Di riflesso, essa sta comprimendo le richieste di autonomia decisionale delle amministrazioni locali: ne soffriranno indistintamente tutti gli enti, costretti a tagliare spese poco produttive (le sedi diplomatiche all'estero delle regioni?), ma anche nuovi progetti d'investimento, spese sociali, trasporti.

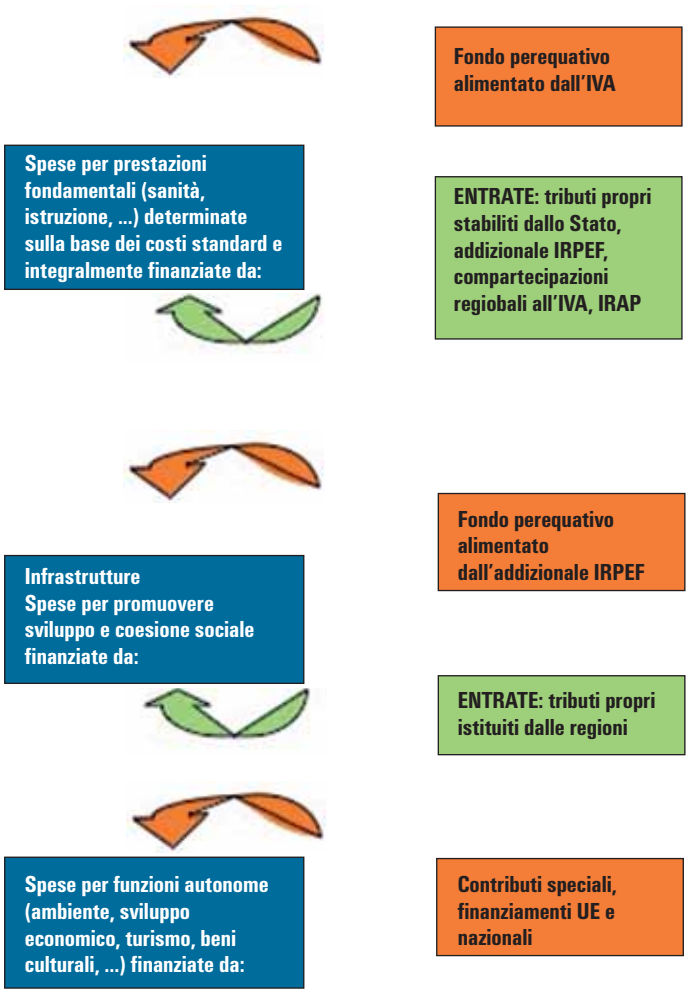
Il contrasto tra queste opposte esigenze può essere tenuto a freno e smorzato solo da una robusta cooperazione interistituzionale tra governo centrale e amministrazioni locali, che necessita di dialogo e procedure condivise e consolidate. In assenza di dialogo tra i diversi livelli istituzionali, qualsiasi disegno federalista sarà sempre lacerato da tensioni e condizionato dall'obiettivo di volta in volta più pressante. Inutile dire che promuovere ulteriormente un disegno federalista in un contesto istituzionale così teso ed incerto è arduo e rischioso. Proviamo quindi a fare il punto del processo federalista.

Il disegno del federalismo

In Italia, l'architettura del federalismo è contenuta, per i principi fondamentali e l'assegnazione di competenze, nel riformato Titolo V della Costituzione, e, per la declinazione concreta del finanziamento, nella legge delega sul federalismo (L.42/2009). Degli obiettivi della legge delega è stato finora attuato quello del trasferimento dei beni demaniali. Si attendono i restanti decreti attuativi nell'arco dei prossimi mesi. La legge 42/2009 imposta la responsabilizzazione degli enti territoriali nel senso di dotare gli enti di risorse sufficienti a finanziare interamente le funzioni per le quali esistono ragioni di uniformità sul territorio nazionale, le cosiddette funzioni fondamentali. Per il resto, le funzioni autonome, ossia relative a materie su cui vi è piena sovranità a livello locale e non vi è esigenza di uniformità di fornitura, è previsto un avvicinamento solo parziale della capacità potenziale di spesa dei diversi enti, che vengono poi lasciati liberi di utilizzare le risorse secon-

do le proprie preferenze. Il fabbisogno di spesa legato alle funzioni essenziali dovrebbe essere determinato sulla base di costi standard, ossia uguali per tutti gli enti di una stessa categoria. Infine, gli investimenti beneficeranno di trasferimenti del governo centrale per livellare la dotazione di infrastrutture nel paese e per favorire lo sviluppo economico e la coesione sociale. Il sistema di spesa e finanziamento per le regioni a statuto ordinario avrà i tratti disegnati nella figura 1. Schema analogo vale per province e comuni.

Figura 1- Il finanziamento delle regioni



Nelle previsioni ideali, una volta definiti i fabbisogni standard, si avrebbe un processo di convergenza ad essi di 5 anni, dopo il quale non dovrebbero più prodursi squilibri nei conti degli enti territoriali, se non temporaneamente per l'effetto di variazioni nel ciclo economico sulle fonti di finanziamento assegnate: il governo centrale, e quindi l'intera collettività, non saranno più chiamati a sanare i dissesti finanziari dei singoli enti territoriali. Si garantirà uniformità nel paese per i servizi fondamentali, ma anche differenziazione, perché gli enti locali più ricchi o più efficienti potranno fornire dei servizi aggiuntivi o di qualità migliore rispetto al livello standard. Questi enti potranno, ad esempio, scegliere di finanziare dei servizi "non essenziali" concernenti ad esempio l'ambiente, lo sviluppo economico, la cultura. Chi non sarà in grado di convergere verso i costi standard e di mantenere in equilibrio le proprie finanze, verrà invece punito dal voto degli elettori, da minori trasferimenti per infrastrutture, e sarà sanzionato con misure che vanno dall'aumento automatico delle imposte fino alla sospensione degli organi di governo territoriale. Va da sé che eventuali cambiamenti di tale quadro, richieste da processi di portata più ampia, non potranno sopravvenire come imposizioni calate "dall'alto", ma dovranno venire dalla cooperazione tra governo centrale ed amministrazioni locali, in particolare a partire dalla definizione degli obiettivi nazionali di finanza pubblica e del contributo che ciascun comparto dovrà darvi.

Questo schema, all'apparenza flessibile e responsabilizzante, è in realtà alquanto rigido dal lato del finanziamento ed è altrettanto problematico dal lato della spesa (come attivare la cooperazione tra governo ed autonomie nella definizione degli standard, quanti servizi, quale qualità, quali controlli?). La possibilità degli enti territoriali di manovrare le proprie entrate non è molta, perché l'autonomia sulle entrate stabilite dallo stato (addizionale Irpef, Irap) non è elevata, dato che gli enti possono variarle solo entro i limiti fissati dalla legge statale, e perché le compartecipazioni sono in sostanza dei trasferimenti quanto a grado di autonomia conferita agli enti territoriali. Inoltre, i tributi istituiti dalle regioni non possono colpire basi imponibili già percosse dai tributi statali e quindi saranno confinati a basi imponibili marginali (varianti sulla "tassa sull'ombra dei balconi"?). Infine, il prelievo a livello locale dovrà coordinarsi con quello centrale per evitare di aumentare la pressione fiscale complessiva e quindi i margini di manovra saranno comunque limitati. In un simile assetto, si rischia che le amministrazioni locali facciano a buon diritto valere, da un lato, l'insufficienza dei fondi assegnati e, dall'altro, i vincoli imposti dal governo centrale sui servizi da fornire, richiedendo risorse per finanziarli. Proprio come avviene attualmente.

Le criticità non finiscono qui. Solo per citarne una: l'intero sistema funziona sulla base di un approccio, complesso e poco chiaro nelle procedure, di cooperazione tra stato, regioni ed enti locali, tra questi ultimi e le regioni e, infine, tra le regioni fra di loro. Proprio dell'assenza di cooperazione e di un eccessivo centralismo si lamentano in questi giorni le amministrazioni locali, rilevando non solo l'assenza di

negoziazione nella fissazione degli obiettivi di finanza pubblica per il prossimo triennio, ma anche come uno dei primi passi del processo federalista, ossia la relazione sul progetto di decentramento tributario presentata dal ministro dell'Economia (1 luglio 2010), sia "inesatta", "offensiva per la dignità delle istituzioni locali", "superficiale". La cooperazione interistituzionale sembra avere ancora molta strada da fare.

Naturalmente l'avvio del processo federalista può portare importanti benefici. Primo tra tutti, un po' di chiarezza sui conti degli enti territoriali, sui costi, l'efficacia, l'appropriatezza e la distribuzione dei diversi servizi. La Conferenza tecnica paritetica per l'attuazione del federalismo fiscale ha appena faticosamente terminato il riordino dei dati di bilancio delle amministrazioni locali, senza i quali è impossibile pensare di procedere ad altre fasi. È sconcertante che per fare chiarezza su questi aspetti e imporli all'attenzione dei decisori politici si sia dovuto attendere l'attuale svolta federalista, mentre essi dovrebbero dovuto da tempo essere il centro di una buona pratica di governo.

Certo, trattandosi di un cambiamento irreversibile e dai tratti ancora molto incerti, occorrerebbe una buona dose di prudenza prima di passare a dosi successive di federalismo. Innanzitutto,occorre riordinare la negoziazione interistituzionale, in modo da evitare prove di forza, stalli, rinvii. Inoltre, il disegno federalista andrebbe forse sperimentato su una o due regioni, prima di somministrarlo a tutto il paese, e dovrebbe essere chiaro che l'autonomia non è un diritto naturale delle amministrazioni locali, ma è un premio a chi dimostra di avere capacità amministrativa. Infine, per una volta, si potrebbe iniziare a ritroso, ossia dai controlli, che da sempre sono il punto debole di qualsiasi riforma nel nostro paese: quindi, in primo luogo, realizzare un sistema di monitoraggio, coerente e tempestivo, di spese, quantità e qualità dei servizi. Solo così si potrà garantire che, man mano che si procede con l'attuazione della legge delega, si possano evitare squilibri nella fornitura dei servizi e aumenti delle disuguaglianze territoriali.

(16/07/2010)

ARTICOLI

2.8 Generazioni

Il paese dei vecchi padri

Alessandro Rosina

In tutto il mondo occidentale è in atto, da decenni, un processo di posticipazione delle tappe di passaggio alla vita adulta. Tale processo risulta ancora più accentuato nel nostro paese. Ciò vale per entrambi i generi, ma il primato rimane soprattutto maschile. Per un uomo italiano aspettare fin oltre i trent'anni per lasciare la casa dei genitori, formare una unione di coppia dopo i 32-33 anni e avere il primo figlio dopo i 35 anni, è oramai considerato assolutamente normale. La tardiva età di conquista di una propria autonomia e di inizio formazione di una propria famiglia riducono i margini di realizzazione dei desideri riproduttivi, e formano quindi un quadro coerente con la persistente bassa fecondità[1]. Le trasformazioni nel percorso di acquisizione dei ruoli adulti, il maggior investimento in formazione e le difficoltà nello stabilizzare il proprio percorso occupazionale portano, in particolare, sempre più donne e uomini ad arrivare alla soglia dei 35 anni senza aver ancora sperimentato l'esperienza di maternità e paternità. Fino alla generazione di fine anni '50, la quota di donne che arrivavano a 35 anni senza matrimonio e senza figli, è rimasta su valori relativamente bassi, prossimi rispettivamente al 10% ed al 15%. Si è assistito poi ad un aumento che ha portato le nate dopo la fine degli anni '60 su livelli rispettivamente attorno al 20% e al 30%. Ma ancor più accentuato risulta tale processo per gli uomini. I celibi a 35 anni erano poco sopra il 10% per le generazioni degli anni '40. Tale quota risulta quasi triplicata per le generazioni degli anni '60. Gli uomini non ancora padri, alla stessa soglia di età, sono passati

dal 20% al 45%. Questo significa che nel giro di pochi decenni si è passati da una situazione nella quale solo una ridotta minoranza arrivava senza figli all'età di 35 anni ad una nella quale poco meno della metà della popolazione maschile rinvia oltre tale soglia anagrafica la prima esperienza di paternità.

Una sindrome soprattutto maschile

L'accentuato ritardo maschile può essere imputato a vari motivi – di ordine culturale, economico e biologico - che nell'insieme concorrono nel rendere più gli uomini che le donne a rischio di scivolare verso una condizione patologica del rinvio delle assunzioni dei ruoli e delle responsabilità adulte, fin quasi a diventare una vera e propria "sindrome del ritardo"[2]. Un primo motivo è costituito dalla precarietà lavorativa e dai bassi salari di ingresso, che tendono a penalizzare maggiormente, dilazionandola nel tempo, la formazione di una propria famiglia sul versante maschile che su quello femminile. Se infatti viene sempre più considerato un prerequisito importante per la costituzione di una unione stabile il possedere un lavoro da parte di entrambi i membri della coppia, rimane però, soprattutto in Italia, la tradizionale maggiore importanza assegnata alla stabilità e alla buona remunerazione del lavoro di lui. Le difficoltà di conciliazione tra occupazione femminile e figli rendono più strategico per la coppia che sia il membro maschile ad investire in modo più solido e intenso nel lavoro.

Un secondo motivo che contribuisce al ritardo è la maggiore accondiscendenza da parte dei genitori verso una protratta permanenza dei figli maschi rispetto alle figlie femmine. I giovani uomini continuano infatti a godere nella famiglia di origine di maggiori risorse e più ampia libertà di quanto non valga invece per le coetanee. Resiste nelle famiglie italiane uno stile educativo molto differenziato per genere in termini di trasmissione del senso di autonomia e di responsabilizzazione. Secondo i dati Istat (http://www.istat.it/dati/catalogo/20061127_01/), tra i pre-adolescenti (11-13enni) i maschi a cui è semplicemente richiesto di mettere in ordine le proprie cose sono meno della metà (44%, contro il 64% delle bambine), quelli che si rifanno il letto sono meno del 20% (contro il 58% delle figlie femmine), quelli che aiutano nelle pulizie il 13% (a fronte del 44% delle coetanee). Va poi considerato che la stessa protratta coabitazione con i genitori, godendo di tutti i comfort della condizione di figlio, senza fasi intermedie di vita autonoma (come la condivisione con coetanei di un appartamento), tende a non favorire negli uomini italiani la maturazione di un modello più simmetrico di condivisione degli impegni domestici.

Possiamo aggiungere, infine, anche un terzo motivo, di ordine biologico. Nell'ultimo secolo la durata di vita si è enormemente allungata. Tutte le fasi dell'esistenza si sono di conseguenza dilatate. In particolare l'ingresso nella vita adulta, l'entrata nella vita di coppia e l'arrivo del primo figlio si sono spostati sempre più oltre la terza decade di vita. In questo processo di estensione elastica del corso di vita il momento conclusivo del periodo fecondo femminile è invece rimasto un

punto fermo, sostanzialmente immobile. La chiusura delle possibilità riproduttive avviene quindi per le donne in età relativamente sempre più precoce rispetto agli altri eventi biografici. Questo significa anche che sul versante femminile, la deriva che può essere innescata dalla "sindrome del ritardo" trova un argine nell'avvicinarsi della menopausa, che costringe a mettere da parte tutte le possibili remore se non si vuole rinunciare per sempre all'esperienza della maternità. Nelle percezione maschile, viceversa, la decisione può rimanere sospesa sine die, dato che teoricamente la possibilità di riprodursi non ha un limite definito. A conferma di ciò, è interessante ad esempio notare come appena passati i 40 anni più di un uomo su quattro risulti ancora senza figli, ma la netta maggioranza (quasi il 60%) di costoro dichiara che intende averne in futuro. Alla stessa età ad essere senza figli è circa una donna su cinque ed inoltre solo una netta minoranza di queste (una su tre) si aspetta di averne in futuro.

Spezzare la catena del ritardo che genera ritardo

Per evitare che il ritardo generi ritardo e determini una riduzione del contributo attivo delle giovani generazioni, è necessario promuovere la possibilità di conquista in età non tardiva di una propria autonomia e di costituzione di una propria famiglia. Politiche in questa direzione sono, come ben noto, molto carenti in Italia. Allo stesso modo, una volta formata una propria famiglia cruciali sono gli strumenti di conciliazione che sostengano la possibilità di aver figli senza provocare una rinuncia al lavoro di lei e un aumento del carico lavorativo esterno di lui[3]. Ma è nel contempo auspicabile anche un cambiamento culturale, che porti a superare la monopolizzazione femminile delle attività di cura[4]. In questa direzione potrebbe essere utile introdurre anche nel nostro paese il congedo di paternità obbligatorio. Un misura che non ha solo un valore simbolico, comunque di rilievo in una realtà così piena di resistenze verso un riequilibrio nei rapporti di genere. Varie analisi empiriche hanno mostrato come la presenza paterna nei primi giorni di vita del figlio produca un coinvolgimento attivo persistente nel tempo. Le potenziali ricadute sarebbero quindi positive per la madre, per il rapporto tra padre e figlio, ma anche per il benessere economico della famiglia, dato che viene favorita le possibilità di conciliazione tra famiglia e lavoro di entrambi i membri della coppia. Con potenziali implicazioni positive anche perle aziende, perché un rapporto più sereno ed equilibrato all'interno della famiglia migliora anche concentrazione e produttività nel luogo di lavoro. Molti paesi hanno introdotto tale misura e hanno comunque potenziato le misure di sostegno ed incentivo alle scelte di autonomia e di responsabilità condivisa. Noi cosa aspettiamo? Evidentemente anche relativamente alle politiche stesse per la famiglia il nostro paese soffre di una "sindrome del ritardo".

(04/12/2009)

NOTE

1. Del Boca D., Rosina A., Famiglie sole, il Mulino, 2009.
2. Livi Bacci M., "Il paese dei giovani vecchi", il Mulino, 3/2005.
3. Rosina A., Sabbadini L.L., "Uomini e padri", in Bimbi F., Trifiletti R. (a cura di), Madri sole e nuove famiglie. Edizioni lavoro, Roma, 2006. Si veda anche: Rosina A., C. Saraceno, "Interferenze asimmetriche. Uno studio della discontinuità lavorativa femminile", Economia e Lavoro, n. 2/2008, 2008.
4. Piazza M. "Non pretendere da un figlio maschio meno di quanto pretendi (o pretenderesti) da una figlia femmina", in Rosina A., Ruspini E. (a cura di), Un decalogo per i genitori italiani. Crescere capitani coraggiosi, Vita e Pensiero, 2009. Micheli G., "Paternità inceppata vuol dire paternità in ceppi. Le gabbie che tengono una rivoluzione in stallo", in in E. Dell'Agnese e E. Ruspini (a cura di), Mascolinità all'italiana. Costruzioni, narrazioni, mutamenti, Utet, Milano, 2007.

Generazione zero chiusa in casa

Paola Villa

Alla vigilia della crisi, i giovani in entrata nella vita attiva si sono trovati a fronteggiare due difficoltà: al vecchio problema della difficile transizione dalla scuola al lavoro, largamente irrisolto nonostante le numerose riforme che si sono succedute nel tempo, si è aggiunto quello dell'accresciuta precarietà del posto di lavoro. Le riforme al margine del mercato del lavoro, realizzate con l'obiettivo di favorire i soggetti più svantaggiati - i giovani e le donne - si sono risolte in un vero boomerang, del resto facilmente prevedibile. Se è vero che quando l'economia va bene, la deregolamentazione "al margine" incentiva le imprese a reclutare forza lavoro giovane a basso costo con contratti atipici (lavoro a termine, interinale, collaboratori coordinati e continuativi, lavoratori a progetto ed occasionali), è ovvio aspettarsi che quando l'economia entra in recessione le imprese utilizzano gli stessi strumenti contrattuali per ridurre l'organico. Ed è quello che è successo.

Prima dell'entrata in recessione la quota di giovani occupati in lavori atipici (contratti a termine, collaboratori, interinali) risulta molto elevata, come sottolineato sia nella Relazione della Banca d'Italia (2010: 100) sia nel Rapporto dell'Istat (2010: 141-2). E sono proprio i lavori atipici quelli che registrano le conseguenze più pesanti della crisi assorbendo ben il 63% della caduta occupazionale complessiva registrata nel 2009 (-240 mila unità). La contrazione del lavoro atipico, unita alla forte caduta delle assunzioni a tempo indeterminato, si è riflessa inevitabilmente in un brusco innalzamento del tasso di disoccupazione giovanile. La figura 1 mostra un aumento molto più marcato per i giovani (15-24 anni) a fronte di uno relativamente contenuto per il totale delle forze di lavoro. Dalla metà del 2007 all'aprile 2010, il tasso di disoccupazione giovanile è aumentato di oltre 10 punti percentuali, arrivando a sfiorare il 30%, a fronte di un aumento del tasso di disoccupazione totale di 2,7 punti, che raggiunge nell'aprile di quest'anno l'8,9%.

Se è scontato aspettarsi in una fase recessiva uno scarto tra i tassi di disoccupazione giovanile e totale, essendo la componente giovanile meno protetta rispetto a quella adulta, desta preoccupazione il progressivo allargamento della forbice che colloca l'Italia nella posizione più alta nella graduatoria dei 27 paesi dell'Ue in termini di differenza tra i tassi di disoccupazione giovanile e totale. A questo proposito il Rapporto annuale dell'Istat (2010: 117) rileva che a fronte di un rapporto

Fig. 1 - Il tasso di disoccupazione giovanile e totale, aprile 2004-aprile 2010 (% dati mensili)

medio per l'UE27 pari a 2,2, l'Italia presenta lo scarto maggiore, pari a 3,3. In breve, in tutti i paesi dell'UE la crisi si manifesta con una tendenza al rialzo dei tassi di disoccupazione giovanili; è tuttavia l'Italia a distinguersi per le dimensioni della penalizzazione della componente giovanile. Una seconda peculiarità caratterizza il nostro paese: mentre nell'UE il tasso di disoccupazione nel 2009 risulta più elevato tra i giovani (20,8% contro il 18,2% delle donne), in Italia è rimane sensibilmente più elevato tra le giovani (28,7%, contro il 23,3% degli uomini). Va precisato che anche nel nostro paese l'aumento della disoccupazione è stato maggiore tra i giovani maschi (sia in valore assoluto che relativo); tuttavia l'impatto della recessione non è stato sufficiente a scalfire le maggiori difficoltà che le giovani donne incontrano nel mondo del lavoro.

L'annuncio che il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 30% ha giustamente catalizzato l'attenzione generale. Ma è necessario aggiungere che il problema non sta solo qui. La crisi ha infatti aggravato un problema strutturale specifico del mercato del lavoro in Italia: il basso tasso di occupazione delle classi giovanili, molto al di sotto dei livelli medi dell'UE (Facchini, Villa 2005). Nel 2008, quindi prima che la crisi si abbattesse sui giovani, in Italia risulta occupato solo il 24,4% dei giovani nella classe di età 15-24 anni, contro il 41% nell'UE15 e il 37,6% nell'UE27 (European Commission 2009). Contrariamente a quanto viene spesso affermato, il basso tasso di occupazione giovanile nel nostro paese non è attribuibile alla scolarità, essendo questa inferiore, seppur di poco, a quella registrata nella media dell'UE. Inoltre, mentre nel medio periodo si osserva nell'UE una tendenza all'aumento dei tassi di occupazione giovanili, seppur lieve, in Italia i già bassi tassi di occupazione giovanile registrano una contrazione. (v. tab. 1). Il più pesante impatto della fase recessiva sui giovani italiani si è quindi tradotto in un allontanamento

Tab. 1 - Tasso di disoccupazione dei giovan per sesso e classe di età in Italia e nell'UE e nell'UE27, 2004*, 2008 e 2009 (% e punti percentuali)

	2004	2008	2009	*2008-09 Var p.p.*	2004	2008	2009	*2008-09 Var p.p.*	UE-IT gap 2004	UE-IT gap 2009
F		**Italia**				**UE-27**				
15-19	7,1	4,9	3,8	*-1,1*	16,4	17,3	16,0	*-1,3*	9,3	12,2
20-24	36,3	33,1	29,6	*-3,5*	48,4	50,8	48,6	*-2,2*	12,1	19,0
25-29	55,9	55,4	53,2	*-2,2*	66,3	69,8	68,5	*-1,3*	10,4	15,3
30-34	63,0	63,0	61,0	*-2,0*	69,1	72,1	70,9	*-1,2*	6,1	9,9
M										
15-19	12,1	9,3	7,2	*-2,1*	20,2	20,7	18,3	*-2,4*	8,1	11,1
20-24	51,4	48,5	44,4	*-4,1*	56,6	59,3	54,9	*-4,4*	5,2	10,5
25-29	74,8	73,2	69,2	*-4,0*	79,3	81,7	78,1	*-3,6*	4,5	8,9
30-34	87,1	86,2	83,9	*-2,3*	87,0	88,5	85,9	*-2,6*	-0,1	2,0

* Nel 2004 l'Istat ha modificato il sistema di rilevazione delle forze di lavoro. I dati predisposti dall'Eurostat per l'Italia presentano pertanto una discontinuità che non permette un confronto puntuale con gli anni precedenti.
Fonte: Eurostat, Database.

dalla media europea in termini di tassi di occupazione, con perdite significative in tutte le classi di età, ma questa volta le perdite sono maggiori per i maschi.

La conclusione che si deve trarre è che le riforme del mercato del lavoro, che miravano a creare occupazione attraverso l'allargamento dei contratti atipici, non solo hanno fallito l'obiettivo di favorire l'inserimento nell'occupazione delle nuove coorti di giovani ma hanno scaricato sulle loro spalle, e quindi quelle delle loro famiglie, l'onere della flessibilità. E questa flessibilità si è tradotta, durante la pesante fase recessiva, in una brusca caduta dell'occupazione giovanile e in un arretramento nei tassi di occupazione. Nel 2009, tra i 18-29enni anni l'occupazione si è contratta in modo significativo (-300 mila unità), assorbendo ben il 79% del calo dell'occupazione totale (Istat, Rapporto annuale 2009: 140). Le scarse prospettive occupazionali hanno prodotto fenomeni di scoraggiamento che sembrano aver spinto una parte a rimanere o a tornare in istruzione ed un'altra parte a confluire nell'aggregato dei "giovani NEET" (Neither in Education nor in Employment or Training), ovvero coloro che non lavorano e non frequentano alcun corso di studi. Va ricordato che nel confronto internazionale l'Italia è tra i paesi con la più elevata incidenza di NEET, che nel 2009 arrivano a superare i 2 milioni nella fascia d'età 15-29 anni (pari al 21,2%) (cfr. CNEL 2009: 177-180).

Le difficoltà nel passaggio alla vita adulta sono venute accrescendosi, negli ultimi quindici anni. In una situazione di scarsa crescita e di stagnazione salariale, l'economia è stata interessata da diverse riforme del mercato del lavoro e del sistema pensionistico, e da un brusco aumento dei prezzi delle case e dei canoni d'affitto, che hanno determinato un significativo peggioramento delle condizioni economiche delle nuove generazioni rispetto a quelle che le hanno precedute (Berloffa, Villa 2010). Nel 1977 la quota di giovani tra i 20 e i 30 anni che viveva con i genitori era pari al 54%, la quota è cresciuta fino a raggiungere il 73% nel 2006 (dati

SHIW, Banca d'Italia). Nel regime di welfare familistico che caratterizza il modello sociale italiano, l'insicurezza economica oggi sperimentata dai giovani adulti, accentuata dalla crisi economica, e la loro soggettiva percezione di un futuro incerto, tendono a rafforzare il tradizionale ruolo protettivo svolto dalla famiglia.

Sono diversi gli aspetti negativi della lunga permanenza in famiglia. La vita da figli ritarda il farsi carico delle comuni responsabilità della vita domestica, riproducendo le asimmetrie di genere proprie delle generazioni mature e ostacolando nella successiva vita di coppia la realizzazione di una più equa condivisione del lavoro domestico e di cura; inoltre, date le differenze tra le famiglie in termini di risorse – affettive, economiche, culturali, relazionali – il dover fare affidamento sulla famiglia come unica possibile fonte di welfare rischia di amplificare tra le giovani generazioni le disuguaglianze esistenti, con gravi rischi per chi non ha alle spalle una famiglia adeguata; infine, il ritardo nell'uscita dalla famiglia, data la crescente insicurezza economica percepita dai giovani adulti, si ripercuote inevitabilmente sul processo di formazione delle nuove famiglie e sulla decisione di mettere al mondo dei figli. L'insicurezza individuale si trasforma così in una questione sociale, con importanti ricadute negative sulla fecondità.

(04/06/2010)

RIFERIMENTI

Banca d'Italia, Relazione Annuale sul 2009, Roma, 31 maggio 2010.

Berloffa G., Villa P. (2010), "Differences in equivalent income across cohorts of households: evidence from Italy", Review on Income and Wealth (forthcoming).

CNEL (2009), Rapporto sul mercato del lavoro 2008-2009, Roma, 22 luglio 2009

Europan Commission (2009), Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2009 compendium.

Facchini C., Villa P. (2005), "La lenta transizione alla vita adulta in Italia", in: Facchini C. (a cura di), Diventare adulti. Vincoli economici e strategie familiari, Guerini Scientifica, Milano, pp. 61-104.

Istat, Occupati e disoccupati. Aprile 2010: stime provvisorie. Roma, 1 giugno 2010.

Istat, Rapporto Annuale 2009, Roma, 26 maggio 2010.

Più brave e più povere. I numeri delle laureate

Carolina Castagnetti, Luisa Rosti

Il gap salariale tra laureate e laureati è dell'11% già all'inizio della carriera lavorativa, e non è spiegabile se non in minima parte in base a elementi oggettivi e strutturali, né varia in modo sostanziale in relazione al tipo di studi fatti. Tale tendenza contrasta con la crescente affermazione delle donne ai livelli alti dell'istruzione. Le ricerche in proposito rendono evidente l'esigenza di azioni positive mirate, in assenza delle quali il gap è destinato a crescere con effetti negativi per le donne e l'intera società.

Cultura e stereotipi

Le giovani donne che si sono laureate nella seconda metà degli anni novanta si sono formate culturalmente in una società che garantisce l'uguaglianza delle opportunità ad entrambi i sessi, ed è per loro nell'ordine naturale delle cose considerare la discriminazione un problema del passato, superato dai tempi, anche se alcuni effetti negativi possono perdurare ancora oggi a causa del comportamento culturalmente retrogrado e politicamente scorretto di pochi datori di lavoro, che non sanno vedere il loro stesso interesse e che temono la maternità più che la mediocrità dei loro dipendenti.

Le ricerche di psicologia cognitiva mostrano invece che gli stereotipi come "una donna dopo la maternità è una risorsa persa" o "un buon capo deve essere maschio" producono conseguenze economiche rilevanti e non marginali, sono pervasivi e non residuali, sono inconsapevoli e non intenzionali, e sono comuni a donne e uomini (Valian 1998). Ad esempio, Correll, Benard e Paik (2007) analizzano le richieste di assunzione inviate con identico curriculum da due gruppi di individui (Madri e Non madri). I valutatori hanno giudicato le Madri meno competenti e meno adatte per assunzioni e promozioni, ed hanno offerto loro retribuzioni più basse rispetto alle Non madri. Anche Biernat e Kobrynowicz (1997) analizzano la valutazione delle competenze contenute in un identico curriculum presentato alternativamente con un nome femminile o con un nome maschile alla selezione per un ruolo dirigenziale (considerato tipicamente maschile dallo stereotipo). Le stesse competenze sono state valutate il doppio se attribuite ad un uomo invece che ad una donna.

Così, anche se le giovani donne sono più istruite e qualificate dei loro coetanei, il cammino per la parità sostanziale non è ancora interamente compiuto, ed è importante mettere a fuoco l'esistenza di disparità retributive che si manifestano fin dall'inizio della carriera, perché senza l'intervento di azioni positive mirate questo differenziale è destinato a diventare ampio e stabile nel corso del tempo.

Dove nasce il gap

In una ricerca recentemente ultimata (v. Castagnetti e Rosti, 2010) abbiamo analizzato i dati Istat sull'inserimento professionale dei laureati del 2004 tre anni dopo il conseguimento del titolo di studio, e mostrato l'esistenza di un differenziale retributivo lordo tra donne e uomini (che lavorano come dipendenti a tempo pieno) pari all'11%. Questa differenza è spiegata solo in piccola parte (12%) dalle differenze nelle caratteristiche personali o del posto di lavoro (quali la facoltà frequentata, il voto di laurea, la presenza di figli, l'esperienza lavorativa maturata, il settore di attività, le ore lavorate, la dimensione d'impresa, il titolo di studio e l'occupazione dei genitori ecc.). Il residuo 88% del differenziale lordo rimane non spiegato, e la letteratura rilevante interpreta tale residuo non spiegato come evidenza di discriminazione, cioè di una disparità di trattamento economico tra individui di uguale produttività.

Alcuni autori (ad esempio Lin 2010) hanno mostrato come il differenziale retributivo tra laureati e laureate all'inizio del percorso di carriera sia principalmente l'effetto della scelta della facoltà universitaria: le donne preferiscono le discipline dell'area umanistica, caratterizzata da livelli retributivi piuttosto bassi, mentre gli uomini scelgono le discipline dell'area scientifica e ingegneristica, caratterizzate da retribuzioni più elevate. I dati riferiti al nostro paese mostrano però che il differenziale si manifesta anche all'interno della stessa area disciplinare (5,7% nell'area umanistica; 9,5% nell'area scientifica; 5,8% nell'area ingegneristica) e soprattutto si caratterizza per una componente non spiegata molto elevata in ciascuna delle aree considerate (77% nell'area umanistica; 99% nell'area scientifica; 85% nell'area ingegneristica).

A fronte di questi risultati sorge spontanea la domanda se i dati non siano troppo poveri di informazioni per spiegare il differenziale retributivo di genere. Però, calcolando con lo stesso metodo e con gli stessi dati (Istat 2007) altri differenziali retributivi - come ad esempio quello tra settore pubblico e privato, o quello tra dipendenti e indipendenti - si nota che la parte spiegata dalle dotazioni copre rispettivamente l'80% e il 65% del differenziale lordo. Dunque le caratteristiche osservabili degli individui e dei posti di lavoro (le dotazioni) spiegano abbastanza bene le differenze retributive per settore e posizione professionale, ma non riescono a spiegare altrettanto bene le differenze retributive di genere.

Meglio il concorso

Nelle economie moderne la discriminazione si produce quando la stima della produttività individuale è condizionata da stereotipi, pregiudizi, aspettative che consapevolmente o inconsapevolmente influenzano la valutazione della produttività degli agenti. I dati Istat non contengono informazioni sulla produttività degli individui, ma permettono di identificare alcuni contesti in cui l'azione degli stereotipi è più incisiva (Heilman 2001), come ad esempio il lavoro dipendente versus lavoro indipendente e le assunzioni senza concorso versus assunzioni per concorso. I lavoratori indipendenti, infatti, essendo datori di lavoro di se stessi non hanno bisogno di stimare la propria produttività, e in tal caso gli stereotipi non possono influenzarne la valutazione. Anche le assunzioni per concorso costituiscono un ostacolo all'azione degli stereotipi perché nelle procedure concorsuali la valutazione è più formale e più strutturata, e i decisori sono portati a giustificare le proprie scelte in modo più oggettivo.

Ipotizzando che gli stereotipi siano una causa importante della discriminazione che si manifesta nella componente non spiegata del differenziale retributivo di genere, abbiamo verificato che sia nel lavoro indipendente sia nelle assunzioni per concorso la componente spiegata del differenziale retributivo è maggiore. I dati mostrano, inoltre, che una eccellente performance scolastica sembra essere utile per contrastare l'azione degli stereotipi: laurearsi con lode riduce infatti in modo molto significativo la componente non spiegata del differenziale retributivo di genere (da 88% a 52%).

A fronte di questi risultati, non sorprende che Hunt (2010) trovi che il più importante fattore che spiega il tasso di abbandono delle laureate americane dell'area scientifica e ingegneristica sia proprio l'insoddisfazione per i livelli retributivi e le prospettive di carriera. Questo fattore spiega, da solo, circa il 60% del differenziale di genere nei tassi di uscita dall'ambito delle attività proprie di queste aree disciplinari, che è marcatamente più elevato rispetto ad altri settori in cui la presenza femminile è maggiore.

(23/09/2010)

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Biernat, M. and D. Kobrynowicz (1997), "Gender- and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups", Journal of Personality and Social Psychology, 72, 544-557

Castagnetti, C. e L. Rosti (2010) "The gender pay gap among Italian university graduates in the early years after labour market entry" forthcoming in Quaderni del Dipartimento di Economia politica e metodi quantitativi # 214 - (09/10).

Correll, S. J., S. Benard and I. Paik (2007), “Getting a Job: Is There a. Motherhood Penalty?” American Journal of Sociology, 112, 5, 1297-1338.

Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. Journal of Social Issues, 57, 4, 657-674.

Hunt, J. (2010), “Why Do Women Leave Science and Engineering?”, NBER Working Paper 15853

Istat - Inserimento professionale dei laureati - Indagine 2007.

Lin. E. S. (2010), “Gender wage gaps by college major in Taiwan: Empirical evidence from the 1997–2003 Manpower Utilization Survey”, Economics of Education Review, 29,1, 156-164.

Valian, V. (1998) Why So Slow? The Advancement of Women. Cambridge: MIT Press.

Un mondo di maschi

Claudio Giorgi

Nel marzo 2010, l'Economist ha pubblicato un'inchiesta relativa alle conseguenze sociali del disequilibrio fra i sessi alla nascita nei due paesi più popolosi del mondo: Cina e India. L'articolo, intitolato "Gendercide: Worldwide war on baby girls" (Femminicidio: una guerra mondiale contro le figlie femmine) mostra come il calo di nascite femminili riguardi non solo le aree arretrate, dove prevalgono i vecchi pregiudizi e un ancestrale preferenza per il figlio maschio, ma anche quelle ricche, dove il fenomeno viene favorito dall'uso combinato di ecografie e aborti selettivi.

Un fenomeno macroscopico

Il fenomeno non è nuovo: da tempo mancano all'appello milioni di donne mai nate, uccise o lasciate morire. Nel 1990 l'economista indiano (e poi premio Nobel) Amartya Sen calcolava un totale di cento milioni di "donne mancanti", e oggi il numero è aumentato, in proporzione alla crescita delle rispettive popolazioni. Il "ginecidio" è più diffuso di quanto si creda, non solo in Asia, e colpisce in modo simile quasi tutti gli strati sociali: ricchi e poveri, istruiti e analfabeti, indù e musulmani, confuciani e cristiani. Interessa anche società ricche e aperte come quelle di Taiwan e Singapore. Ma la tradizionale preferenza per i figli maschi si combina oggi pericolosamente con altri due elementi: il desiderio di avere una famiglia meno numerosa e l'introduzione delle ecografie per la determinazione del sesso del feto.

In passato, quando era normale avere molti figli, le famiglie pensavano che prima o poi un maschio sarebbe arrivato. Ma oggi la maggioranza delle persone vuole al massimo due figli, e questo aumenta il rischio che le coppie assolutamente non vogliano una bambina. Per questo, in India, ad esempio, il rapporto risulta più squilibrato proprio nelle zone più moderne: è qui che tecnologia e crescita del reddito pro capite rendono più facile selezionare il sesso dei propri figli, già dentro l'utero materno.

E, non a caso, il rapporto fra i sessi alla nascita peggiora progressivamente dopo il primo figlio: alla prima gravidanza i genitori possono accettare la nascita di una femmina, ma alla seconda o terza, se hanno avuto femmine in precedenza, faranno di tutto perché nasca un maschio. Contrariamente a quel che si può essere portati a credere, la situazione peggiora al crescere del reddito e dell'istruzione: nel

Punjab, ad esempio, le seconde e terze figlie di madri istruite hanno il doppio di probabilità di morire prima dei cinque anni rispetto ai loro fratelli, indipendentemente dall'ordine di nascita.

In Cina, la situazione è anche peggiore. Per esempio, in una delle provincie più popolose, il Guandong, il rapporto fra i sessi di tutti i nati è di 120 maschi ogni 100 femmine. Se però si considerano solo i primogeniti, si scende a 108/100, cioè non molto al di sopra del valore normale (105-106%). Ma con i secondogeniti il rapporto sale a 146 maschi ogni 100 femmine. E nei pochi casi in cui ai genitori è concesso di avere un terzo figlio si arriva a 167/100 (The Economist).

Il ricorso all'ecografia per la determinazione del sesso del feto è ormai alla portata della maggior parte delle famiglie indiane e cinesi, visto che costa in media 12 dollari. E il ricorso all'aborto selettivo, pur se formalmente vietato in quasi tutti i paesi, resta comunque molto diffuso perché risulta praticamente impossibile dimostrare che un aborto è stato deciso per motivi di selezione sessuale.

Conseguenze

Nei paesi in cui lo status sociale è legato al matrimonio e ai figli, come in Cina e in India, la difficoltà dei giovani nel trovare una possibile sposa costituisce una delle possibili cause dell'escalation della violenza e dell'instabilità sociale. In Cina, in particolare, allo squilibrio tra i sessi si può probabilmente imputare, almeno in parte, l'aumento di fenomeni quali rapimento e compravendita di donne, stupro e prostituzione. Inoltre è qui che, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, il tasso di suicidi tra le donne è il più alto del mondo.

Altre conseguenze dello squilibrio tra i sessi sono non meno sorprendenti. Per esempio l'aumento del tasso di risparmio delle famiglie cinesi con un solo figlio maschio: il capitale accumulato serve a rendere il figlio più appetibile sul mercato dei matrimoni, sempre più competitivo.

Nonostante l'aborto selettivo si stia diffondendo, pur se con intensità e ritmi diversi in molti paesi in via di sviluppo, lo scenario futuro non è del tutto catastrofico. Alcuni segnali positivi arrivano dalla Corea del Sud, dove il rapporto tra i sessi alla nascita, un tempo fortemente squilibrato (117 maschi per 100 femmine nel 1990) è tornato adesso su valori più naturali (107 a 100 nel 2010; v. Cia "The World Factbook", https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html).

Cina e India sono molto più povere della Corea del Sud, ma i loro governi stanno compiendo grandi sforzi, con leggi, campagne televisive, e altro, per cercare di invertire la tendenza. Si può quindi sperare che presto i due giganti asiatici seguiranno l'esempio sud-coreano.

(23/09/2010)

Quest'articolo è stato pubblicato anche su www.neodemos.it

Ti amo da morire

Francesca Molfino

A luglio 2010 la Casa per non subire violenza di Bologna scriveva: "Dovremmo.... portare segni di lutto ogni giorno. Noi sappiamo che mediamente nel nostro Paese ogni tre giorni una donna è uccisa da un uomo che conosceva, che amava."

A settembre 2010 Giancarla Codrignani scrive in un bell'articolo su Noi Donne: "L'estate è trascorsa conteggiando femminicidi. L'ira maschile ha infierito perfino sugli uomini stessi con suicidi successivi agli ammazzamenti di donne, a dimostrazione di quanto la violenza connoti il ruolo maschile, ormai pericoloso a se stesso e alla società dentro la quale portano la guerra."

In questi giorni Nicoletta Livi Bacci, presidente del centro Antiviolenza Artemisia di Firenze, farà esporre dalla finestra della sede uno striscione con scritto: "Basta, basta all'uccisione delle donne", per denunciare "che non si può continuare ad ignorare che le donne vengono uccise ogni giorno e che spesso erano da anni vittime di violenza e stalking. Invitiamo quanti, uomini e donne, vogliano unirsi alla denuncia, ad esporre dai propri balconi e dalle proprie finestre le stesse parole di sdegno ed orrore".

I numeri ufficiali sul "femminicidio" finora disponibili parlano chiaro: nel 2009 in Italia gli uomini hanno ucciso 119 donne. Le donne uccise, nel 70% dei casi sono italiane, e i loro assassini sono italiani per il 76%. Nell'83% dei casi l'assassino ha le chiavi di casa, è il partner o un famigliare. Gli omicidi avvengono dunque principalmente in famiglia e riguardano tutte le classi sociali, si concentrano (46%) nel ricco Nord Italia. Queste morti non sono fatti di cronaca isolati, e più o meno alla

ribalta a seconda della stagione, spesso l'omicidio non è che l'apice di una storia di violenza agita da un uomo contro una donna, molte volte alle spalle ci sono anni di abusi e maltrattamenti.

In Italia non c'è attenzione istituzionale all'analisi e al contrasto del femminicidio, ne sia esempio il Rapporto sulla criminalità in Italia del 2007 (l'ultimo disponibile) del ministero degli interni che non riporta un'analisi di genere sugli omicidi, per cui i dati degli ultimi anni sono derivati dalle agenzie di stampa.

Solo il 2,8% delle vittime (fonte Istat) ha accesso ai programmi di protezione e siamo fanalino di coda per il numero di posti in case rifugio per vittime di violenza: 90% in meno rispetto alla media europea.

Le persone che dovrebbero aiutare le donne a fuggire dalla violenza - servizi sociali, medici, forze dell'ordine, psicologi, avvocati - non hanno ricevuto un'adeguata formazione sulla violenza di genere. Eppure esistono strumenti, utilizzati con efficacia in altri paesi, non solo per sostenere le donne che vogliono liberarsi dalla violenza, ma anche per prevenire e individuare le situazioni di maggiore rischio. Il metodo "Sara" (Spousal Assault Risk Assessment), per esempio, consente di comprendere se e quanto un uomo che ha agito violenza nei confronti della propria partner (moglie, fidanzata, convivente) o ex-partner è a rischio nel breve o nel lungo termine di usare nuovamente violenza. Se le forze di polizia o i servizi socio sanitari utilizzassero questo strumento probabilmente verrebbero uccise meno donne.

I servizi di supporto sociale per le vittime di violenza vengono finanziati dagli enti locali e non sono previsti come intervento capillare e nazionale coordinato dal governo centrale: questo crea molte disparità a seconda delle amministrazioni e tra grandi e piccoli centri. Per esempio solo alcune grandi città (Torino, Venezia, Bologna) hanno attivato un programma di pronto soccorso per vittime di violenza.

Se a livello statale l'ordine di protezione alle donne vittime di violenza è stato sancito nel 2001, è da anni che le associazioni di donne aspettano l'applicazione del Piano nazionale antiviolenza (si veda, della stessa autrice "I fondi antiviolenza in fondo al cassetto"). Lo scorso anno è stata fatta una legge anti-stalking dalla ministro Carfagna, ma le misure non sono abbastanza forti né sostenute con adeguati fondi per fermare gli "stalker" veramente pericolosi; un caso eclatante è avvenuto lo scorso luglio: Gaetano de Carlo ha ucciso due donne mentre era sotto processo per stalking a Crema.

L'inefficacia di una legge con grandi lacune e poco sostenuta da una volontà di cambiamento culturale, e quindi da un'adeguata campagna di comunicazione sociale e da formazione degli attori sociali, si riflette nello scarso numero di denunce (dal 4 al 7%, a seconda dei diversi tipi di persecutorietà) e nell'ancor più basso numero di processi istituiti. Potrebbe aiutare a denunciare la possibilità legale per la donna di nascondere i suoi dati personali per sfuggire il persecutore, ma non è previsto, mentre lo è per i testimoni di mafia e di terrorismo.

Nonostante in Italia i centri antiviolenza siano radicati da oltre vent'anni, il problema della denuncia e quindi della conseguente protezione della donna da parte delle forze dell'ordine rimane, a differenza degli altri paesi europei, ancora non efficacemente affrontato. Chi avrebbe il coraggio di denunziare la persona con cui vive o da cui si è divisa e che l'ha mandata magari più volte in ospedale, se non può essere tutelata e seguita?

È proprio dall'intervento delle forze dell'ordine che si può valutare quanto ancora la cultura, la mentalità, i comportamenti prodotti dagli automatismi inconsapevoli abbiano un peso nell'evitare di guardare in faccia il problema della violenza e di farsi carico dell'affrontare il momento critico della separazione tra il maltrattante e la maltrattata.

Le forze dell'ordine, con le dovute eccezioni, non brillano per efficienza e solidarietà. Ne sanno qualcosa le operatrici telefoniche del numero verde antiviolenza 1522 (istituito nel 2006) che mi hanno raccontato come le donne che chiamano da piccoli centri abbiano spesso paura di rivolgersi alle forze dell'ordine del loro paese. Hanno paura che poi tutti lo verranno a sapere e che questo produca una reazione ancora più violenta (di cui loro farebbero le spese) nell'uomo maltrattante, altre volte i poliziotti e i carabinieri sono amici di chi picchia e o non credono alla storia, oppure minimizzano.

Se invece chi chiama vive in una grande città, è difficile trovare la disponibilità ad accorrere alla chiamata di emergenza. Raccontava un'operatrice del 1522 di aver sentito in diretta il marito picchiare alla porta del bagno, e poi i rumori dei colpi sul corpo della moglie. Mentre la donna urlava, le forze dell'ordine non avevano volanti da inviare. È stata poi l'operatrice a cercare di calmare il maltrattante, che si era impossessato del cellulare, continuando ad urlare contro di lei. La pattuglia è arrivata dopo un'ora e mezza, in casa non c'era più nessuno e, ovviamente, i vicini non avevano sentito, né visto nulla.

Anche nello svolgimento degli atti giudiziari, che dovrebbero tutelare la donna, ci sono molte disfunzioni, ne elenco alcune:

- Una scarsa tempestività fra il deposito di una domanda con ordine di allontanamento e il momento di valutazione da parte del giudice (con conseguente eventuale fissazione dell'udienza di comparizione anche a distanza di 65 giorni in situazioni di violenza domestica attuali).
- Mancano le modalità di esecuzione del decreto di allontanamento e quindi necessità di dover ricorrere all'ufficiale giudiziario, seguendo un percorso attuativo assolutamente inidoneo alla tutela della vittima.
- Scarsa conoscenza del fenomeno degli atti persecutori posti in essere dagli ex partner (c.d. "stalking").
- Un insufficiente sensibilità e specializzazione delle forze di polizia nel momento di raccolta della denuncia. Spesso nel momento della denuncia non si verifica l'esistenza di circostanze fondamentali per la ricostruzione della vicenda,

per esempio la presenza di figli minori durante gli episodi persecutori o di violenza. Per i fatti di violenza sessuale connessi a maltrattamenti si tenta a volte di dissuadere la donna nel denunciarli qualora gli stessi siano risalenti nel tempo o non supportati da elementi di prova.

- Una mancata applicazione da parte della polizia giudiziaria degli istituti previsti dagli artt. 55 e 381 c.p.p.. In particolare si rappresenta l'eccezionalità di arresti in flagranza per il delitto di maltrattamenti in famiglia.

- Sul piano della formazione dei magistrati e di tutti gli operatori del settore (prima fra tutte la polizia giudiziaria) appare doveroso insistere su momenti formativi centrali e decentrati rivolti ai magistrati.

Infine l'ultima sentenza della Corte Costituzionale del luglio 2010 (n° 265) è molto ambigua a proposito delle misure cautelari da adottare nel caso di violenza e di abuso; la tendenza a non affollare le carceri può essere compresa, ma è ingiustificata se non si prevedono altre disposizioni che possano garantire le vittime dalla ripetizione degli atti violenti. In questo non proporre misure alternative si intravedono delle resistenze nell'entrare in merito, nell'affrontare la diffusione, l'orrore, di questi delitti.

Negli Stati Uniti dal 1976 al 2004, contrariamente all'Italia, si è verificata una diminuzione del 28% dei femminicidi, segno che i molti interventi a sostegno di chi subisce violenza funzionano, anche se con lentezza.

In Italia, la mancanza di formazione e prevenzione, l'assenza di un piano di azione nazionale che preveda servizi statali e capillari, la tendenza dei mezzi di comunicazione a parlare di "passione", di stranieri, l'assenza di strumenti e pratiche giuridiche efficaci, la mancanza insomma di un ragionamento e di una prassi culturale e istituzionale che faccia propria la battaglia contro la violenza sulle donne lascia sul campo più di cento donne uccise ogni anno.

Parlare della mentalità, della cultura che caratterizza il nostro paese rispetto all'Europa o agli USA, non può che essere la ripetizione di quanto è stato detto e ridetto, scritto e riscritto negli ultimi quarant'anni e mi sgomenta pensare di doverlo ridire, anche perché riassunte in poche parole le affermazioni apparterrebbero più al registro di utili slogan, delle parole d'ordine o di un discorso politico e questo non è il mio campo.

Quello che posso dire, a proposito di cultura (e solo per dovere di conclusione), è che in Italia la difficoltà a lavorare concretamente contro la violenza perpetrata da partner, ex-partner o da famigliari è ancorata a una confusione tra amore, controllo-potere-distruzione (non parlo di aggressività), confusione sostenuta, protetta, favorita dalla così detta "sacralità della coppia e della famiglia".

(09/09/2010)

Invasione di campo sulla RU486

Laura Ronchetti

RU 486: quando il potere normativo si macchia di esercizio abusivo della professione medica... sotto sotto c'è una donna.

Recentemente si è scritta un'altra pagina, ma non l'ultima, della penosa vicenda sulla commercializzazione della pillola abortiva RU486 anche in Italia, ultimo paese europeo a consentirlo se si escludono gli stati in cui l'aborto è vietato (Irlanda, Malta e Polonia). Vicenda emblematica di come il potere normativo (parlamento e governo) si abbandoni all'irresistibile tentazione di attribuirsi gli spazi decisionali di altri soggetti e poteri, con particolare riferimento ai giudici, ai medici, agli organi terzi, ma anche e soprattutto ai soggetti in carne ed ossa. I veri soggetti dell'ordinamento, i singoli individui, non possono infatti che essere coinvolti, se non travolti, dai sempre più audaci tentativi dei parlamentari di assurgere agli occhi dell'opinione pubblica come i decisori della vita e della morte di tutti.

È sulla nostra vita e sulla nostra morte, difatti, che si gioca, sotto l'etichetta di bioetica, la sorte dei diritti costituzionali. In particolare dei diritti coinvolti, non solo dal desiderio di non maternità (RU486), ma anche dall'opposto desiderio di genitorialità (fecondazione assistita), fino a incidere sulle forme di una morte soggettivamente dignitosa (rianimazione obbligatoria per i grandi prematuri e testamento biologico). Queste questioni, dal punto di vista costituzionale, devono essere ricondotte all'interpretazione da dare alla lettura congiunta in particolare degli artt. 2, 13 e 32 della Costituzione. Si tratta degli articoli che fondano una concezione dell'essere umano e della vita consociata incentrata sulla indissolubilità della integrità psicofisica della persona e della sua essenzialità (art. 13) per lo svolgimento della personalità (art. 2) o comunque per lo meno per il «rispetto della persona umana» (art. 32).

Sin da subito ci si rese conto che l'avanzamento delle tecniche scientifiche, che in teoria potrebbero ampliare le forme di sovranità sui nostri corpi, presentava al tempo stesso una ghiotta occasione per un legislatore in crisi di minare l'inviolabilità di una sfera di autodeterminazione costituzionalmente protetta. E, infatti, in

tutte queste vicende – come è stato già scritto da altre giuriste - il legislatore ha tentato di sostituirsi alla scienza, ha voluto farsi medico, ha cercato di interferire nell'attività di natura tecnico-scientifica di un organo terzo. In tutte sono aggrediti i nostri diritti costituzionali, la nostra quota di sovranità popolare.

Tale operazione finisce peraltro per travolgere la relazione tra i sessi, per ridurre drasticamente la dimensione relazionale tra le donne e i loro corpi, fecondati o meno, tra la madre e i propri figli, tra i genitori con i figli, tra il medico e il paziente, trasformando la medicina e la scienza da strumento per il pieno godimento della libertà personale e dello sviluppo della personalità in luogo e spazio delle convinzioni etiche prescelte e predefinite dal legislatore.

Dopo il clamore suscitato dalla delibera del 30 luglio scorso con cui l'Agenzia italiana per il farmaco - AIFA – dava avvio alla procedura di immissione in commercio della pillola RU486 che consente l'aborto farmacologico come alternativa a quello chirurgico, il legislatore non ha resistito alla tentazione di interferire. Il 22 settembre, infatti, la Commissione igiene e sanità del Senato ha avviato all'unanimità una indagine conoscitiva sulla procedura dell'aborto farmacologico, espressamente anche per una "valutazione della coerenza delle procedure proposte con la legislazione vigente; organizzazione dei percorsi clinici". Il presidente della Commissione parlamentare, in una lettera indirizzata tempestivamente al presidente dell'AIFA, ha addirittura segnalato l'opportunità di tenere nella massima considerazione le valutazioni che sarebbero emerse a conclusione dell'indagine conoscitiva, invitando di fatto l'AIFA a interrompere la propria attività tecnico-scientifica.

Il Consiglio di amministrazione dell'AIFA il 30 settembre ha comunque approvato il verbale della delibera del 30 luglio e il 19 ottobre ha dato mandato al direttore generale per la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Determinazione relativa l'autorizzazione all'immissione in commercio del farmaco.

Ma ancora una volta, il 23 novembre, il documento finale dell'indagine parlamentare ha irritualmente chiesto all'AIFA di fermare la procedura in attesa di un parere tecnico del ministero della Salute circa la compatibilità tra la legge n. 194 sull'interruzione di gravidanza e la RU486. Il ministro ha, quindi, invitato l'AIFA a valutare "se sia necessario riconsiderare la delibera" di luglio per "evitare ogni possibile contrasto con la legge 194". Espressamente il ministro si è assunto la responsabilità di sostenere che la pillola possa essere usata "solo se l'intera procedura abortiva, e fino all'accertamento dell'avvenuta espulsione dell'embrione, sia effettuata in regime di ricovero ordinario". Il ministro, in altre parole, ha chiesto di imporre la forma della degenza della durata di tre giorni, mentre la - comunque restrittiva (per la mancata commercializzazione nelle farmacie e per i tempi entro i quali assumere la pillola) - delibera dell'AIFA di luglio già prevedeva espressamente che per il ricorso all'aborto farmacologico "deve essere garantito il ricovero (...) dal momento dell'assunzione del farmaco sino alla verifica dell'espulsione del prodotto del concepimento". Si tratta di un diritto, che può essere esercitato nelle forme ritenu-

te più opportune dalla donna in relazione alle indicazioni del medico; non di un obbligo, che sarebbe palesemente in contrasto con la Costituzione.

L'AIFA ha quindi chiuso la querelle in cui è stata inopportunamente coinvolta dall'invadente potere normativo, ribadendo il 30 novembre la compatibilità dell'utilizzo della RU 486 con la legge n. 194/78 e provvedendo alla pubblicazione della propria delibera.

Si tenga presente, inoltre, che i dati forniti il 29 luglio 2009 dalla Relazione dello stesso ministro della Salute sull'attuazione della legge n. 194 indicano per l'aborto farmacologico una prevalente prassi di ricovero in day hospital, prassi che non si discosta da quel 91.2% dei casi di interruzione chirurgica la cui durata della degenza è risultata essere inferiore alle 24 ore, con un solo 6.2% di casi in cui la donna è rimasta ricoverata per una notte. La famosa degenza di tre giorni, quindi, è frutto di una lettura fantasiosa della legge sull'aborto che, invece, parla di "eventuale degenza" relativa alla interruzione della gravidanza (art. 10 l. n. 194 del 1978). Eventuale perchè la decisione spetta alla donna nell'ambito del rapporto di cura e di fiducia con il proprio medico curante.

Qual è il problema? Chi si oppone alla commercializzazione della RU 486 ritiene «importante evidenziare come nell'interruzione chirurgica della gravidanza un ruolo centrale sia di fatto svolto dal medico (come confermato anche dalle disposizioni sull'obiezione di coscienza), che assume una funzione di vero e proprio coautore nei confronti della donna; tale figura viene invece a mancare nell'aborto farmacologico, nel quale è la donna l'unica responsabile-artefice dell'interruzione di gravidanza» (da un'interpellanza alla Camera dei Deputati – 29/09/2009).

È l'autonomia delle donne che spaventa, autonomia che troverà sempre vie di fuga, anche se, con un legislatore di tal fatta, sempre più spesso saranno quelle pericolose di un aborto procurato, come dimostrano i dati sugli aborti clandestini e sugli aborti spontanei di dubbia origine.

Solo un rafforzamento dei presidi territoriali dedicati alla salute sessuale delle donne e alla genitorialità consapevole, come i consultori, anche attraverso l'affidamento a loro della distribuzione e della supervisione dell'assunzione della pillola abortiva, potrebbe più efficacemente raggiungere l'obiettivo di coniugare il progresso scientifico con l'autonomia delle donne.

(18/12/2009)

RU486: la pillola che non c'è

Luisa Sciandra, Nicola Salerno

Il Mifegyne (RU486) è in uso in Francia da oltre 20 anni ed è già stato introdotto in quasi tutti i paesi europei e in molti paesi del mondo. Nel 2007 è stata presentata richiesta per l'autorizzazione all'immissione in commercio anche in Italia. In ossequio al principio di mutuo riconoscimento di farmaci già commercializzati in Ue, l'Aifa ha solo provveduto a definirne il prezzo e ad inquadrarne l'uso nella cornice delle leggi nazionali e, in particolare, della legge n. 194 del 1978, "Norme per la tutela della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza". È importante ricordare che, in assenza di uno specifico quadro nazionale, il principio europeo di mutuo riconoscimento permette che qualsiasi farmaco, già commercializzato in altro paese Ue, venga legalmente importato e utilizzato sul territorio nazionale; cosa che in effetti stava già accadendo in Italia sin dal 2005.

L'intervento dell'Aifa è stato necessario per ribadire il divieto di prescrizione della RU486 al di fuori della legge n. 194-1978. Con il comunicato n. 120 in data 30 luglio 2009, l'Aifa ha deliberato l'autorizzazione all'immissione in commercio e, nel contempo, fornito alcune precisazioni. "Deve essere garantito il ricovero in una struttura sanitaria, così come previsto dall'articolo 8 della legge n. 194, dal momento dell'assunzione del farmaco sino alla certezza dell'avvenuta interruzione di gravidanza, escludendo la possibilità si verifichino successivi effetti teratogeni [danneggiamenti del feto senza interruzione di gravidanza]". Il trattamento deve avvenire sotto stretta sorveglianza del personale sanitario, a cui è demandato anche il compito di fornire corretta informazione sulla alternative disponibili, sui vantaggi e sui rischi comparati, sull'importanza dell'aderenza terapeutica. "Ulteriori valutazioni sulla sicurezza [...] hanno indotto il Cda [dell'Aifa] a limitare l'utilizzo del farmaco entro la settima settimana di gestazione anziché la nona come invece avviene in gran parte d'Europa".

L'Aifa è intervenuta in maniera equilibrata e prudente, e ha interpretato in modo impeccabile il suo ruolo, inserendo nel prontuario nazionale un farmaco già in uso in Europa e già in uso in modalità off-label anche in Italia; tuttavia dal 9 dicembre 2009, data della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della determinazione Aifa, il Mifegyne non è ancora disponibile negli ospedali, o lo è con forti difficoltà e disomogeneità territoriali.

Ai tempi tecnici per la predisposizione delle confezioni (su cui andranno applicati i bollini Aifa) e del foglietto illustrativo, si è aggiunto il dibattito sulle modalità di svolgimento della terapia, che non è ancora approdato a delle scelte condivise. Assodato il diritto soggettivo all'accoglienza in ospedale dall'inizio della terapia sino al suo completamento certo, è in discussione se si debba prevedere l'obbligo di ricovero, oppure se somministrazione, verifiche e conclusione del ciclo terapeutico possano avvenire con sedute ambulatoriali. Se intervenisse l'obbligo di un ricovero che coprisse l'intero ciclo terapeutico, lo stesso ricovero dovrebbe necessariamente essere di tipo ordinario e avere la durata di tre giorni (nel primo, la paziente assume il Mifegyne; nel secondo, prosegue l'effetto farmacologico; nel terzo, la paziente assume prostaglandina che, entro alcune ore, completa il percorso abortivo). Per l'aborto chirurgico il problema si pone in termini diversi, dal momento che la modalità di intervento (anestesia e aspirazione) permette di chiudere il ciclo terapeutico in un solo giorno in day-hospital.

Mentre il dibattito si svolge, l'aborto farmacologico rimane non accessibile nelle strutture del Servizio sanitario nazionale (Ssn), negando alle donne una soluzione meno invasiva dell'intervento chirurgico e praticabile senza il ricorso all'anestesia. La scelta sulle modalità di svolgimento della terapia dovrebbero rispecchiare unicamente i profili di rischio medico, e tener conto della ormai pluridecennale esperienza internazionale, che ha indotto l'Organizzazione Mondiale della Sanità ad inserire il Mifegyne tra i farmaci essenziali per la salute riproduttiva. A questo proposito, al dibattito manca uno dei riferimenti più importanti: una informazione chiara sulle modalità di svolgimento della terapia farmacologica nei paesi dove la RU486 è in uso da tempo.

Evitare un obbligo di ricovero non necessario, permetterebbe di cogliere un altro aspetto positivo, quello di un impatto anche psicologicamente meno invasivo: sia perché, come ricordava nel suo articolo Laura Ronchetti ("Invasione di campo sulla RU486 "), l'assunzione di un farmaco rende meno dipendente la donna da interventi di terze persone (medici e personale sanitario) rispetto alla via chirurgica; sia perché tutela meglio lei e i suoi cari dallo stigma sociale in un paese, come il nostro, dove spesso i diritti della persona, pur formalmente attestati senza equivocabilità, nella realtà si trovano a dover scontare numerosi "filtri". Tanto più che la legge n. 194 chiama anche al rispetto per la maternità consapevole, la dignità e la riservatezza (articolo 5).

Oltretutto, anche se la motivazione economica viene ovviamente dopo quella dell'adeguatezza terapeutica, permettere che possa essere evitato un ricovero ordinario di tre giorni, quando non effettivamente necessario, implicherebbe anche minori spese per il Ssn; e quelle risorse potrebbero essere investite in programmi di informazione e prevenzione sul territorio. La deospedalizzazione, con rafforzamento del day-hospital e soprattutto della cintura delle prestazioni socio-sanitarie diffuse, è uno degli obiettivi di riforma del Ssn.

Ma anche dovesse affermassi la prassi del ricovero ordinario, non è detto che la terapia diventi accessibile in tempi rapidi e, soprattutto, accessibile in maniera uniforme su tutto il territorio nazionale. Dopo l'inserimento nel prontuario farmaceutico nazionale, prima di divenire concretamente disponibile in ospedale, un farmaco "H" deve completare una trafila che può differire da regione a regione, e addirittura, all'interno di una stessa regione, da Asl ad Asl e da ospedale ad ospedale. Tra l'autorizzazione nazionale e la possibilità per il medico ospedaliero di utilizzare il farmaco si possono frapporre commissioni territoriali o locali di vario livello che presiedono ad altrettanti prontuari, con potere di filtro o addirittura di blocco per l'area di loro competenza. Criticato e da riformare, questo modello di governance della farmaceutica ospedaliera si è sinora impropriamente prestato al controllo (con razionamento) della spesa e alla gigantiasi della burocrazia. Nei prossimi mesi potrebbe prestarsi anche a far prevalere punti di vista localistici (anche a seconda della composizione delle commissioni regionali, di Asl e di Aziende ospedaliere) su un tema su cui il diritto della persona non può essere balcanizzato. E qui bisogna ricordare che, se viene a mancare la disponibilità del farmaco in ospedale, potrebbero verificarsi situazioni in cui non si può dar seguito a quella revoca dell'obiezione di coscienza dei medici che l'articolo 9 della legge n. 194 dispone per i casi di urgenza; non solo quelli a ridosso del limite temporale massimo per la terapia farmacologica, ma anche quelli in cui sono le condizioni psicologiche della donna a richiedere che l'intervento avvenga senza ritardi e senza complicazioni organizzative e burocratiche. Anche queste riflessioni sembrano completamente assenti dal dibattito.

Non sarà facile, ma ci si augura che le scelte dei prossimi mesi avvengano sgomberando il campo da preconcetti e valutazioni etico-morali. Non è mantenendo il più possibile gravosa e dolorosa la terapia, da utilizzare in funzione deterrente, che si può "educare" la persona di fronte a scelte così intime e pervasive sul corpo e sullo spirito, sul presente e sul futuro.

(12/02/2010)

Pillola abortiva, regioni fuorilegge

Nicola Salerno, Luisa Sciandra

Qualche tempo fa, sempre ospitati su inGenere ("RU486: la pillola che non c'è"), avevamo commentato lo scontro in corso sulla RU486. Un dibattito, per molti versi, dai tratti surreali, come se l'Italia fosse il campo di prima sperimentazione, e il farmaco non fosse già in uso da oltre vent'anni in molti Paesi e annoverato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità tra quelli essenziali per la salute riproduttiva.

I punti del contendere erano allora due: se ci dovesse essere o meno l'obbligo del ricovero ordinario di tre giorni per chi volesse sottoporsi alla terapia, e poi l'ammissibilità stessa dell'aborto farmacologico in Italia. Gli ultimi sviluppi ci suggeriscono adesso di concentrarci su questa seconda questione. E certo non perché si possa ritenere assodata, anche dopo il parere del Consiglio Superiore della Sanità del 18 Marzo u.s., la giustezza del ricovero ordinario: visto che in Paesi altrettanto attenti alla salute dei cittadini quest'obbligo non c'è; visto che ridurre i costi di ospedalizzazioni non necessarie è una delle vie per sviluppare gli istituti di welfare mancanti e la funzione di prevenzione; visto che la donna può sempre decidere di assumersi la responsabilità delle dimissioni firmando la liberatoria ("Nessuno può essere obbligato ad un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge [...]", recita la l'articolo 33 della nostra Costituzione).

Conviene ora affrontare direttamente la questione stessa dell'ammissibilità, alla luce dell'escalation del dopo votazioni regionali, e degli annunci che da diverse parti sono giunti sulla volontà di bloccare l'approdo del farmaco in ospedale e di istituire presìdi "pro vita" per contrastarne l'uso. Annunci purtroppo concretizzabili, dal momento che la RU486 sta diventando un esempio di quella frammentazione del sistema sanitario, sottoprodotto del federalismo incompiuto e immaturo, che permette che i Prontuari Farmaceutici Ospedalieri possano differire tra Regioni e addirittura tra Asl e Aziende Ospedaliere ("Ao") o di una stessa Regione; e che permette che le Regioni, invece di vigilare sull'applicazione del miglior protocollo terapeutico individuato su basi scientifico-mediche (che non possono che essere internazionali), possano accampare voce in capitolo sul contenuto dello stesso protocollo.

Queste posizioni si autogiustificano come a difesa della legge 194, ma sono palesemente in contrasto con la stessa. La legge garantisce il diritto alla procreazione cosciente e responsabile, e nei primi novanta giorni permette l'interruzione di gravidanza per tutelare la salute fisica e psichica della donna a fronte di problematiche che possono originare nelle condizioni familiari, sociali, economiche, e nelle circostanze in cui è avvenuto il concepimento (articolo 4). Deve essere rispettata la dignità e garantita la riservatezza (articolo 5), anche nelle azioni che il consultorio o il medico di fiducia compiono per stimolare ulteriori riflessioni sulla scelta. Rispetto a queste azioni, a cura di soggetti che fanno parte del Ssn e che si collocano in fasi precedenti l'ingresso in strutture ospedaliere, i presìdi "pro vita" opererebbero una reiterazione forzata, prevenuta e compiuta in luogo dove è più facile lo stigma sociale. Il ricovero non è obbligatorio (articolo 8), ma la donna ha diritto ad ottenerlo. Molto importante l'articolo 15, che chiama le Regioni, d'intesa con le Università e le Ao, a promuovere l'aggiornamento del personale sanitario "[...] sui problemi della procreazione cosciente e responsabile, sui metodi anticoncezionali, sul decorso della gravidanza, sul parto e [!] sull'uso delle tecniche più moderne, più rispettose dell'integrità fisica e psichica della donna e meno rischiose per l'interruzione della gravidanza". Già nell'ormai lontano 1978, si guardava con speranza ai progressi scientifici e medici che avrebbero reso questo momento meno invasivo e meno lacerante per la donna, anche riducendo la dipendenza da interventi di manipolazione chirurgica e l'esposizione della sfera privata e più intima in pubblico.

Di fronte alle ultime dichiarazioni, forse è proprio questo il passaggio della 194 che più risalta adesso. Allora il Legislatore riuscì non solo a liberarsi dai dogmi ideologici e religiosi (per il Codice Penale l'aborto era un delitto contro "l'integrità e la sanità della stirpe", per la Chiesa era e rimane un peccato capitale), ma anche a liberarsi dai feticci che potessero in qualche maniera vincolare o collegare il senso e la profondità della scelta individuale alle contingenti modalità terapeutiche. La terapia non è un rito, non è una liturgia, e non può avere alcun valore in sé diverso dalla capacità di risoluzione; e giustamente la legge si predisponeva ad accogliere qualunque innovazione potesse arrivare a vantaggio della donna, anche permettendole più soluzioni alternative.

Tenere lontana la RU486 dagli ospedali è una violazione dell'articolo 15. Ma, più in generale, è una violazione di tutta la 194, perché contrasta con la piena realizzazione del diritto soggettivo all'interruzione volontaria della gravidanza che la Legge riconosce e regola. Questo diritto potrebbe fermarsi, o trovare severi condizionamenti, ai confini regionali, o addirittura nel passaggio tra Asl e tra Ao di una stessa Regione, anche se la prestazione cui è tenuto il Ssn rientra nei livelli essenziali di assistenza e come tale la Costituzione ne richiede l'omogeneità di offerta su tutto il territorio nazionale. Ma oltre alla frammentazione del diritto e dell'offerta terapeutica all'interno, non si deve sottovalutare il confronto con gli altri Paesi, soprattutto quelli europei a noi più vicini per principi del sistema giuridico, salva-

guardie di laicità, sviluppo del welfare system. Rispetto alla comunità internazionale, le donne italiane rischiano una diminutio della loro sfera di diritto e di libertà e, attraverso le donne, tutti noi.

V'è la sensazione che dietro la RU486 il dibattito sia molto più ampio, e che adesso si stia vivendo una fase, più acuta delle altre, di quella costante polemica che da sempre ha accompagnato la Legge 194, che tanti non hanno saputo o voluto capire, riconoscere, accettare. Per questa ragione è fondamentale impegnarsi affinché la RU486 diventi disponibile in tutte le Regioni, in tutte le Asl e in tutti le Ao (inserita in tutti i Prontuari Ospedalieri), e affinché la terapia farmacologica venga somministrata secondo un protocollo unico nazionale che rispecchi il più possibile le evidenze e le indicazioni scientifico-mediche della comunità internazionale.

(09/04/2010)

Il mercato degli ovuli e quello delle pance

Yasmine Ergas

Fra pochi giorni avrà inizio l'anno accademico qui negli Stati uniti. Sulle mura della mia università – la Columbia, di New York – come su quelle di tanti altri atenei statunitensi compariranno immagini di coppie felici con bimbi in braccio. Sorridenti, si rivolgono alle iscritte delle varie facoltà: offrono somme cospicue - normalmente attorno agli 8.000 dollari - in cambio di ovociti "donati." Si capisce perché le studentesse sono diventate il target delle banche di ovuli: il «pool» degli atenei equivale alla famosa banca dello sperma dei premi Nobel. Le donne Nobel sono poche; inoltre, sono attempate: i loro ovuli scarseggiano e se esistono sono vecchiotti. Le laureande di Columbia o Harvard, invece ... giovani, energiche, destinate a grandi carriere, non solo sono fertili ma dispongono di geni che promettono bene.

È facile che le studentesse, oberate di debiti come spesso sono, trovino l'offerta allettante. Un anno in una facoltà di legge o medicina di una grande università privata costa attorno ai 50.000 dollari. La crisi economica non ha aiutato chi studia e anche chi è riuscita a evitare debiti (grazie sopratutto a ingenti aiuti familiari) a un certo punto si chiederà se non sia il caso di coprire quantomeno una parte delle proprie spese. Del resto, sembra tutto così facile: «donare» l'ovulo evoca «donare» lo sperma, di primo acchito potrebbero sembrare richiedere sforzi (e comportare rischi) analoghi benché sia assai più difficile separarsi dall'uno anziché dall'altro.

Oltretutto, la proposta è moralmente gratificante: sollecita proprio quell'orientamento al prendere cura che caratterizzerebbe le donne. Più di vent'anni fa, Carol Gilligan ha messo in evidenza come l'etica femminile si basa sulla cura degli altri (a differenza di quella maschile, che sarebbe orientata all'autonomia) e la lezione è stata capita al volo dalle banche di ovuli. «Non vuoi aiutare un'altra donna?» chiedono i loro volantini. Chi non si sentirebbe in colpa rifiutando? Il compenso – e con esso il sapore di compravendita – sparisce, tramutato magicamente in dono dall'opera di bene. Così alla femminilità si risparmia il confronto con la propria commercializzazione.

Sia chiaro: la donazione di ovuli può costituire un atto di solidarietà, dando soddisfazioni enormi sia a chi lo compie sia a chi ne è beneficiario. Così pure la maternità surrogata può realizzarsi all'insegna della gratuità e dell'amicizia. Ma in realtà

il più delle volte si iscrive in un crescente commercio che ormai coinvolge «star» come Sarah Jessica Parker e gente normale, clienti che rimangono «in loco» ed altri che cercano migliori tariffe o maggiore agevolezza burocratica oltrepassando le frontiere. Vi sono paesi «esportatori» e «importatori» di servizi legati a questo commercio. Alcuni lo hanno legalizzato; altri lo hanno proibito. Casi giuridici, dall'Australia all'Italia passando per l'Uzbekistan e Taiwan, dimostrano che è diventato impossibile non farvi i conti – non solo a livello nazionale, ma anche sul piano internazionale.

Infatti, l'ovocita che le studentesse della Columbia sono sollecitate a donare non è un bambino: ci vogliono altri passaggi, ed altri contribuenti, per trasformare l'ovulo in neonato. Per chi vuole un figlio fatto su commissione, dopo avere procurato sperma e ovocita e provveduto alla fertilizzazione, occorre individuare chi potrà fungere da incubatrice. La tecnologia permette infatti lo sdoppiamento della maternità fisica in due momenti separati: la fornitura di «materiale genetico» (ovvero la messa a disposizione di ovociti) e la gestazione. Ciascuno di essi può essere affidato a una donna distinta. Nella maternità surrogata tradizionale, una sola donna svolge entrambe queste funzioni. Ma quando le funzioni si cumulano, pare vi sia una maggiore propensione delle gestanti ad attaccarsi al nascituro, generando più conflitti nella consegna del bambino da parte della partoriente ai genitori committenti. Insomma, una donna che fornisce sia ovulo che utero sembra più facilmente identificarsi come madre del nascituro (chissà perché!); perciò i legislatori disposti a legittimare la riproduzione surrogata spesso optano per politiche che privilegiano la «gestational surrogacy.» (Noto per inciso che lo sdoppiamento delle funzioni che si realizza nella «gestational surrogacy» allarga notevolmente l'offerta di merci e servizi– ovociti comperati a New York, per esempio, utero localizzato a Nuova Delhii, provetta ... a Roma? Ma di questo parleremo fra un momento).

È ovvio che la soluzione «migliore» al dilemma dell'attaccamento materno sarebbe una buona macchina per partorire. Ma fin qui non siamo ancora arrivati. Disponiamo, invece, di donne pronte a prestare il loro utero per il numero di mesi richiesto – quelle che la stampa ama chiamare le «pance in affitto.» Recentemente mi è passato fra le mani un contratto-tipo, in cui la fornitrice d'utero compariva come la «portatrice d'embrione». Nove mesi nel grembo? Non chiamarla «madre»! È una portatrice d'embrione! Ricorda i facchini d'un tempo: lei porta l'embrione come loro portavano le borse

Purtroppo, l'analogia è più appropriata di quanto non si possa pensare. Vi è frequentemente una differenza di censo oltreché di colore e di collocazione geografica fra quelli ai quali l'embrione è portato e colei che lo porta. L'India, per esempio, ha aggiunto i servizi di riproduzione surrogata alla sua tradizionale industria

del turismo sanitario. Dall'America o dal Giappone non ci si va più soltanto per curarsi i denti ma anche per acquistare un bambino fatto su misura. Ora che i mercati hanno capito che i bambini somigliano ai fornitori del loro materiale genetico e non a chi gli ha incubati - donne «scure» possono portare bambini «chiari», basta procurarsi ovulo e sperma adatti all'esito desiderato - le compagnie aeree possono contare su una nuova clientela

La via internazionale della riproduzione su committenza è tuttavia piena di intoppi, spesso legati all'incompatibilità di ordinamenti giuridici. A maggio di quest'anno, gemelli prodotti su misura in India per una coppia tedesca hanno finalmente preso la via di «casa», intendendo per questa la casa dei genitori committenti: avevano già festeggiato il secondo compleanno. La Germania – che vieta tassativamente la maternità surrogata - si è rifiutata di riconoscere i gemelli come figli della coppia tedesca. Di fronte a questo diniego, il padre dei gemelli si era rivolto alle autorità locali per ottenere un riconoscimento di nazionalità indiana: gli sarà sembrato il modo migliore per assicurare dei passaporti ai gemelli, permettendone l'espatrio. Pur avendo il tribunale del Gujarat (lo stato indiano di nascita dei gemelli) deciso che, essendo nati di madre indiana su suolo indiano, i bambini potevano considerarsi di nazionalità indiana, l'attuazione della sentenza è stata fermata da un rinvio alla Suprema Corte nazionale. La decisione del tribunale del Gujarat verte sul riconoscimento dello status di madre alla partoriente e pertanto apre la possibilità alla stessa di rivendicare molteplici diritti nei confronti dei figli, del padre, e dello stato. Si capisce che se fosse attuata una tale sentenza porrebbe non pochi problemi ad un industria nazionale che taluni sperano di vedere fatturare 2,3 miliardi di dollari entro il 2012.

Ai bimbi della coppia tedesca sono stati infine concessi documenti di viaggio straordinari per permetterne l'ingresso in Germania, ove i genitori committenti dovrebbero adottarli formalmente (nonostante il padre committente sia anche il padre biologico, e nonostante in India tale adozione risultasse impossibile). Intanto, l'India dibatte un nuovo testo legislativo il quale, fra l'altro, limiterebbe il numero di volte in cui una donna può fungere da surrogata (saranno solo 5) e imporrebbe a committenti stranieri di dimostrare che il loro paese d'origine è disposto a riconoscere la filiazione dei bambini nati e quindi a concedergli documenti di identità. Come dire che una coppia italiana dovrebbe esibire documenti attestanti la disponibilità dello stato italiano a riconoscere la filiazione del nascituro – il che richiederebbe il ribaltamento dell'attuale politica italiana.

Nella confusione creata dai diritti incrociati, numerosi paesi discutono proposte di riforma tese ad evitare il dramma di bimbi bloccati alle frontiere o incapaci di acquisire i normali diritti di cittadinanza, ridurre rischi di sfruttamento di tutte le parti in causa, ed evitare rivendicazioni disdicevoli da parte di gestanti insoddisfatte dei compensi ricevuti. Al centro dei dibattiti vi è la definizione del rapporto fra donatrice di ovociti, portatrice della gravidanza, e madre committente. Chi è «la» madre e quante madri si possono avere? Verrebbe da chiedersi rispetto a quali fun-

zioni, con quali diritti e per quanto tempo una donna è madre di un particolare figlio. L'adozione potrebbe servire da modello – se si volesse riconoscere alle o alla madri biologiche lo status di madre, quantomeno temporaneo. Ma nel linguaggio corrente, la madre biologica va sparendo, scissa in funzioni para-meccaniche che con la maternità parerebbero non avere più assonanza. Il vecchio principio – tutt'ora in vigore in gran parte degli ordinamenti giuridici nazionali – per cui la madre è colei che partorisce perde pregnanza in un contesto che preferisce vedere la donna gravida come locandiera. Alla partoriente si sostituisce la «pancia in affitto.»

Parlare di pance «in affitto» rimanda a diritti di possesso e alienazione. Perché mai una donna non dovrebbe affittare ciò che comunque le appartiene? L'affitto non è una vendita: l'utero torna indietro. E poiché la bimba che nascerà non era mai della locandiera, del suo status di oggetto di scambio non abbiamo motivo di preoccuparci. Parlare d'affitto centra l'attenzione laddove il mercato vuole che rimanga: sul luogo anziché sulla persona che, per così dire, l'alberga. Le femministe (mie amiche) che tanto si preoccupano delle rappresentazioni vittimiste delle donne ogni qualvolta si parla di limitare le pratiche d'infibulazione farebbero bene a notare la passività implicita nell'immagine della locandiera uterina. Stipulato il contratto, la donna non c'entra più: sarebbe l'utero a svolgere magicamente il lavoro di (ri)produzione. Le condizioni tipicamente imposte alle gestanti – niente alcool, niente fumo, niente comportamento «pericoloso» – equivarrebbero semplicemente a quelle clausole nei contratti d'affitto che vietano al padrone di casa di usare la propria chiave per entrare e fare danni. Siamo forse passate da «noi e il nostro corpo» a «noi e la nostra proprietà immobiliare?»

Viene da chiedersi se la logica della riproduzione surrogata implica il superamento della genitoralità biologica. Ovocita+spermatozoo+utero=bambino: ciascuna componente ha un suo «fornitore.» La filiazione vera diviene allora prettamente sociale. È evidente che i genitori sociali – ovvero, coloro il cui status deriva da percorsi prettamente affettivi ed istituzionali – sono genitori. Ma come vogliamo trattare le donne che «producono» bambini? Per alcuni, sono lavoratrici e dovrebbero essere protette come tali: il servizio che forniscono non differisce sostanzialmente da qualsiasi altro lavoro fisico. Occorre perciò assicurarle un salario giusto, garanzie contro i rischi del lavoro, contratti legalmente validi. Il fatto che la retribuzione offerta ad una «pancia» può equivalere a molte volte il reddito altrimenti perseguibile rafforza la percezione che affittare l'utero rappresenta una scelta economicamente razionale da non sottoporre a moralismi indebiti. Al contrario, dare lavora a chi ne ha bisogno appare come una scelta solidaristica iscritta in uno scambio equo.

Per altri, le «pance» sono gestanti come tante donne che finiscono per rinunciare ai propri figli. La gestante su commissione appare allora paragonabile alle madre che cede il proprio figlio in adozione. Essa dovrebbe godere quantomeno dei diritti assegnati a chi da in adozione il proprio figlio, in particolare dovrebbe potere

contare su un periodo – limitato – in cui decidere se tornare indietro sulla promessa iniziale di consegnare il neonato. La situazione qui si complica, perché spesso lo spermatozoo è stato fornito dal marito della coppia committente: alcune famose sentenze giudiziarie hanno quindi individuato il padre nel committente e la madre nella partoriente, decidendo poi a chi assegnare i diritti di convivenza in base al – vago ma universalmente invocato – principio del migliore interesse del bambino. Certo, non è una soluzione che risolve le tensioni del mercato della riproduzione su commessa.

Se la partoriente fornisce un servizio come altri, potremmo desumerne che il prodotto della sua manifattura è una merce come altre – che si può legittimamente comperare e vendere. Se la partoriente è una madre, allora il figlio è «suo» ed è figlio, soggetto ai divieti contro la mercificazione umana che è propria di quasi tutti gli ordinamenti che hanno abolito la schiavitù. Legislatori e tribunali dall'Australia alle Uzbekistan si sono posti o si stanno ponendo queste domande. Arrivare ad un coordinamento internazionale sembra indispensabile. Negare la realtà del mercato corrisponde a nascondere la testa nella sabbia: prima o poi, occorrerà far fronte a ciò che sta accadendo. Adottare un atteggiamento puramente punitivo, criminalizzando la riproduzione surrogata, non potrà che aumentare evasioni della legge, sfruttamento, e ricatto. Ma ciò non significa che sia accettabile la mercificazione di donne e bambini implicita nella riproduzione su commessa. C'era una volta uno slogan: non più macchine per la riproduzione ma donne in lotta per la liberazione. Ce lo ricordiamo forse in poche, con tenerezza nonché un vago brivido di paura di fronte ad una «liberazione» che rinvia ad ideologie ormai messe da parte. Ma vogliamo chiederci se davvero dobbiamo essere complici in questa nuova edizione di «macchine di riproduzione».

(09/09/2010)

Da Sara a Louise.
Grazie Edwards, grazie Steptoe

Yasmine Ergas

Il Nobel per la medicina è andato – finalmente! – a Robert Geoffrey Edwards, e con questo riconoscimento sono ripartite le polemiche. Edwards, infatti, assieme al pediatra Patrick Steptoe, è il "padre" dei bambini in provetta. La prima è stata la famosissima Louise Brown, nata nel 1978 – sana e del tutto "normale" a dispetto dei numerosi e cupi pronostici di disastro dell'epoca - ed oggi madre di un bambino di due anni: nato per vie "normali," si dice, come a dimostrare che la stessa Louise non è una una specie di Frankenstein partorita dalla testa di scienziati impazziti. Pare che grazie a Edwards e Steptoe siano nati fino ad oggi 4 milioni di bambini. Verificare il dato è difficile, ma serve a mostrare quanto una scoperta scientifica possa trasformare la vita degli individui. La fecondazione in vitro inaugurata da Edwards e Steptoe ha permesso di fare nascere figli a persone per le quali prima era impossibile: il sito internet del neo-premio Nobel ne testimonia la profonda gratitudine. Dall'India al Texas, dall'Italia al Kyrgistan, dall'Arabia Saudita a Dubai passando per la Russia, piovono i ringraziamenti. C'è di che: per ciascuno di quelli che scrive avere un figlio, quando il proprio corpo non riusciva a farlo, deve essere stato vissuto come un piccolo miracolo personale.

Un grande passo in avanti è stata anche la trasformazione del « miracolo » in esperienza quotidiana, cosicché il passaggio dall'infertilità alla fertilità oggi può avvenire – sia pure con difficoltà e prospettive di successo declinanti con l'età – in strutture mediche adeguate e senza suscitare particolari commenti. Per le tante donne – ed i tanti uomini – che beneficieranno sempre di più delle scoperte di Edwards e Steptoe, anch'io provo gratitudine. Sono grata a loro non solo per la scoperta, ma per la perseveranza dimostrata negli anni magri passati a rastrellare finanziamenti per la ricerca da fonti private perché gli erogatori di fondi pubblici temevano le critiche politiche, per quella testardaggine geniale, che tante volte ha contraddistinto inventori e scienziati, incurante deglla montagna di anatemi che gli piovevano addosso.

Ma allora perché le polemiche? Qualcuno addirittura vede nella tempistica del Nobel un gesto diretto a colpire il papa, il quale nella recente visita in Inghilterra ha invocato una scienza cosciente della «dimensione etica e religiosa della vita» Francamente, non credo che a discorso di papa risponda premiazione di Nobel.

Piuttosto, se una tempistica c'è potrebbe essere dettata dal fatto che Edwards è ormai molto malato e che il Nobel non si dà ai morti (è questa presumibilmente la ragione per cui non è stato dato anche a Steptoe, deceduto nel 1988). Ma le polemiche nascono dalla confusione che troppe volte si fa fra scienza e coscienza. La scienza nucleare ci ha dato sia la medicina nucleare sia la bomba atomica: vogliamo dire che non bisognava dividere l'atomo?

In effetti, molti l'hanno detto. Ma l'atteggiamento è paradossale: la responsabilità umana si esplicherebbe nel rifiuto di sapere anziché nel governo della conoscenza. È evidente che Edwards e Steptoe avevano in mente un problema: dare una risposta a certe forme di infertilità. Peraltro, lavoravano nel solco di ricerche già avviate da altri; e su un problema che ha un lungo e profondo vissuto nella storia dell'umanità, basti pensare al racconto biblico di Sara. Nel risolvere alcuni aspetti fisiologici dell'infertilità Edwards e Steptoe non hanno dettato ogni uso che si sarebbe fatto del loro lavoro. È in parte per merito loro che ci troviamo a dibattere se e come gli ovociti di una donna possano diventare embrioni impiantati nel corpo di un'altra, se questa debba essere una questione di scelta individuale o di regolamentazione pubblica, se nelle nostre società in cui essere « madre » è un fatto giuridico e non solo personale sia possibile evadere ad una discussione collettiva e una risoluzione legislativa. Edwards e Steptoe hanno allargato la sfera della nostra competenza, ci hanno dato – insieme a tanti bambini desiderati – anche una chance in più per riflettere sulle nostre opzioni etiche e politiche. Grazie!

(07/10/2010)

Consultori, il Lazio all'ultima crociata

Luisa Sciandra

La proposta di legge regionale del Lazio n. 21 del 26 Maggio 2010, cosiddetta "Tarzia"[1], ha, a pochi mesi di distanza dal dibattito sulla Ru486, riacceso i riflettori sulle tematiche della procreazione, della maternità e della famiglia. Abrogando la legge regionale n. 15 del 16 aprile 1976[2], la proposta intende ridisegnare competenze e fisionomia delle strutture consultoriali, con cambiamenti profondi rispetto alla normativa in vigore.

La legge nazionale istitutiva dei consultori (Legge n. 405 del 1975)[3], pur frutto di mediazioni tra le posizioni che animavano il dibattito nei primi anni settanta, è molto chiara nell'individuare, in quattro punti, lo scopo di tali strutture: "a) l'assistenza psicologica e sociale per la preparazione alla maternità ed alla paternità responsabile e per i problemi della coppia e della famiglia, anche in ordine alla problematica minorile; b) la somministrazione dei mezzi necessari per conseguire le finalità liberamente scelte dalla coppia e da singolo in ordine alla procreazione responsabile nel rispetto delle convinzioni etiche e dell'integrità fisica degli utenti; c) la tutela della salute della donna e del prodotto del concepimento; d) la divulgazione delle informazioni idonee a promuovere ovvero a prevenire la gravidanza consigliando i metodi ed i farmaci adatti a ciascun caso" (articolo 1).

La legge di attuazione della regione Lazio oggi in vigore ha raccolto bene lo spirito della normativa nazionale, prevedendo: a) azioni e attività informativa ad ampio spettro e formalmente ispirata a principi scevri da impostazioni etiche; b) priorità delle strutture pubbliche; c) forme di partecipazione degli utenti, e in particolare delle donne e delle loro associazioni, alle fasi di programmazione, attuazione e promozione.

Proprio partendo da questi capisaldi della legge regionale in vigore, è possibile formulare alcune riflessioni sui cambiamenti che seguirebbero all'eventuale approvazione della "Tarzia".

La riforma "Tarzia" prevede in apertura (articolo 1) una esplicita ridefinizione delle finalità degli interventi: il soggetto di riferimento si sposta dal singolo e dalla coppia alla famiglia, e questo cambiamento viene giustificato perché nella famiglia si identifica il primario nucleo sociale da tutelare in quanto soggetto politico chiave

a garanzia dei diritti inviolabili della persona. Suona come una dichiarazione di intenti, dietro la quale emerge con chiarezza una impostazione etica che vorrebbe far tendere l'azione del consultorio alla formazione e alla conservazione della famiglia, mettendo in secondo piano la libera maturazione della scelta di che cosa fare sia di fronte alla gravidanza che nell'assumere determinazioni riguardanti la vita familiare.

Le disposizioni regionali attualmente vigenti sono di tutt'altra apertura, e riconoscono ai consultori un ampio raggio operativo, per abbracciare la variegata e sempre complessa realtà sociale con cui l'azione di supporto si deve misurare. Ma al di là della normativa del Lazio, è direttamente la già citata legge quadro nazionale (legge n. 405-1975) a chiedere ai consultori di saper alternare - a seconda dei casi e a seconda delle persone che a loro si rivolgono - interventi incentrati sul singolo, sulla coppia, sulla donna, o sul gruppo familiare nel suo complesso. Se questo è il solco indicato dal legislatore nazionale, tutte le normative attuative delle regioni non possono non rispettarlo.

Un'altra differenza sostanziale riguarda, poi, un'attività chiave del consultorio, quella informativa, che dovrebbe tendere a trasmettere e condividere cognizioni per compiere scelte libere, consapevoli e responsabili. Nessuna traccia ne resta nella "Tarzia", dove l'obiettivo "informativo" diviene "educativo", con un temibile cambiamento di prospettiva.

Diverse anche le posizioni sulla collaborazione tra pubblico e privato. L'attuale normativa regionale non ostacola l'azione di strutture private, ma comunque, nel progettare quelle pubbliche, si pone l'obiettivo che queste siano messe in grado di coprire tutto il fabbisogno potenziale, per garantire una offerta di supporto certa, di qualità e rispondente a direttive il più possibile omogenee e laiche. Nella "Tarzia" passa in primo piano il principio di equiparazione tra strutture pubbliche e strutture private senza e con scopo di lucro. Se è vero che questa impostazione rimane nel solco della normativa nazionale[4], si intravedono almeno due criticità: da un lato, i requisiti previsti per l'accreditamento appaiono deboli e incerti, mentre il rilievo delle funzioni, oltre che l'accesso ai fondi pubblici, richiederebbero selezioni molto più attente; dall'altro lato, le ristrettezze di finanza pubblica obbligano a domandarsi se sia davvero vantaggioso canalizzare su più fronti le risorse, prima ancora di poter affermare che il sistema pubblico di base è forte, strumentalmente dotato, e messo in grado di portare avanti tutti i compiti che gli derivano dal legislatore.

Ma la divergenza più lampante è un'altra ancora. La normativa regionale vigente non interviene sull'interruzione di gravidanza, che è invece un punto chiave nella "Tarzia" in cui lo spirito etico che anima l'intera proposta di legge viene fuori più che negli altri passaggi. A riguardo, le disposizioni regionali attuali si limitano a riconoscere il ruolo di supporto che il consultorio deve svolgere in ossequio ai principi della legge n. 194-1978. La "Tarzia", invece, pretende di incidere sul tema: l'ac-

cesso all'iter disciplinato dalla normativa nazionale viene subordinato ad una fase "preventiva", denominata di "accoglienza"; in questo passaggio, la persona ricorrente al consultorio è ascoltata e chiamata a rispondere sui propri intenti e sulle motivazioni da cui originano. A parte la questione, prettamente giuridica, se una legge regionale possa modificare la forma e soprattutto la sostanza di una materia su cui si è espresso il legislatore nazionale, sono i dettagli su come deve svolgersi l'"accoglienza" a preoccupare.

Con riferimento alla fase di "accoglienza", il consultorio sarebbe tenuto a registrare le motivazioni che la donna porta per la sua scelta di interrompere la gravidanza, e a rendicontare, alla fine, tutte le azioni svolte in funzione di dissuasione, per prevenire tale decisione. All'articolo 4, comma 2, viene ricordato alla donna il suo "dovere morale" di collaborazione.

Una "accoglienza" davvero strana, con i tratti della schedatura e della verbalizzazione come strumenti di condizionamento esterno e di pressione dissuasiva; e niente di quella analisi discreta e di quella condivisione delle ragioni profonde che trenta anni fa il legislatore riuscì faticosamente a conquistarci.

Ma le differenze con legge n. 194-1978 non si fermano qui. Durante la fase di "accoglienza", e a ulteriore supporto dell'attività di prevenzione, è previsto il coinvolgimento diretto delle associazioni dei familiari e di volontariato, senza chiarirne tempi, modalità, criteri operativi e, soprattutto, senza stabilire il previo consenso della donna. Il risultato sarebbe la possibilità di terzi (conosciuti o sconosciuti dall'interessata) di intromettersi nella sfera individuale, per affermare un loro disegno etico con la bandiera della difesa del diritto costituito. Per giunta, la mancata esplicitazione dei profili temporali entro cui tali operazioni devono svolgersi si presta ad un utilizzo pretestuoso, come quello di far decorrere i giorni utili per ricorrere all'interruzione volontaria di gravidanza.

La proposta Tarzia presenta un preoccupante cambiamento di prospettiva non solo rispetto alla legge regionale che intende abrogare ma, soprattutto, rispetto al quadro normativo nazionale. Inoltre, i punti di inversione che emergono appaiono talmente radicali e rilevanti da rendere assolutamente necessario un adeguato approfondimento di tutti i profili giuridici della proposta al fine di ravvisare possibili violazioni dei diritti soggettivi.

Anche a proposito di questa proposta di legge, la sensazione sembra la stessa suscitata dall'interventismo di alcune regioni (tra cui il Lazio) sul protocollo terapeutico della Ru486: un attacco ai capisaldi della 194 che proietterebbe l'Italia indietro di oltre trent'anni e su cui è doveroso continuare a tenere alta l'attenzione.

(07/10/2010)

NOTE

1. Proposta di legge regionale n. 21 del 26 Maggio 2010, “Riforma e riqualificazione dei consultori familiari”.

2. La Legge Regionale n. 15 del 16 Aprile 1976 (“Istituzione del servizio di assistenza alla famiglia e di educazione alla maternità e paternità responsabili”) ha introdotto il servizio di assistenza alla famiglia e di educazione alla maternità e paternità responsabili, individuando nel consultorio la struttura aziendale di riferimento sul territorio.

3. Legge n. 405 del 29 Luglio 1975, “Istituzione dei consultori familiari”.

4. “I consultori possono essere istituiti anche da istituzioni o da enti pubblici e privati che abbiamo finalità sociali, sanitarie e assistenziali senza scopo di lucro, quali presidi di gestione diretta o convenzionata delle unità sanitarie locali, quando queste saranno istituite” (articolo 2, lettera b, Legge 405-75).

Diventare uomini, un gioco da ragazzi

Valeria Ribeiro Corossacz

Negli ultimi cinquanta anni in Brasile la letteratura scientifica, in stretto contatto con le lotte politiche dei movimenti sociali, ha dimostrato e analizzato le forme di dominio, sfruttamento ed esclusione socio-ecomomica e culturale di cui sono stati storicamente vittima le donne, i neri, gli indigeni e i poveri. Dalle analisi prodotte emerge in filigrana come la posizione dell'uomo bianco di classe medio-alta sia caratterizzata dalla dimensione del privilegio. In questo soggetto sociale si concentrano una serie di vantaggi socio-economici che provengono dall'intersezione tra classe, colore e sesso, ossia dal fatto di trovarsi in una posizione strutturalmente privilegiata nel sistema dei rapporti sociali tra gruppi di colore, sessi e classi tipici della società brasiliana. Anche in altri contesti occidentali, l'uomo bianco eterosessuale benestante è stato identificato come il rappresentante di una mascolinità egemone (Connell 1996) ed è stata proposta l'idea di una "produzione simultanea di mascolinità egemoniche e subalterne" (Kimmel 2002), in cui il polo subalterno è costituto dalle donne e dagli omosessuali. Esaminare la percezione che alcuni uomini bianchi di classe medio-alta hanno del razzismo e del sessismo permette di comprendere, da punti di vista diversi da quelli tradizionalmente indagati, le caratteristiche del razzismo e del sessismo e della loro correlazione (questo articolo è tratto da una ricerca antropologica che sto conducendo su mascolinità e bianchezza in Brasile, si veda Ribeiro Corossacz 2010 e 2010a).

Gli studi sociali sulla mascolinità sono nati sotto la spinta del movimento e degli studi femministi e degli studi sulla categoria di genere. Nella letteratura antropologica e sociologica sulla mascolinità troviamo costantemente espressa la posizione anti-essenzialista secondo la quale è necessario riconoscere come la mascolinità sia storicamente e culturalmente determinata: esistono tanti modelli di mascolinità, e anche dentro una stessa società vi possono essere diversi modi in cui si definisce e si comporta un uomo (per una presentazione critica si veda Piccone Stella 2000). Le ricerche antropologiche hanno messo in evidenza come nella maggior parte delle società umane la costruzione dei generi maschile e femminile è basata su un'asimmetria di potere: rispetto alle donne, gli uomini hanno accesso a maggiori risorse economiche, sociali e culturali, hanno maggiori libertà nell'uso del proprio corpo e della propria sessualità, e le loro attività sono maggiormente valo-

rizzate dalla società nel suo insieme di quelle svolte dalle donne. Il carattere storico e socialmente costruito di tale asimmetria prende forme diverse da società a società, ma permane un rapporto di appropriazione da parte degli uomini del corpo e del lavoro delle donne.

Anche in America latina la letteratura sulla mascolinità si è sviluppata negli anni settanta nell'ambito degli studi femministi e di genere, in un contesto segnato da importanti processi di trasformazione economica in senso neoliberista, dall'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro salariato e da intensi flussi migratori dalle campagne verso le aree urbane. Molti studi sulla mascolinità hanno enfatizzato l'importanza dell'analisi del discorso, accanto a quella dei comportamenti, necessaria per comprendere come è presentata, difesa e giustificata la posizione egemonica degli uomini nelle società. Uno degli aspetti ricorrenti nelle ricerche sulla mascolinità è la difficoltà da parte degli uomini intervistati a parlare della propria esperienza di mascolinità, quasi fosse qualcosa di poco "visibile". Questo è un tratto comune presso chi considera di incarnare il generale, mentre vede gli altri come particolari.

Per far fronte a questa difficoltà, può essere utile soffermarsi sui modi con cui la mascolinità viene riconosciuta dai soggetti stessi come un tratto che è stato appreso, a cui si è stati socializzati nel periodo di maggiore formazione e malleabilità, l'infanzia e l'adolescenza. Il gioco, in tutte le sue forme, tra cui anche lo scherzo e la battuta, è una delle modalità con cui gli esseri umani imparano comportamenti e valori considerati corretti e scorretti, un modo con cui si veicolano messaggi socialmente densi. Da una ricerca condotta presso uomini bianchi etero e omosessuali di classe medio-alta di Rio de Janerio, con un'età compresa tra i 45 e i 58 anni, è emerso che la mascolinità viene appresa anche attraverso una serie di giochi tra soli bambini maschi, di cui la maggior parte bianchi. Sin dall'infanzia infatti, per gli uomini intervistati le occasioni di convivenza con coetanei neri sono ridotte: da bambini esse erano limitate alla strada, raramente avvenivano nelle abitazioni e nelle scuole. Tra i giochi ricordati vi era uno a sfondo sessuale, in cui un bambino, identificato dal gruppo come più debole, era oggetto di attacchi verbali e fisici, palpate del sedere o richieste di masturbazione, che lo mettevano in una condizione di passività. Tali giochi, riportati anche in altre ricerche, sono ricordati come dei soprusi, dei momenti violenti. Anche il calcio, il judo e fare a botte sono menzionati tra le attività in cui si dimostrava ai compagni di gioco la propria mascolinità: chi si sottraeva a questi giochi correva il rischio di essere definito veado, un uomo omosessuale effeminato. La mascolinità appresa in queste attività ludiche era infatti sempre percepita e definita in contrapposizione alla femminilità e all'omosessualità, senza una connotazione di classe o di colore. Ciò che era importante in questa fase della vita era non essere identificati dai propri amici come omosessuali.

In Brasile, come in altri paesi, l'omosessualità è considerata una negazione della mascolinità. Tuttavia la contrapposizione all'omosessualità guadagna senso solo

se questa ultima viene analizzata all'interno della struttura dei discorsi, in cui è interpretata come manifestazione di femminilità. Ciò che si disprezza e si discredita nell'omosessualità è tutto ciò che connota la femminilità: la condizione sociale di passività, che si trasforma anche in passività nella relazione sessuale, e la mancanza di dominio su altri. Ciò che viene implicitamente rimarcato sulla mascolinità nella ripetuta contrapposizione all'omosessualità, è la posizione di mancanza di dominio di altri (donne, uomini che si sottomettono nella relazione sessuale, ma anche nei giochi sessuali) e, congiuntamente, la condizione connaturata di dominio del sé maschile che parla. Per definire la mascolinità, gli uomini intervistati si concentrano su ciò che non rappresenta la mascolinità, soprattutto sulla figura del veado/omosessuale, e parlano poco del sé maschile egemone.

Dalle interviste appare chiaro che avere un pene e dei testicoli non sarebbe tutto ciò che serve per definirsi socialmente un uomo: gli organi sessuali di fatto non producono automaticamente la mascolinità così come è definita dagli intervistati, ossia non essere veado. Le esperienze narrate raccontano di un mondo in cui la mascolinità va imparata e, soprattutto, va sempre confermata e dimostrata agli altri uomini.

(04/11/2010)

BIBLIOGRAFIA

Connell Robert (1996), Maschilità, Milano, Feltrinelli.

Kimmel Michael (2002), "Maschilità e omofobia. Paura, vergogna e silenzio nella costruzione dell'identità di genere", in Carmen Leccardi a (cura di), Tra i generi. Rileggendo le differenze di genere, di generazione e di orientamento sessuale, Milano, Guerini, pp. 171-194.

Piccone Stella Simonetta (2000), "Gli studi sulla mascolinità. Scoperte e problemi di un campo di ricerca", in Rassegna italiana di Sociologia, XLI, 1, pp. 81-108.

Ribeiro Corossacz Valeria (2010), "Bianchezza e meticciato. Note etnografiche, classificazioni sociali e silenzi nel contesto brasiliano", in Studi Culturali, anno VII, n.1, aprile, pp.87-102.

Ribeiro Corossacz Valeria (2010a), "L'apprendimento della mascolinità tra uomini bianchi di classe medio-alta a Rio de Janeiro", in Ribeiro Corossacz V. e Gribaldo Alessandra (a cura di), La produzione del genere. Ricerche etnografiche sul femminile e il maschile, Verona, Ombrecorte, pp.114-134, in corso di pubblicazione.

3
Recensioni

www.ingenere.it

Dita di dama e camici colorati

Laura Varlese

Sono dita di dama quelle delle operaie in una fabbrica metalmeccanica di fine anni Sessanta, dita affusolate e sottili, capaci di maneggiare con destrezza, quasi con eleganza, i fili delle resistenze e i minuscoli componenti degli apparecchi elettromeccanici. Mani abituate al lavoro meticoloso della macchina da cucire, e per questo adatte a mansioni di precisione, ripetute all'infinito, che infiacchiscono gli occhi e lo spirito. Dita e mani e polsi distanti anni luce dall'immagine che abbiamo di dita mani e polsi operai, sempre ruvidi, unti, o come scrive Chiara Ingrao "[con] le unghie (...) bordate di nero come a lutto". D'altra parte quella del lavoro delle donne in fabbrica è una storia sommersa, forse dimenticata, certamente oscurata dalla mitologia operaista, prima, e dall'oblio generale in cui le vicende del movimento operaio sono oggi sprofondate.

E se gli studiosi fanno fatica a parlare di storia del lavoro, non è difficile immaginare quanta poca attenzione dedichino i media al mondo del lavoro attuale. Sorte ancora peggiore, sembra quasi scontato scriverlo, tocca al lavoro delle donne, compresso tra un articolo sull'aggressività femminile in ufficio e qualche (raro) intervento sulle difficoltà organizzative delle madri che lavorano. Di più, io non ho trovato.

Ecco spiegata allora la sorpresa di ritrovarsi tra le mani "Dita di dama", secondo romanzo di Chiara Ingrao, racconto appassionante (ma credo anche appassionato) di un Autunno caldo molto particolare, quello di una fabbrica della periferia romana in cui non ci sono tute ma camici, perché si tratta di una fabbrica elettromeccanica (in cui non si producono automobili ma congegni elettronici) e perché tra gli operai ci sono molte donne. La scelta della materia narrata è allora insolita, per non dire originale: si racconta il lavoro, si racconta la fabbrica, e soprattutto si raccontano la fabbrica di una città, Roma, che non fa parte del triangolo industria-

le e il lavoro delle donne in fabbrica. Niente di meglio per rompere gli schemi.

Protagoniste del romanzo Francesca e Maria, ragazze di periferia, vissute in simbiosi fino a quando la seconda non viene costretta all'avviamento professionale e poi ad un colloquio in fabbrica, miraggio, più dei genitori che suo, del "posto sicuro". È la voce ormai adulta di Francesca a raccontare la storia di Maria, entrata con riluttanza in fabbrica ma poi trascinata dall'entusiasmo e dalle speranze di quegli anni vorticosi. Ma la memoria, fa notare Francesca, è tiranna: ripesca dal passato episodi indimenticabili, e allo stesso tempo costringe a confrontarsi con l'irripetibilità di quel passato, a tracciare bilanci non sempre favorevoli. È il problema, sempre denunciato ma mai risolto, dell'impossibilità di raccontare il Sessantotto e quel che venne subito dopo, la difficoltà di rendere conto di un periodo in cui le implicazioni esistenziali furono molte, addirittura troppe, e per questo difficili da riportare a chi allora non c'era o non poteva esserci. Ma questa è un'altra storia. La storia di Maria e Francesca è invece quella di un'amicizia che viene cambiata dall'irruzione del presente, che travolge senza avvertire, perché "non è che ti chiama al telefono, o ti ferma per strada". E se Francesca vive il suo Autunno caldo dall'interno della Facoltà di Giurisprudenza, sperimentando le contraddizioni del movimento studentesco e della rivoluzione sessuale, Maria è, per così dire, nell'occhio del ciclone, perché lavora in una fabbrica, metalmeccanica per giunta, e a quel tempo, ironizza la narratrice, "i metalmeccanici facevano più effetto del Papa". Passa così dall'iniziale ostilità, o forse dall'iniziale imbarazzo, per il suo nuovo status sociale ("L'operaia, Francé. L'operaia!!") al desiderio spontaneo, quasi primitivo, di ottenere giustizia per sé e per gli altri. Forse in questo senso può esser letto il percorso che la trasforma da crumira a scioperante, e da scioperante a delegata sindacale, senza dimenticare che si può rappresentare soltanto se si è ciò che si rappresenta.

Speculare a questa metamorfosi appare il cambiamento della percezione della fabbrica: da luogo buio, rumoroso, chiuso (in senso non solo metaforico ma anche materiale, a causa di un lungo sottopasso che separa il reparto di Maria dall'esterno) a sede di "un impazzimento generale", in cui se non si ride si fischia, e quando si fischia si sciopera. Dice bene allora Nina, detta Ninanana per la ridicola statura: il lavoro sarà anche faticoso ma "almeno se po' ride". E il cambiamento non si misura solo in decibel; è anche visivo: le operaie devono portare il camice, è vero, ma il regolamento non specifica il colore. Ed ecco spuntare camici tutti diversi tra loro, che attenuano il senso di angoscia e alienazione provato da Maria il primo giorno di lavoro, quando si trova davanti un brulicare monotono di divise azzurre, che rende irriconoscibile un'operaia dall'altra.

Ancora significativo, allora, il fatto che a spiccare in quel formicaio azzurro siano solo gli uomini, gli unici a indossare il camice bianco, indizio della loro diversità ma anche del loro potere di capisquadra e tecnici. Gli uomini dunque ci sono, in quella fabbrica, ma sono in posizioni più prestigiose e sono più rari. Sono la maggioranza, invece, nella Commissione interna del sindacato, in cui la presenza femminile si riduce a due donne, di cui solo una riconosce il paradosso della rappresen-

tanza. L'altra, infatti, tratta con disprezzo le operaie, sentendosi più in alto di loro grazie alla sua esperienza politica. Niente di strano, del resto, in un periodo in cui per sentirsi brave si deve assomigliare agli uomini. Bisogna aspettare la seconda metà degli anni Settanta, ed il femminismo, perché nei partiti e nel sindacato si cominci a discutere di questo. Nel frattempo, però, qualcosa comincia a muoversi: Maria e le sue colleghe, elette delegate nel Consiglio di fabbrica (organo sindacale che avrebbe presto sostituito nei luoghi di lavoro la Commissione interna), notano che in una fabbrica di operaie le donne entrate nel Consiglio sono ben poche. Sono poche e non hanno esperienza nel sindacato, tanto che ammutoliscono durante le assemblee. Per riappropriarsi della parola serve un'intuizione: il lavoro si cambia ascoltando i lavoratori, non il "sindacalese". Cominciano allora a riunirsi tra loro a mensa, confrontano le proprie esperienze nei rispettivi reparti, raccolgono cahiers de doleances operai, allestiscono una trattativa tutta al femminile che si conclude con un sovvertimento dei cliché sessuali che mette in ridicolo il capo del personale. Non è ancora il femminismo ma è già qualcosa.

L'incanto di questi anni festosi è però rotto da due episodi. Il primo è il cambiamento dell'assetto proprietario della fabbrica, che passa dalle mani del vecchio padrone, crudeli ma almeno conosciute e riconoscibili, a quelle degli "inglesi", denominazione vaga che sta per "stranieri", dunque estranei, lontani, inconoscibili. Metafora di un paesaggio economico e industriale che cambia e che, al di là dei risvolti pratici, lascia il movimento operaio senza mezzi di lotta e senza identità.

Il secondo è il viaggio a Reggio Calabria per la manifestazione del 1972, lunghissimo esodo verso il Sud, simbolo del tentativo di saldare le due Italie (appena prima di scoprire che di Italie ce ne sono tre o forse di più) ma anche dei disagi e delle lentezze di questo progetto.

Sul proscenio, le operaie ormai in cassa integrazione, deluse e stanche per le difficoltà economiche, per il clima di tensione politica e sociale, per la sensazione di sconfitta. È la domanda angosciata di una di loro, Mammassunta, a condensare con efficacia la questione. Scissa tra l'indolenza delle giornate da cassaintegrata e la voglia di contare ancora qualcosa, Mammassunta chiede: "Prima potevo dì: io so' un'operaia, no? E mo' che dico?" Interrogativo semplice e disarmante anche per noi, che di quella storia conosciamo e osserviamo gli esiti nel mondo del lavoro attuale.

Chiara Ingrao, Dita di dama, Milano, La Tartaruga edizioni, 2009, pp. 227, € 16,50.

Donne: strumento o obiettivo della nuova Europa?

Giancarla Babino

Il bel libro curato da Mariagrazia Rossilli colma un vuoto, se non d'informazione, di sintesi informativa e di divulgazione riguardo il processo di integrazione europea e i suoi effetti sulla "reale cittadinanza" delle donne nel vecchio continente.

Il titolo - e soprattutto il sottotitolo – sono esemplari: un icastico modello di semplicità e chiarezza che immediatamente individua il campo in cui si muoverà.

Il volume risponde certamente all'esigenza condivisa da molti degli studiosi – e delle studiose soprattutto – di comprendere "se" e "come" i percorsi di integrazione posti in atto abbiano sostenuto le donne, ad esempio, nell'occupazione, per la tutela dei diritti umani, nei processi migratori, per l'occupazione.

Rossilli suggerisce alcuni percorsi di riflessione – ricchissimi e non potrebbe essere altrimenti – attraverso una breve raccolta di saggi che affronta alcuni dei nodi più importanti, e con un'intervista finale a Elena Paciotti, unica donna a far parte della Convenzione che ha elaborato la Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, nonché della Convenzione che aveva in precedenza redatto il progetto di Trattato Costituzionale.

Le risposte al quesito di fondo del libro che sono contenute nei vari saggi si occupano della tutela di "genere" nella legislazione comunitaria; della strategia europea per l'occupazione e le pari opportunità uomo-donna; del ruolo che il Sindacato Europeo ha avuto nel favorire i diritti delle donne; della "tratta" delle donne; di politica migratoria: tutti convergono nell'illuminare il multiforme processo di costruzione dell'Europa politica.

Dopo la sonora bocciatura subita dal Trattato nel 2005, il riferimento è al Trattato di Lisbona e alla Carta dei Diritti Fondamentali. Questa ha segnato un passaggio sostanziale per molti aspetti: anzitutto, per un'integrazione che non sia più solo fondata sul mercato, e per il concetto di uguaglianza fra i sessi, che è riconosciu-

to per la prima volta come "valore assoluto" e non definito in relazione all'attività lavorativa, e dunque subordinato di fatto al diritto di cittadinanza che si stabilisce – e acquisisce – solo nel mercato del lavoro.

Tuttavia, i saggi del volume evidenziano come i risultati – parziali - e soprattutto i percorsi finora seguiti possano, in molti casi, raggiungere risultati paradossali, la cui cartina di tornasole non può che essere, ancora una volta, il lavoro.

Se infatti incentivare le cosiddette politiche di pari opportunità, integrandole nella Strategia Europea per l'Occupazione, ha portato a incrementare la presenza femminile nel mercato del lavoro, questo ha nuovamente condotto – non in tutti i Paesi, non allo stesso modo – a recintare le presenza femminile nei settori e nelle mansioni in cui la qualità e la tutela sono carenti, la retribuzione è più bassa, il lavoro è meno stabile e gratificante.

Se questo si accompagna, come è avvenuto, a una forte riduzione dei servizi sociali pubblici per i vincoli di spesa di Maastricht, il risultato paradossale è appunto che le donne (ad esempio in Paesi come il nostro in cui il carico sociale della maternità e la gran parte del lavoro di cura familiare sono delegati alla componente femminile), sono costrette a rosicchiare elasticità e flessibilità dai propri diritti e dalle proprie scelte di lavoro e di vita.

A questo punto sorge inevitabile il quesito se le Pari Opportunità fra donne e uomini debbano essere considerate come uno "strumento" o piuttosto come un "obiettivo".

Il diritto all'uguaglianza di opportunità e di trattamento, e il sacrosanto divieto di discriminazione sulla base del sesso che è il suo complemento, è un diritto civile: in quanto tale mira a sanare un'esclusione. Dovrebbe essere, dunque, un obiettivo.

Le Pari Opportunità sono invece state usate sempre più come strumento e ancora una volta è l'esame del mercato del lavoro che ci mostra come proprio l'accezione strumentale sia stata privilegiata dalla Strategia Europea dell'Occupazione per sostenere il processo di modernizzazione del modello sociale europeo, a discapito dell'obiettivo Pari Opportunità. Non sono stati infatti né proposti né individuati nuovi modelli lavorativi e di scambio e sostegno familiare: gli unici che sarebbero apparsi come un autentico mutamento, un effettivo ampliamento della logica finora perseguita, indispensabile per sostenere e diffondere un processo strutturale di cambiamento ancora lontano.

(09-04-2010)

"I diritti delle donne nell'Unione Europea: cittadine, migranti, schiave" a cura di Mariagrazia Rossilli con una conversazione con Elena Paciotti, EDIESSE editore

Leggendo il libro di Roberta Tatafiore

Paola Di Cori

È assai doloroso, oltre che difficile, scrivere di un libro come questo: una amica – che è stata molto vicina e intima per anni nel periodo più effervescente del femminismo - decide di dare testimonianza dei mesi che precedono il proprio suicidio, descrivendo in dettaglio come si è andata preparando al gesto finale. Prima di morire ha lasciato istruzioni precise perché fosse pubblicato il diario in cui racconta l'ultimo anno in vita, periodo nel quale si è concentrata in quella che lei stessa definisce "la composizione della mia morte".

Ci eravamo conosciute dentro al collettivo "Donne e cultura", uno dei gruppi che a metà degli anni '70 si riunivano in via Pomponazzi, a Roma. Tra il '75 e l'80 avevamo condiviso quel rivolgimento totale delle esistenze quotidiane, della politica e degli affetti che è stato il femminismo. Poi, i mutamenti del clima politico nel paese e nel movimento delle donne, la dissoluzione dei collettivi, l'età che avanzava ponendo scadenze più o meno urgenti cui far fronte, avevano portato a un rimescolamento delle energie e degli sforzi individuali, e ciascuna aveva preso la propria strada; per entrambe fuori dai confini nazionali. Ogni tanto ci incontravamo, ma eravamo lontane; e dopo il funerale di Michi Staderini, nell'ottobre del '94, che dopo vent'anni aveva riunito tante donne un tempo amiche, l'avevo persa di vista.

Anche se l'intenzione iniziale di Roberta nel comporre il diario, come lei stessa spiega, era quella di allontanarsi con la massima discrezione possibile dalle amicizie più care, dalle sorelle e dai nipoti, queste pagine - ed è il minimo che si possa dire per cominciare - restituiscono un quadro di disperazione e angoscia terribili. I mesi raccontati vanno dal gennaio ai primi di aprile 2009, e sono un susseguirsi di sofferenza profonda, costellata di pianti prolungati, dosi massicce di tranquillanti, lancinante desiderio di mettere fine a tanto dolore di vivere. Il 9 gennaio 2009, scrive con una punta di ironia, entra "in clandestinità" (p.35); dice a tutti che è via per lavoro, non risponde più ai messaggi e al telefono. Con gli altri finge che nulla sia cambiato, si occupa degli ultimi dettagli, e vive "come se il mondo fosse svuo-

tato e io, unica sopravvissuta, lo percorressi in un viaggio ineluttabile" (p.39).

Il diario documenta l'esistenza di un pensiero suicida che l'accompagna fin dall'infanzia, e poi rimane come una presenza fedele di tutta la vita, con alcune pause o intervalli. Legge e rilegge testi della letteratura sul suicidio e scritta da suicidi, da Seneca a Sylvia Plath e Anne Sexton, Amelia Rosselli e Améry. Tutti loro rafforzano una decisione che rimane irrevocabile.

Di fronte a questa scelta - pur essendo così difficile superare il dolore profondo per un'amica che è stata tra le più intelligenti e coraggiose della stagione in cui la frequentavo quotidianamente - provo un grande rispetto. Condivido quanto lei scrive "Non credo che il suicidio sia una morte come un'altra. Ciò nonostante credo che vada annoverato tra i modi di morire che l'essere umano può scegliere, pur nei limiti stretti di una condizione molto dolorosa". L'implacabile lucidità di Roberta nel seguire se stessa durante gli ultimi mesi stimola una lettura che non cerchi di rintracciare tra le pagine episodi determinanti o motivazioni segrete che spieghino il gesto finale; il quale è fatto seguendo l'unica legge cui lei abbia sempre ubbidito: "credo nella libertà individuale prima di ogni altra libertà" (p.136).

Piuttosto, ci sono alcuni aspetti, non solo di natura intima e privata, che emergono dal diario in maniera diretta, e sollecitano domande alle quali il dibattito politico tra le donne italiane non ha dato finora che risicate risposte; in particolare la questione legata alla crescita individuale di ciascuna, alla ricerca di una strada, in relazione sì con quella delle altre, ma anche l'unica, propria e singolare strada. Ovvero, come preferisco dire: il problema della emancipazione delle donne dopo il femminismo – come raggiungerla? quanto averne? con chi condividerla? Nel periodo successivo al decennio dei '70, nel nostro paese forse più che altrove in occidente, fu evidente quanto fragile fosse questa emancipazione, e come tale fragilità - dovuta in buona parte anche alle istituzioni statali assai peculiari, familistiche, troppo lentamente modernizzate, intrise di un paternalismo patriarcale, razzista e misogino che ancora non passa - condizionasse in profondità comportamenti individuali e strategie collettive. Se ne parlava, ma si indicavano soluzioni spesso troppo ideologiche o troppo astratte; e ciascuna perseguiva qualche ideale emancipativo come in segreto e di nascosto dalle altre. Non se ne poteva parlare.

Sono questi, non a caso, i punti intorno a cui i ricordi della mia amicizia per Roberta rimangono stagliati con maggiore nettezza. Leggendo il suo diario è stato inevitabile ritornarci su; e questa volta con l'amarezza di dover constatare la terribile forza negativa dell'impatto tra il desiderio di emancipazione, l'arretratezza sociale e culturale del paese, e l'ideologia di quella autorevole corrente del femminismo italiano che ha costruito la propria forza teorica e una monumentale influenza politica opponendosi all'emancipazione in ogni suo aspetto.

Al centro del diario, affrontata solo di striscio, è la questione della fine del femminismo; nelle versioni che Roberta ha condiviso negli anni '80 e fino al '95 - il gruppo Virginia Woolf di Roma legato alla Libreria di Milano – interpretato a modo suo,

coerentemente per chi ha la vocazione di "Lupo della steppa"; chi, "...nel modo di fare politica", "spariglia le carte rispetto al montante 'politicamente corretto'." (p.88) Roberta non offre né soluzioni nè interpretazioni. È visibile invece la profondità della ferita apertasi alla fine degli anni '70, mai rimarginata nei decenni successivi; un lutto non elaborabile, che finisce per sovrapporsi e nascondere problemi male o mai affrontati collettivamente, relativi non soltanto al bene pubblico, ma al valore da attribuire alla crescita individuale.

Roberta, e così tante donne che con lei hanno condiviso gruppi di appartenenza e orizzonti etici, aveva dovuto conquistarsi ogni grammo di sicurezza professionale a un prezzo altissimo, per molti anni soffrendo e faticando più di altre per raggiungere alcuni punti fermi in termini di auto(rap)presentazione nel lavoro e di autonomia; da ragazza, a un certo punto aveva perfino abbandonato la scuola. Salvo poi continuare a sentirsi sempre insoddisfatta e infelice nel constatare che quanto avvertiva come mancanza e inadeguatezza personali, le proprie imperfezioni, non solo non erano scomparse, ma al contrario si ripresentavano con l'implacabile distruttività dei terremoti nei momenti in cui meno se l'aspettava. Questo grumo di infelicità condizionava il disprezzo altissimo che provava nei confronti delle donne che, secondo lei, aspiravano al femminismo di stato. Con gesto di straordinario coraggio, oltre che di provocazione, scelse di intervenire su aree in cui mettersi alla prova come donna emancipata che però nessun valore era disposta a riconoscere all'emancipazione.

L'analisi da lei compiuta durante molti anni sul lavoro delle prostitute, la sua acutezza nel comprendere i mutamenti nelle pratiche sessuali è originalissimo e unico all'interno di un contesto nazionale che ha continuato a essere inesorabilmente conformista, moralistico, intriso di ideologia. Roberta ha dato, su tutti questi temi, contributi che si distinguono per l'acutezza che è stata in grado di mostrare nel descriverli e studiarli. Intorno ad essi ha costruito la propria autonomia professionale e personale, che poi ha successivamente disfatto, tentato di ricomporre e di ridisfare, estenuandosi nello sforzo, intessendo alleanze e amicizie sparpagliate lungo l'intero arco politico tradizionale, che a quel punto si scoloriva; la tradizionale distinzione tra rosso e nero non le servivano più.

Di questi sforzi immensi, ricordo – con pena profonda, perché non potrò più ricordarli insieme a lei - gli anni condivisi, in cui ciascuna si sentiva assai debole socialmente ed economicamente, ma anche così forte di quelle nuove consapevolezze acquisite con la politica del femminismo. E quanto è duro assistere allo sgretolamento attuale di quell'aspirazione alla libertà che Roberta ha praticato per tutta la vita; quanto è triste non poter più contare sul suo istinto sicuro per indagare dietro alle apparenze.

La libertà di essere maschi

Barbara Poggio

Negli ultimi decenni gli studi sulla maschilità hanno portato un rilevante contributo al dibattito sul genere (Connell, 1995, Hearn 1992), contribuendo alla decostruzione delle culture di genere dominanti e mettendo in luce la dimensione normativa e performativa delle pratiche di genere.

In Italia questo filone di analisi ha ottenuto riconoscimento e piena cittadinanza solo in tempi molto recenti (Bellassai 2004, Dell'Agnese, Ruspini 2007), anche se da anni sono in realtà attivi studiosi e soggetti collettivi che rivolgono il loro interesse alle pratiche e ai modelli di maschilità. Tra questi vi è sicuramente Stefano Ciccone, tra i fondatori e presidente dell'associazione e rete nazionale Maschile Plurale. Il volume "Essere maschi. Tra potere e libertà" raccoglie di fatto riflessioni e sollecitazioni nate dal suo percorso intellettuale ed esperienziale di uomo che ha avviato una riflessione individuale e collettiva sulla condizione maschile, anche a partire dalle sollecitazioni emerse dagli studi femministi e di genere.

Il libro, che presenta un taglio volutamente autobiografico, ripercorre e rilegge le tappe, gli avanzamenti, ma anche le difficoltà e le esitazioni di un percorso individuale e di gruppo che ha segnato in modo profondo il vissuto dell'autore. Nella letteratura sul genere più volte si è sottolineato l'intreccio tra pensiero autobiografico e scrittura delle donne e d'altra parte la metodologia femminista si è da sempre caratterizzata proprio per uno sguardo retrospettivo, a partire dalla consapevolezza che il pensiero riflessivo consente una ri-appropriazione della storia personale e fonda la possibilità di cambiare (Haug 1987, Cavarero 1997, Gherardi e Poggio 2003). La percezione di naturalità dell'essere uomini ha invece a lungo fatto sì che questo tipo di sguardo non fosse percepito come un'esigenza da parte maschile: la costruzione di un immaginario maschile come neutro universale ha esonerato gli uomini dal racconto della propria singolarità e differenza - "sono un uomo:

cos'altro c'è da dire?" (p. 9). Ciccone abbandona invece questo registro e si addentra nel dominio narrativo privilegiato dalla letteratura femminista. D'altra parte il libro riconosce fin da subito nell'emergere di una nuova soggettività politica delle donne un riferimento cruciale e imprescindibile per l'avvio di un ripensamento dei modelli identitari maschili: non una minaccia, ma una opportunità di liberazione dagli stereotipi che opprimono la condizione maschile.

La riflessione critica sul maschile trova avvio nel libro dalla ricerca delle radici della violenza nella costruzione della maschilità, da cui prende forma l'immagine di una miseria delle pratiche di socialità e sessualità maschile. L'invito che attraversa il libro è quello a confrontarsi con questa miseria, intesa come limite, per cercare lo spazio di una diversa esperienza del corpo maschile da parte degli uomini e nella loro relazione con le donne.

In un mondo in cui il corpo delle donne è rappresentato e percepito come ingombrante a causa della materialità biologica (e in una società in cui, si potrebbe aggiungere, il corpo delle donne è enfatizzato e continuamente sovraesposto) dov'è invece finito il corpo degli uomini? L'assenza del corpo maschile è proprio una delle questioni cruciali della riflessione proposta da Ciccone. Silenzio, scissione, privazione sono i termini utilizzati per riferirsi al corpo maschile e sono gli elementi che l'autore vede paradossalmente alla base della strategia e della storia maschile di dominio e affermazione. L'emancipazione dalla dimensione corporea, il silenzio del corpo diventa di fatto la condizione su cui si fonda il dominio materiale e razionale sulla realtà. L'immagine di copertina, che riproduce uno dei Prigioni scolpiti da Michelangelo, rappresenta con rara efficacia questa tensione: un corpo di uomo che si divincola e si dibatte, cercando di uscire dalla pietra da cui nasce e che lo trattiene. E tra i diversi prigioni di Michelangelo, non a caso il prescelto è Atlante, gigante costretto da Zeus, per punizione, a tenere sulle spalle il mondo. L'egemonia storicamente determinata della maschilità (anzi, per dirla con Connell di uno specifico modello di maschilità) rappresenta infatti per gli uomini una indubbia rendita di potere, ma per molti di loro anche una gabbia opprimente.

La via di uscita che viene tracciata nel libro è quella di un'etica della relazione: il limite può infatti essere visto proprio come opportunità per riconoscere che la soggettività maschile non può prescindere dalla relazione. Questo tema viene in particolare sviluppato laddove Ciccone affronta la questione della paternità e dell'esperienza maschile di terzietà rispetto al rapporto madre-figli, tramutata nel corso della storia da condizione di accessorietà a vantaggio, attraverso il prevalere di un universo simbolico in cui è l'affrancamento da emozioni e legami affettivi (e dunque la fuga dalla relazione) ad offrire titolarità di parola nello spazio pubblico. Ciccone propone una diversa prospettiva, rivendicando invece l'irriducibile relazionalità del maschile, la sua non autosufficienza e alterità, sostenendo che solo attraverso la relazione l'uomo può trovare senso per la propria esperienza.

In questa relazione gioca un ruolo cruciale la dimensione del desiderio e delle sue rappresentazioni (un desiderio maschile quasi parossistico e di un desiderio femminile atrofizzato – o addirittura rimosso), di cui viene opportunamente decostruita la naturalità, sottolineandone invece la dimensione socialmente costruita. Interrogarsi sulla possibilità di una nuova relazione tra i sessi, significa infatti, per gli uomini, anche interrogarsi su come "frequentare il desiderio maschile" (p. 84) senza negarlo, ma cercando di reinventarlo, superando una visione del maschile stretta tra una pulsione sessuale incontenibile e l'imperativo disciplinante del controllo razionale.

Infine non è possibile parlare di questo libro senza segnalarne la tensione politica, che ne è ingrediente costitutivo: per poter dare avvio ad una riflessione sulla mascolinità che sappia andare oltre l'analisi teorica, generando un effettivo processo di trasformazione, è infatti necessario, sostiene l'autore, confrontarsi con la dimensione collettiva, che si attualizza sia nel dialogo con i femminismi, "a partire da un reciproco riconoscimento di parzialità sul terreno della differenza" (p. 214), sia nella costruzione politica di spazi di socialità maschile che, evitando le insidie del revanchismo misogino e della complicità, consentano di scoprire diverse potenzialità dei corpi e delle relazioni, in un percorso che può a pieno titolo essere definito di liberazione.

È dunque un libro importante, quello scritto da Stefano Ciccone, in cui si riflette sul percorso tracciato, ma si delineano al contempo gli spazi di lavoro e di interlocuzione per una effettiva rideterminazione delle pratiche di maschilità e più in generale per un superamento della pressione coercitiva e alienante che i modelli di genere dominanti esercitano sulle domande di libertà di donne e uomini.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Bellassai, Sandro (2004) La mascolinità contemporanea, Roma, Carocci.

Cavarero, Adriana (1997) Tu che mi guardi, tu che mi racconti, Feltrinelli, Milano.

Connell, Robert (1995) Masculinities. Berkeley: University of California Press.

Dell'Agnese, Elena; Ruspini, Elisabetta (2007) Mascolinità all'italiana. Torino, Utet.

Gherardi, Silvia; Poggio, Barbara (2003) Donna per fortuna, uomo per destino. Milano, Etas.

Haug, Frigga (1987) Female Sexualization. A Collective Work of Memory. Londra, Verso.

Hearn, Jeff (1992) Men in the public eye, The Construction and Deconstruction of Public Men and Public Patriarchies, Londra, Routledge.

Riprendiamoci il lavoro? È una parola

Paola Di Cori

La scelta di dedicare un numero di Sottosopra al lavoro mi sembra assai opportuna.

Da tempo si era come insinuata la (brutta) abitudine di lasciare la patata bollente nelle mani di esperte a vario titolo: sociologhe, economiste, sindacaliste, politiche, storiche, antropologhe, giornaliste. Tutte che parlavano del nostro lavoro come se lo conoscessero; ma a noi non sembrava proprio. È stato quasi come delegare una parte fondamentale della propria vita ed esperienza fuori di sé, nelle mani di altri e altre. Di qui l'importanza dell'indicazione di Sottosopra, da raccogliere e rilanciare in molte direzioni, anche diverse da quelle che lì vengono suggerite – un invito a riparlare di lavoro, intendendo: riprendiamoci il lavoro.

Sembra facile, ma non lo è.

Nel senso che di lavoro si parla troppo ma pare che non se ne parli mai nel modo giusto. Mancava, e ancora manca, ma qualcosa sta forse cambiando – il sensibile barometro di Sottosopra registra il cambiamento – una 'prospettiva di convergenza' utile per rinnovate riflessioni intorno a questo tema. Il momento è adatto, e le ragioni sono sotto gli occhi di tutti: la crisi, le troppe giovani disoccupate, quelle in età pensionabile che riflettono su cosa (non) hanno fatto nei precedenti 40 anni, la mercificazione del corpo femminile, una impennata nelle richieste per diventare velina, ecc.

Chi di noi, dopo decenni di femminismo e di studi su questo e quell'altro aspetto della vita passata e presente delle donne, di fronte allo stato attuale delle cose, non sente crescere dentro di sé rabbia, esasperazione e insofferenza? chi non vorrebbe provare a cambiare registro, e nel frattempo correggere anche di poco il quadro generale; la miseria sessuale (e non solo) dei politici; le poche ministre al governo così appannate e tristissime; le altre, opache e dimesse?

È quasi impossibile rispondere a questi interrogativi, e in così breve spazio si possono suggerire solo alcune brevi note. Nei limiti di un piccolo esercizio descrittivo, mi azzardo ad aggiungere qualche altra domanda: come e dove si parla di lavoro delle donne in Italia? Chi sono quelle che hanno desiderio e strumenti per discutere del numero di Sottosopra?

A prima vista la situazione sembra un po' quella di un campo dove si affrontano due raggruppamenti composti da forze sparse, poco omogenei al proprio interno. Da un lato ci sono: femministe storiche, giovani e meno giovani donne vicine al femminismo, sindacaliste, giornaliste e intellettuali coinvolte nei dibattiti sulla miseria sessuale che ci assedia; qualche accademica (in numero ridotto) che spunta occasionalmente. Dall'altro lato si affollano: quelle che – per mestiere, per esperienza politica e sindacale, per aspirazione a essere presenti all'interno di uno spazio pubblico diverso dal proprio, forse in cerca di una maggiore risonanza – hanno accumulato carriere e saperi specifici in grande quantità; ma di tutto questo ne fanno un uso limitato ad alcuni contesti e presso istituzioni selezionate. Le prime si dibattono per superare un linguaggio appesantito dall'età, le cui antiquate formule non riescono più a colmare un vuoto reale di pratiche e di confronto politico; stentano ad aprirsi un varco. Le seconde parlano spesso in 'specialese'; si muovono all'interno di aree ristrette, e temono i terreni scivolosi come quelli offerti dai media e dai dibattiti pubblici. In entrambi i casi sono in troppe a sentire la solitudine del proprio percorso personale e professionale, a desiderare che – come la Venere botticelliana – nasca al più presto uno spazio nuovo che consenta di tenere insieme un po' di fili sparsi... e magari sognano di raggiungere la sponda di fronte, dove stanno le altre in attesa.

Attenzione: non si tratta di una Babele, e tanto meno di contrasti di fondo (che ci sono ma rimangono ancora inespressi). Quello che accade, a mio parere, è piuttosto una situazione di scarsa riconoscibilità reciproca; come tra straniere che si incontrano e capiscono di avere delle cose in comune, ma ciascuna ha difficoltà ad esprimersi nella lingua dell'altra. In una situazione di questo genere le diffidenze abbondano, i pregiudizi proliferano, le cautele frenano le sperimentazioni possibili. Ma i punti di incontro esistono, e sono reali.

Per cominciare, nell'uno e nell'altro raggruppamento circola molta forza, anche se si vede poco, e a stento si riesce a utilizzarla al meglio. Paradossalmente, vista la situazione, si avverte in giro (nei tanti incontri di queste ultime settimane nel paese; in qualche articolo, come nel Sottosopra di cui qui si parla, ma non solo), che 40 anni di femminismo hanno messo radici; o piuttosto, hanno alimentato la proliferazione dei rizomi. D'altra parte, il contesto è assai mutato. Oggi 'lavoro' ha significati diversi da quelli degli anni '70: non è solo doppio, ma multiforme, altamente duttile, frenetico, mutevole, nascosto; non c'è soprattutto quello di fabbrica; non siamo più tutte bianche e italiane; i nostri corpi vecchi hanno bisogno delle cure che saranno altre a prestare; quelli giovani vengono esibiti come carne in vendita nel gigantesco mercato politico-mediatico che ci governa... E poi: vogliamo continuare solo a lamentarci perché non si trova, è pagato di meno, ci sono mobbing, stalking, discriminazioni e violenze in agguato un po' dappertutto? Credo proprio di no.

Le parole d'ordine di un tempo lasciano ormai il campo ad altre esigenze, basate sulla necessità di tenere insieme cose che prima apparivano come premesse

inconciliabili: gli obiettivi della politica e i nuovi saperi, gli orizzonti ideali della tradizione insieme agli imperativi del rinnovamento, alte professionalità sposate alle ragioni dell'etica, le differenze ma anche i diritti, il divertimento e le passioni – è questo che stiamo cercando, vero? In quali modi riusciamo a comunicar(ci)e queste cose?

Esperienza ed expertise si annusano, si avvicinano e si respingono; l'una intimidisce l'altra. Questo strano oggetto del desiderio che è diventato il lavoro, a seconda dei casi ci sembra o molto astratto o troppo concreto; scivoloso e cangiante, quasi non si riuscisse mai a disegnarne un profilo dai tratti ben definiti. Difatti non ne ha; o piuttosto, non sappiamo più bene neanche descriverlo per come ci appare. Magari potremmo cominciare da qui, dalle difficoltà per individuare i significati correnti della nebulosa lavoro; parlarne criticamente. Per noi, femministe vecchie e giovani, più o meno esperte, parlare di lavoro criticamente rispetto ai discorsi dominanti e istituzionalizzati, significa soprattutto: come riuscire a utilizzare i diversi canali di informazione e comunicazione che attraversano e influiscono in profondità sulle nostre vite quotidiane.

Il terreno comune su cui poter esercitare le proprie differenti capacità di osservazione per poi riuscire a comunicarle, è qualcosa che al giorno d'oggi soltanto i media (tv, radio, giornali, rete), o i prodotti che hanno una predominante fisionomia visuale (cinema, arti, web) riescono a offrire. Non a caso. È qui che da tempo agisce, si organizza, si esprime, il potere; ma per fortuna anche il contro-potere.

Ciascuna di noi passa molte ore al giorno davanti a schermi di vario tipo; per dovere, e naturalmente per guadagnarsi il pane; ma anche per divertimento, per informarsi, per scrivere, disegnare, comunicare con il resto del mondo, fare politica; e, last but not least, per esercitare il diritto di critica e di ribellione. Il lavoro è un tema fantastico da declinare nei mille modi offerti da cinema, radio, televisione e reti informatiche. In questo ambito nasce ormai il linguaggio che tutti/e capiscono, l'unico che ci accomuna, quello che informa i nostri sogni e desideri, che unisce cuori ribelli globalmente sparsi.

L'utopia e la pratica del lavoro Sottosopra

Maria Serena Sapegno

In Ottobre è uscito un nuovo Sottosopra, pochi fogli stampati dalla Libreria delle donne di Milano, come riporta il colophon.

Il titolo Sottosopra evoca appunto una continuità che già di per sé pone un problema, e forse più di uno, per chi può tornare indietro con la memoria ai primi anni settanta, quando una pubblicazione con quel titolo apparve per la prima volta.

Allora come ora, uno degli elementi significativi di questa, che si presenta come frutto di un lavoro di elaborazione collettiva, è certo il grande asset di chi osa prendere l'iniziativa e collocarsi nello spazio pubblico. Anche per questo essa ha giocato un ruolo importante nel femminismo italiano ed ha esercitato autorevolezza: a cominciare dal semplice fatto di esporsi e di imporre il proprio terreno e il proprio punto di vista.

Questo ultimo si presenta con un articolato paratesto, intanto il titolo evocativo e utopico che dà il tono al tutto (Immagina che il lavoro) e conduce nel terreno iperrealistico e conflittuale del lavoro sotto il segno invece dell'immaginazione.

Poi il sottotitolo che definisce il testo come 'manifesto' e usa (come sempre) la provocazione come forma della comunicazione: «la parità fa acqua, il femminismo non basta».

Infine la dedica mette in scena un atteggiamento dialogico e affettuoso (cara amica, con affetto) ma esprime paternalismo («quarant'anni fa,(...) non vedi, (...) lo sai anche tu»). Perciò chi legge (e condividerebbe in tutto o in parte le pseudo-obiezioni della 'cara amica') viene posto in una posizione di minorità psicologica da rimontare o, viceversa, invitato alla complicità con 'chi vede', cioè con chi scrive, e sa piuttosto quanto il mondo sia cambiato. L'affermazione quasi assoluta del valore della trasformazione avvenuta è corretta poi in parte rilevando le enormi contraddizioni esistenti.

La lettura del 'manifesto' ha un effetto emotivo su di me: affermazioni per noi naturali («le donne sanno che si nasce dipendenti e si muore dipendenti», ad esempio) ma raramente scritte, conferiscono il piacere di una conferma audace e esplicita. Analogamente ad alcune analisi critiche molto rare anch'esse, come l'osservare che alcune donne non possano tollerare la debolezza dell'altra donna, o il rilevare

la diffusa paura che aprire conflitti sia ormai un segno di debolezza; dinamiche che tra l'altro impediscono di creare relazioni forti con le donne più giovani.

Mi tocca personalmente anche il discorso sul lavoro fuori dal lavoro, quello non pagato, la manutenzione «che dà senso e forma alla vita», come problema politico, economico e sociale di primo piano, in genere, ma più gravemente in Italia. Anche qui vale quanto detto: affermazioni note che fa piacere risentire, esposte senza scorciatoie nella loro complessità e problematicità. Cosa scegliamo e perché, come si possono affrontare e risolvere problemi che hanno facce così intime.

Importante politicamente ribadire il doppio sì, non sempre aggiornato alle emergenze dell'oggi (giovani donne rinviano la maternità: la stabilità non arriva e alla fine non arrivano più neanche i bambini).

Ma al di là delle singole parti, cosa rappresenta questo testo, cosa vuole, cosa fa?

La scelta della forma manifesto (diversamente da Via Dogana, ove lo stesso gruppo di riflessione parte da analisi concrete, intervista competenti, discute la politica e le politiche) sembra rispondere ad una logica di riflessione: arriviamo a questo punto e lo diciamo alle altre/agli altri, con un atto tutto politico: apriamo il dialogo? ma su cosa? di cosa si può parlare?

Il discorso appare chiaramente costruito su due assi, del resto esplicitati chiaramente nel sottotitolo.

Il primo («la parità fa acqua») articola in varie forme discorsive, con frequente ricorso alla narrazione, il bagaglio di consapevolezza messo insieme in tutti questi anni. Si tratta di un modo radicalmente diverso di guardare alla vita degli individui e all'organizzazione sociale, che ha posto profondamente in discussione l'idea di lavoro e quella di ricchezza, (insieme ad alcuni economisti come Amartya Sen), tiene conto dell'esperienza di tante donne che hanno travolto imposizioni e respinto ricatti e divieti in ogni ambito dell'esistenza.

Così si è avuta conferma della insufficienza del discorso della parità e della necessità di dar mano ad un'opera più ampia di trasformazione: le donne desiderano poter essere ovunque e intraprendere ogni attività, ma non 'come se fossero uomini', anzi proponendo spesso di cambiare le regole, per uomini e donne.

Perciò l'analisi del desiderio di maternità come coesistente con quello di un lavoro socialmente riconosciuto e quella del valore del lavoro non retribuito come struttura profonda della società e delle relazioni umane, sono il necessario contesto nel quale inserire l'elaborazione di nuove regole. E certo si tratta di un contributo prezioso che la riflessione delle donne ha portato alla luce e messo sul piatto con urgenza non discutibile.

Eppure colpisce la mancanza anche di un solo accenno ad un dato macroscopico che richiede attenzione e pensiero: non possiamo ignorare che, per le ragioni più diverse, la stessa possibilità di organizzare la complicata vita che conduciamo in

ambiti diversi è affidata ad altre donne, spesso straniere, che ci sollevano da una parte del lavoro di riproduzione sociale, spesso si prendono cura dei nostri cari a scapito dei propri. Grazie a loro proteggiamo da conflitti laceranti i rapporti tra uomini e donne. Sono, anche queste, relazioni importanti che vanno fatte emergere dalla cancellazione sociale e pensate. Inoltre ci sono giovani donne che si vedono costrette a lasciare gli studi, o il lavoro, per assistere genitori anziani o malati. Non è la stessa cosa avere o non avere il welfare.

Il secondo asse è indicato anch'esso nel sottotitolo e rappresenta la proposta politica: «il femminismo non ci basta più». È una proposta paradossale e netta, rivolta proprio alle femministe: «per le femministe è il momento di voltar pagina», e la motivazione starebbe nella «domanda che viene dalle cose stesse». La proposta, quella di parlarsi tra donne e uomini per cambiare il mondo, cade subito prima del paragrafo conclusivo, tutto segnato dal movimento utopico che dà il titolo al manifesto nel suo insieme: Immaginare il futuro e chiude così il testo con un movimento perfettamente circolare

La proposta fa seguito ad un breve elenco di 'pratiche' che vengono date come 'indicazione politica'. Estendere il metodo del partire da sé e dell'autocoscienza ad altri ambiti dell'esistenza, «Dire ascoltare contrattare»: appare come una tragica debolezza, inquadrata in una situazione molto difficile nella quale si dichiara che bisogna avere fiducia (perché? 'si può fare').

Pertanto chi sono gli interlocutori e le interlocutrici cui il manifesto si rivolge? appare legittima una certa perplessità. Uomini e donne non meglio precisati paiono l'interlocutore esplicitato; le femministe ne costituiscono una parte, e forse non hanno bisogno dell'indicazione politica di estendere alla vita intera lo sguardo tratto da quella esperienza e da quella pratica politica.

Ma le giovani donne di cui si cita l'incredibile tenacia, accanto a giovani uomini spesso in crisi? Loro appaiono scarsamente presenti nel testo (femministe o no che siano), le tante che sperimentano un'assoluta mancanza di futuro, la necessità di emigrare per le più determinate, la mancanza di lavoro qualificato, spesso l'impossibilità di riconoscimento sociale del merito, ma soprattutto il ritorno ad una dimensione di solitudine, di problemi individuali.

Verso di loro non assumiamo responsabilità politica? Voltiamo pagina noi, e anche loro? ma mentre voltiamo pagina non sarebbe il caso di riflettere anche su ciò che non ha funzionato? Sul perché la rappresentazione simbolica del femminile che gli consegniamo sia così drammaticamente contraddittoria e ambivalente? Perché dovrebbero aver fiducia nel 'contrattare'? Abbiamo contrattato per offrire loro qualche opportunità in più?

La spinta utopica è forte, ma poi rinvia ai diversi contesti per una pratica che non sembra avere un cuore collettivo ma riferirsi con vaghezza al 'lavoro di tante e tanti' e infine sembra rinviare ad una dimensione individualistica della libertà e dell'autodeterminazione.

La precarietà è femmina?

Emiliana Armano

Ecco un libro in cui circolano aria fresca e idee nuove sulla vita raccontata da chi la vive dove le narrazioni delle esperienze lavorative sono intrecciate alle traiettorie delle esistenze di giovani donne e uomini, in carne ed ossa. Dove si restituisce voce e discorso pubblico ai soggetti.

Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale, di Annalisa Murgia, dimostra che è possibile, anzi è necessaria, una riflessione sociologica che tematizzi i fenomeni partendo dalle rappresentazioni che ne forniscono i precari e le precarie considerati in quanto soggetti. Attualissime sono le domande di ricerca. Quali rappresentazioni hanno le precarie e i precari del lavoro della loro stessa condizione e in quale modo queste incidono sui processi di definizione delle identità? In che maniera si affronta la condizione della precarietà nelle varie fasi dei corsi di vita? Che effetti si vivono nella vita quotidiana?

Il libro rimanda all'ampio e consolidato filone di studi sociologici qualitativi sviluppatisi in questi anni, a ricerche come quella di Giovanna Fullin e per altri versi di Luca Salmieri, che hanno cercato di oltrepassare l'approccio lavoristico-contrattuale.

Per lo sviluppo della ricerca empirica, la scelta dello studio è quella di privilegiare settori nei quali la presenza femminile di lavoro flessibile è elevata, quali i servizi della grande distribuzione (scegliendo il caso emblematico del commercio) e i servizi qualificati ed esternalizzati di consulenza di cui si avvalgono le pubbliche amministrazioni. Ambiti in cui il lavoro in Italia, come in altre economie occidentali, è caratterizzato da un'elevata presenza femminile collocata peraltro in posti maggiormente instabili e meno tutelati. Un fenomeno importante e relativamente recente evidenziato in numerosi studi sulle trasformazioni del mercato del lavoro. L'autrice scende così sul campo per proporci una ricerca empirica qualitativa circoscritta territorialmente alla provincia di Trento, incentrata su di un ampio e significativo campione composto da quaranta interviste in profondità, rivolte a lavoratrici e lavoratori inseriti in ruoli temporanei e flessibili. Volendo evidenziare la dimensione soggettiva sceglie di utilizzare un approccio narrativo, che le consente di comprendere in quale modo le persone rappresentano la propria condizione

a se stesse e agli altri, attraverso i propri racconti. L'analisi del contenuto e l'analisi legata al contesto dell'intervista, in termini di tempo, spazio e cultura di riferimento, le permette una lettura di tipo tematico che mette in luce gli elementi ricorrenti e trasversali presenti nelle diverse narrazioni.

Dai risultati di ricerca, al di là delle differenze contrattuali, di età, formazione e provenienza sociale delle e dei partecipanti, emerge la specificità di quello che è stato definito (o sempre più viene connotato) come processo di femminilizzazione dei lavori, ovvero di una disponibilità ad oltranza che viene pretesa, come una "naturale" disposizione al prendersi cura, al di là dei vincoli contrattuali.

Come altre ricerche stanno evidenziando, per esempio quella di Kristin Carls sulle rappresentazioni del lavoro nella grande distribuzione nell'area metropolitana di Milano, al lavoro è richiesto di produrre e di vendere una relazione mercificata con il cliente: alla fruizione del prodotto si accompagna e ne è premessa la fiducia che si riesce ad instaurare con il cliente, la disponibilità illimitata alla continua interazione flessibile. Secondo Cristina Morini, il fenomeno della femminilizzazione del lavoro comporta che qualità relazionali storicamente attribuite al modo femminile di essere (nel privato) vengano richieste dalle imprese ma né riconosciute né remunerate.

La ricerca di Annalisa Murgia, riconoscendo che sono proprio le capacità discorsive "femminili" ad essere le più ambite dalle imprese, dice delle cose importanti su tutto il mondo del lavoro. È a tutto il lavoro di oggi che viene chiesto di sapere di più, di comunicare di più, di essere più capace di interagire. L'operazione analitica di Murgia è dunque di estremo valore: non uno studio su di uno specifico segmento femminile, ma uno studio che usa consapevolmente uno sguardo di genere per aprire nuovi orizzonti interpretativi sull'esistente.

Inoltre, come evidenzia Barbara Poggio nell'introduzione, la ricerca ci parla di traiettorie professionali inestricabilmente connesse con altri elementi della vita sociale, altre priorità, quali ad esempio il valore e la qualità delle relazioni, la maternità – comunque rappresentata come una scelta e non come un obbligo sociale –, il bisogno di autodeterminare la propria vita, la cura di sé e degli altri, le scelte abitative, il tempo non remunerato e non remunerabile. La proposta dell'autrice è in questo senso quella di leggere (anche) il mondo del lavoro non usando più la categoria di carriera lavorativa, tutta rivolta all'interno del lavoro (e che molta buona sociologia del lavoro e delle professioni ha sinora impiegato), bensì quella di transizione, che sembra lasciare più spazio e più considerazione alla dimensione di traiettoria aperta che assume l'esistenza lavorativa contemporanea, alla pluralità di condizioni possibili attraversabili nel corso del tempo.

E non solo per le donne. Non principalmente più per le donne. Dal momento che dobbiamo fare i conti tutti con esistenze più flessibili, più femminili, potremmo dire con Touraine. Nel postfordismo il concetto di transizione appare cruciale per tutte le traiettorie lavorative poiché la costruzione del percorso socio-professionale si dà

normalmente per tutti in un contesto più aperto, ma anche più incerto e indeterminato. Ci offre inoltre l'opportunità di leggere la precarietà attraverso lo sguardo e l'agire comunicativo ed intenzionato dei soggetti che la vivono e la descrivono. La precarietà stessa ne risulta ripensata: non è qualcosa di oggettivo e dipendente esclusivamente dalla mancanza di alcune tipiche tutele contrattuali del lavoro long term, bensì la risultante di mutevoli traiettorie sociali diversamente orientate da priorità di valori ed identità che si ridefiniscono nel corso delle fasi delle vita. O meglio – e su questo la ricerca apre alla possibilità di nuove riflessioni – è il corrispondere a queste traiettorie aperte ed incerte di un sistema di welfare dalla cittadinanza sociale assai lacunosa. Non a caso, le conclusioni dell'autrice rimandano alla necessità di un processo di riconfigurazione generale dello stato sociale, in modo che esso sia accessibile, seppur in forme diverse, a prescindere dalla forma contrattuale. Un welfare come quello attuale, invece, nel descrivere il lavoro temporaneo facendo riferimento alla "grande narrazione" del lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, probabilmente lo condanna (con tutto il lavoro postfordista) alla invisibilità della rappresentanza.

I limiti di questo studio lo accomunano a tutti gli studi qualitativi e rimandano alla difficoltà di generalizzazione dei risultati. La ricercatrice formula ipotesi, le implementa con una originale ricerca sul campo, dall'analisi dei dati (rappresentazioni) individua nuove connessioni di pensiero, ma non ottiene alcuna rappresentatività statistica. I risultati vanno in profondità ma non in estensione. Tra i meriti principali di questo studio vi è invece l'aver sollevato ed analizzato in maniera critica una serie di nodi relativi alla vulnerabilità e all'iniquità sociale, adottando una prospettiva che tenesse conto del punto di vista dei soggetti, del linguaggio e del pensiero dell'esperienza. Questa ricerca assolve quindi a funzioni importanti di tipo esplorativo e propedeutico. Esplorativo perché consente di comprendere di più euristicamente del rapporto tra precarietà e genere. Propedeutico (alla ricerca quantitativa) dal momento che permette di immaginare una nuova prospettiva di ricerca che sappia utilizzare degli strumenti concettuali così elaborati.

Annalisa Murgia, Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro Odoya, Bologna, 2010

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Arendt Hannah, The Human Condition, Chicago, University of Chicago Press 1958 [trad. it. Vita Activa. La condizione umana, Milano, Bompiani, 1989].

Bourdieu Pierre, La misère du monde, Paris, Editions du Seuil, 1993

Carls Kristin, Affective Labour in Milanese Large ScaleRetailing: Labour Control and Employees'Coping Strategies, in Ephemera volume 7(1): 46-59, 2007 in http://www.ephemeraweb.org/journal/7-1/7-1carls.pdf

Carls Kristin, Flessibilità e controllo del lavoro nella grande distribuzione – esperienze di conflitto e prassi di confronto e adattamento dei lavoratori, paper presentato al Terzo Workshop Etnografia e ricerca sociale, Università di Bergamo, 25-27 giugno 2009

Fullin Giovanna, Vivere l'instabilità del lavoro, Bologna, Il Mulino, 2004

Morini Cristina, Per amore o per forza: femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo, Milano, Ombre Corte, 2010

Poggio Barbara, Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali, Roma, Carocci, 2004

Regalia Ida, Al posto del conflitto: le relazioni di lavoro nel terziario, Bologna, Il Mulino, 1990

Salmieri Luca, Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici, Bologna, Il Mulino, 2006

Touraine Alain, Il mondo è delle donne, Milano, Il Saggiatore, 2009

Donne in attesa: fine degli alibi

Mara Gasbarrone

Quante volte ci hanno detto che ogni aumento di occupazione intervenuto in Italia negli ultimi decenni è andato sempre a beneficio prevalente dell'occupazione femminile? E quante volte hanno anche detto che le donne occupate nel Mezzogiorno sono veramente poche, ma che ce ne sono tante nell'economia sommersa, e il lavoro nero - anche se non ci piace - alleggerisce la gravità della situazione?

Oppure che le ragazze ormai studiano quanto e di più dei ragazzi, e quindi basta avere pazienza: a poco a poco, la loro nuova competitività troverà un riconoscimento anche dal mercato del lavoro; che le differenze salariali di genere in Italia dopotutto sono più contenute rispetto ad altri paesi.

Ebbene, tutte queste "narrazioni", al vaglio del libro di Alessandra Casarico e Paola Profeta, - Donne in attesa, (Egea, 2010) - si dimostrano molto meno rassicuranti di quanto tendevamo a pensare.

Nell'ordine: le donne che lavorano in Italia sono aumentate, ma negli altri paesi europei sono aumentate molto di più, col risultato che oggi solo Malta ci salva dall'ultimo posto della graduatoria europea; l'occupazione sommersa solo nel Nord è composta in maggioranza di donne, mentre nel Sud tre quarti degli occupati "in nero" sono uomini; il sorpasso delle ragazze nelle università purtroppo non si ripete nel mercato del lavoro, dove le aziende continuano a preferire gli uomini, anche se meno preparati; il minore differenziale retributivo di genere che osserviamo in Italia è dovuto al fatto che confrontiamo "le mele con le pere": lavoratori uomini, dotati di titoli di studio alti e bassi, con lavoratrici donne solo diplomate e laureate (quelle che non hanno studiato – ed è una specificità dell'Italia – rimangono a casa).

Il luogo più "ostile" alle donne – intese come lavoratrici dipendenti – è l'impresa familiare, soprattutto piccola, che al massimo utilizza le donne di famiglia, e molto raramente arriva ad assumere le "estranee". E in ogni caso, anche fra le persone di famiglia, preferisce di gran lunga i maschi. Purtroppo questa tipologia di aziende costituisce la gran parte della struttura industriale italiana. L'ostilità alle donne è parte non della loro competitività (come forse credono troppi piccoli imprenditori) ma della loro mancanza di competitività.

Il libro si apprezza anche per un tono molto pacato, e le autrici non trascurano di prendere in seria considerazione gli argomenti che potrebbero opporsi alle loro stesse tesi. Si domandano ad esempio. "possiamo escludere che stiamo facendo un danno ai nostri figli, mentre stiamo scrivendo questo libro?" (pag. 90). Possono escluderlo a buon diritto, perché le indagini sui bilanci-tempo mostrano che la differenza fra mamme lavoratrici e mamme casalinghe nel tempo quotidianamente dedicato ai figli è di soli 12 minuti, in quanto le mamme che lavorano – per stare con i figli - tagliano drasticamente il proprio tempo libero e delegano ad altri le componenti più materiali del lavoro familiare.

La parte più utile del libro è forse l'esame rigoroso delle proposte oggi in discussione per "interrompere l'attesa" delle donne: i servizi pubblici (per l'infanzia e per i non autosufficienti), il fisco, i congedi di paternità obbligatori, le quote sia in politica che nei vertici aziendali, l'età pensionabile, analizzandone i pro e i contro, indicando – ove possibile – qualche elemento quantitativo per una valutazione comparata.

Per i servizi alla prima infanzia, fino a 36 mesi di età, l'Italia spende appena lo 0,15% del Pil, una piccolissima parte di quello striminzito 1,3% che in totale destina alla famiglia (solo Spagna e Grecia spendono meno di noi). Ciò nonostante, non manca chi sostiene che offrire più servizi pubblici per l'infanzia sia una ricetta "statalista", o che il vero desiderio delle donne sia quello di avere un congedo di maternità molto lungo[1]: desiderio che certamente esiste per una parte delle donne, ma che altrettanto certamente dovrebbe fare i conti con un'organizzazione del lavoro niente affatto disposta ad accoglierlo. Giustamente - dicono le autrici - la vera libertà sarebbe quella di poter accedere, per chi lo vuole, ad un servizio oggi disponibile solo per pochi, come dimostrano le file di attesa di genitori destinati a rimanere senza posto al nido. Tanto più in una società in cui il ruolo dei nonni assume dimensioni tali, da non poter riflettere una loro libera scelta di cura dei nipotini, bensì l'indisponibilità per i genitori di ogni altra soluzione (anche in età scolare, da 6 a 10 anni, 2/3 dei bambini vengono affidati ai nonni)[2].

Sul terreno fiscale, il libro dice no al quoziente familiare, che implicherebbe maggiore tassazione sul reddito del coniuge che si aggiunge a quello principale (quindi solitamente sul reddito della moglie) e propone invece di mantenere una tassazione su base individuale, associata però a detrazioni sui familiari a carico più generose rispetto a quelle esistenti, al fine di sostenere insieme sia il lavoro delle donne, sia la scelta di fare figli. Ad esempio, si propone una detrazione di 500 euro per ogni bimbo da 0 a 3 anni, per le famiglie in cui entrambi i genitori lavorano, con una spesa per lo Stato di 7,1 miliardi di euro.

Si tratta di una manovra indirizzata all'offerta di lavoro, mentre quella proposta da Alesina e Ichino (riduzione dell'Irpef per i redditi femminili) vuole orientare la domanda delle aziende, riducendo il costo del lavoro femminile. In entrambi i casi, si tratterebbe di volumi di spesa pubblica molto rilevanti, e ciò nonostante, anche

se fossero adottati, la spesa per le famiglie in percentuale del Pil rimarrebbe in Italia ancora relativamente bassa.

Il libro dedica molta attenzione al tema delle quote, una misura transitoria giudicata ormai inevitabile per "forzare" una situazione non più tollerabile, e a quello – ad esso connesso - della presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione, fortemente promossa da Roger Abravanel nel suo libro "Meritocrazia". Che quest'ultimo non sia un obiettivo impossibile, lo dimostra la recente iniziativa di Unicredit e Intesa SanPaolo di chiedere alle società di selezione del management di fornire un 50% di curriculum femminili.

A livello politico, quattro paesi europei (Belgio, Francia, Spagna e Portogallo) hanno già adottato sistemi di quote, con esiti diversi. In generale, sembra che i sistemi elettorali di tipo proporzionale siano più favorevoli alle donne rispetto a quelli maggioritari con collegio uninominale. Non basta comunque avere un'alta percentuale di donne fra i candidati, soprattutto quando esse sono concentrate in fondo alla lista, come dimostra l'esperienza italiana. Oltre alle regole, centrale è il ruolo svolto dai partiti nel dare spazio alle donne: questo spiegherebbe la differenza fra Francia e Spagna nei risultati ottenuti.

Nell'insieme, il libro propende per un pacchetto di strumenti differenziati, e non per convogliare abbondanti risorse su un'unica opzione (come potrebbe essere, per chi la propone, la detassazione del lavoro femminile, che da sola dovrebbe produrre un effetto "choc") anche perché – lascia intendere - una situazione complessa come quella del lavoro femminile richiede forse un mix di strumenti diversi, nessuno dei quali, isolatamente, è risolutivo.

L'importanza di un approccio "multifattoriale", e soprattutto attento alla variabile "culturale", emerge da uno sguardo all'evoluzione trentennale del dibattito pubblico sul lavoro delle donne. Mi sembrano in qualche modo indicativi due libri fra i quali esso si snoda: "La forza lavoro femminile" di Fiorella Kostoris Padoa Schioppa (Laterza 1977) e "Il fattore D" di Maurizio Ferrera (Mondadori 2008). Due libri non migliori di altri, ma con l'ambizione di influenzare l'opinione pubblica, oltre la cerchia accademica, e portatori di due punti di vista radicalmente contrapposti.

La motivazione di fondo di Kostoris era quella di spiegare soprattutto all'opinione di sinistra che il comportamento delle aziende verso le lavoratrici, bollato come "discriminazione", si fondava su solide ragioni economiche, in quanto la forza lavoro femminile costava di più, essendo zavorrata da tassi di assenteismo notevolmente superiori a quelli maschili, riconducibili alla maternità. In realtà la gran parte degli oneri collegati alla maternità era a carico della fiscalità generale; per di più, già da allora si era innescato il trend di riduzione della natalità, e – grazie ad un inquadramento più basso delle lavoratrici – le imprese recuperavano i costi residui (quelli organizzativi).

Radicalmente contrapposto il punto di partenza di Maurizio Ferrera: il fattore D

(donna) è una risorsa non ancora utilizzata nell'economia italiana, che potrebbe garantire un sicuro aumento di competitività. Tenerla ai margini arreca solo danno, e spiega parte del "ritardo" che caratterizza l'Italia rispetto agli altri paesi[3]. Né esiste solo un vantaggio a livello macro, di "sistema-paese", ma anche a livello micro, di ciascuna azienda.

Se è così – ci si potrebbe chiedere – come mai le aziende non colgono l'occasione? Se qualcuno avesse ancora dei dubbi sulla solidità delle motivazioni economiche addotte, una ricerca del Diversity Management Center della Bocconi[4] ha verificato che i costi veri e propri della maternità si riducono a ben poca cosa: non più dello 0,23 % dei costi del personale, più o meno come le spese per la cancelleria.

Una risposta la dà Marina Piazza nel recente libro "Attacco alla maternità": il vero snodo è la cultura delle organizzazioni, e delle persone che le comandano (uomini, e non solo). Non si capirebbe altrimenti perché comportamenti "progressisti", che sembrano assolutamente normali nelle filiali italiane di multinazionali svedesi come Ikea e Tetra Pack, sono invece assolutamente estranei alla generalità delle aziende a controllo italiano che sono insediate sullo stesso territorio[5].

Ma se il ruolo del fattore "cultura" è così forte, non è neanche pensabile che possano essere risolutive le proposte che si limitano ad aggredire il lato economico. Importantissime saranno allora tutte quelle proposte – come i congedi di paternità obbligatori e non trasferibili, le quote rosa nella politica e nelle aziende - che contribuiscono a cambiare l'immagine delle donne e degli uomini.

Alessandra Casarico, Paola Profeta Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere. Egea editore, 2010, 16,50 euro

NOTE

1. cfr. il libro "Contro gli asili nido", ed Rubbettino, di Paola Liberace e il blog che ne diffonde le tesi, qui recensito dal Sole24Ore, l'articolo di Lucetta Scaraffia sul Riformista del 17 giugno scorso, fino all'impostazione adottata nel piano governativo Italia 2020.
2. Relazione di Linda Laura Sabbadini al Convegno Istat "Il futuro dei bambini è nel presente", Napoli 18-20 novembre 2009.
3. Nella stessa direzione "Rivoluzione Womenomics" di Avivah Wittenberg-Cox e Alison Maitland, ed. Sole 24 ore, 2010.
4. Simona Cuomo e Adele Mappelli "Maternità quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle aziende italiane", Ed. Guerini e Associati, 2009. L'indagine ha riguardato 134 imprese, prevalentemente medio-grandi.
5. Cfr. l'intervista di Marina Piazza sul numero 173 di Una città.

La trappola dell'Italia fatta in casa

Mara Gasbarrone

L'Italia "fatta in casa" è una trappola? Sostanzialmente sì, soprattutto per le donne, secondo Alberto Alesina e Andrea Ichino, autori del fortunato libro dallo stesso titolo.

Al centro del libro la produzione di valori economici fuori dal mercato, nelle case, tema oggetto di un lungo impegno di ricerca da parte di molte donne economiste, ma finora piuttosto trascurato dagli uomini economisti[1].

La produzione di valore nelle famiglie italiane è insolitamente ampia, se confrontata con quella degli altri paesi occidentali, sia di indirizzo più "socialdemocratico" (quelli scandinavi) sia di indirizzo più liberista (gli Usa). Che sia più ampia è provato dal maggior volume di ore di lavoro familiare, prestato soprattutto dalle donne – a causa del basso tasso di occupazione femminile - e anche dagli anziani (soprattutto le anziane) grazie a un'età di pensionamento piuttosto bassa.

Questa produzione domestica rende il nostro Paese molto più ricco di quanto suggerirebbero le classifiche del Pil: il sottotitolo del libro recita "indagine sulla vera ricchezza degli italiani", e il messaggio veicolato è il grande valore prodotto nelle famiglie italiane, messaggio indubbiamente più "allettante" rispetto a quello che deriverebbe semplicemente dal lamentare l'eccessivo carico di lavoro familiare. Ricalcolando il Pil procapite di quattro paesi (Italia, Norvegia, Usa e Spagna) con l'inclusione del valore prodotto dal lavoro familiare, secondo gli Autori la posizione dell'Italia migliorerebbe in misura sostanziale, scavalcando la Spagna e riducendo la distanza che ci separa da Stati Uniti e Norvegia.

La ricchezza tuttavia non è solo tale, perché Alesina e Ichino la ritengono all'origine di alcuni cronici mali nazionali: dipendenza protratta dei giovani da famiglie troppo protettive, ricerca del lavoro e dell'università sotto casa, regolazione del mercato del lavoro finalizzata al mantenimento del modello familiare, infine un costume nazionale molto incline all'illegalità: tutti mali che si manifestano con particolare gravità nel Mezzogiorno.

Tuttavia il libro, che tra l'altro è scritto molto bene, non riesce a convincere del tutto né nell'analisi né nelle proposte.

L'analisi. Il passaggio dall'eccesso di lavoro familiare al "familismo amorale" appare un po' disinvolto, degno più di un pamphlet (quale in fondo il libro ambisce ad essere, sia detto senza alcuna connotazione negativa) che di un lavoro scientifico. Infatti non viene dimostrata una precisa relazione causale fra i diversi temi, che sono semplicemente "accostati", in base ad intuizioni e suggestioni, senza verificare che esista fra loro una precisa relazione di causa ed effetto: si passa dal familismo amorale alle analisi di Robert Putnam sulla tradizione civica nelle diverse regioni, alla demografia.

Però non tutto "si tiene", come pensano gli Autori. Cominciamo col ricordare che Montegrano, il paese dove Banfield elaborò negli anni '50 il suo modello di "familismo amorale", era un paese della Lucania, la stessa regione dove Putnam, quarant'anni più tardi, riscontrò i più alti "rendimenti istituzionali" fra le regioni del Mezzogiorno.

Insomma, il "familismo" potrebbe anche essere "morale", come affermano anche gli Autori, ma la moralità o l'immoralità non è certo causata dall'intensità dei vincoli familiari, come loro sostengono, e tanto meno è misurata dalla quantità di ore di lavoro familiare. Azzardo l'ipotesi che la moralità potrebbe risiedere nel non contrapporre le solidarietà del piccolo cerchio familiare con quelle più ampie, verso il proprio Paese e anche, perché no, verso l'umanità. Ad esempio in Giappone i vincoli familiari sono molto forti, come anche la lealtà verso il proprio Paese, ma il sentimento di comune appartenenza all'umanità è invece debole: in questo caso paradossalmente si potrebbe parlare di un civismo "amorale". Insomma, è l'esclusività del vincolo, non l'intensità, che ne limita la "moralità".

Il libro analizza le ore di lavoro familiare uniformate dal data base del Centre for Time Use Research dell'Università di Oxford. I valori italiani non vengono mai distinti fra Centro-Nord e Mezzogiorno. Questa sarebbe stata una prova importante delle teorie degli Autori sul Mezzogiorno. Lo avrebbe invece consentito la ricerca Istat sull'uso del tempo del 2002-2003, che abbiamo utilizzato qui sotto:

Ore di lavoro familiare svolte in un giorno medio settimanale
dati relativi alla popolazione con 15 anni e più (durate medie generiche)

	Totale	donna	Uomo	Differenza donna/uomo
Nord Ovest	3,21	4,51	1,43	3,08
Nord Est	3,19	4,48	1,44	3,04
Centro	3,17	4,48	1,37	3,11
Sud	3,19	5,15	1,14	4,01
Isole	3,19	5,07	1,21	3,46
Italia	3,19	4,57	1,32	3,25

Fonte: Istat, Uso del tempo, 2002/2003

Questi dati non sono rigorosamente comparabili con quelli usati da Alesina e Ichino: cambia la classe di età, che per i dati Istat include anche giovanissimi e molto anziani, abbassando di conseguenza le ore prestate pro capite, che sono 4,84 in A. e I, e solo 3,19 nella nostra tabella. Dai dati Istat emergono rilevanti sorprese: anzitutto la durata del lavoro familiare è la stessa in tutte le ripartizioni, con riferimento al totale della popolazione (uomini e donne): verrebbe quindi a mancare la prova della maggiore intensità di lavoro familiare nel Mezzogiorno, e del supposto "familismo" (almeno così misurato).

Ciò che cambia – e non poco - è la distribuzione del lavoro familiare fra uomini e donne: le donne fanno più lavoro familiare scendendo da Nord a Sud, gli uomini ne fanno di meno. Di conseguenza, la differenza nel lavoro familiare fra i due sessi, che supera di poco le 3 ore nel Centro Nord, sale a 4 ore nel Sud e a 3 e $^{3}/_{4}$ nelle Isole.

Ancora sul Mezzogiorno. Mi permetterei di osservare che i nostri economisti, soprattutto se nordici e abituati a girare il mondo, dovrebbero frequentare di più il nostro Sud. Finalmente si accorgerebbero che di Mezzogiorno non ce n'è solamente uno, quello del familismo amorale e della corruzione, ma anche quello dei tanti meridionali che si impegnano contro tutto questo. Oltre che denunciare il primo, è assolutamente necessario rendere più visibile e più forte il secondo, anziché rimuoverlo o censurarlo, come già fanno quelli che vogliono che tutto resti così com'è [2].

Tra l'altro è proprio quello che i due autori propongono in altra sede, come "proposta morale" ai meridionali: "la responsabilità deve essere personale", mai sparare nel mucchio. Ottimo principio, ma perché non applicarlo anche al Mezzogiorno? Certo, la ricerca richiede delle generalizzazioni, non è la pedagogia. Però guardare alle differenze (e ce ne sono) all'interno del Mezzogiorno, sarebbe buona norma anche per i ricercatori.

Per esempio, si dice che a Sud i giovani siano più "mammoni", ma come spiegare il fatto che i ragazzi meridionali più brillanti, appena la famiglia se lo può permettere, frequentano l'università lontano da casa, in misura certamente maggiore rispetto ai ragazzi del Centro-Nord? E che tutto questo porta un inevitabile impoverimento al territorio d'origine, privato proprio delle energie più vitali e innovative?

Le proposte. Il libro propone un No e un Sì. Il No è agli asili nido pubblici, definiti "un mito", che ben potrebbero essere sostituiti dai servizi per l'infanzia offerti dal mercato. Gli Autori sostengono che la presunta scarsità di servizi pubblici per l'infanzia da sola non spiega la bassa occupazione femminile, perché lavorano poco anche le donne senza figli o quelle con figli grandi. Basterebbe quindi che le donne disponessero di più potere d'acquisto per comprare i servizi di cui hanno bisogno nelle diverse situazioni[3].

Tuttavia proprio la nascita dei figli, anche del primo figlio, è un momento estremamente "critico" nella vita delle donne, che le espone al forte rischio di una transizione (per lo più involontaria, e spesso definitiva) dal lavoro all'inattività[4]. Inoltre l'Italia non raggiunge la media europea nella dotazione di servizi per l'infanzia, e non si vede perché conservare questa specificità nazionale. Lo studio comparativo sui servizi per l'infanzia in 30 paesi europei del Gruppo di esperti coordinato da Janneke Plantenga, utilizzando una definizione di "formal childcare arrangements" che include tutte le tipologie di servizi pubblici e privati, arriva a stimare per l'Italia un tasso di copertura intorno al 25% dei bimbi da 0 a 2 anni[5]. L'Istat invece calcola un tasso di copertura dell'11,7% (età 0-3 anni, 2006) attribuendo un peso differenziato alle forme di servizio secondo il loro grado di istituzionalizzazione ("presa in carico ponderata")[6].

Mentre la prima fonte permette di confrontare fra loro i diversi paesi, la seconda consente di apprezzare le differenze territoriali dentro i confini nazionali: si va dal 16% del Centro Nord (con un massimo in Emilia, Toscana e Val d'Aosta) al 4,3% nel Mezzogiorno, con un minimo del 2% in Campania e Calabria. Questo indicatore fa parte degli "obiettivi di servizio" assegnati alle quattro regioni dell'obiettivo "convergenza" dei fondi strutturali europei 2007-2013 (Campania, Puglia, Sicilia e Calabria) con un target del 12% da raggiungere entro il 2013[7].

Sull'effettiva disponibilità di servizi privati alla famiglia è lecito nutrire qualche dubbio: se abbondano colf, badanti e baby sitter, meno frequenti – specie nel Sud - sono le strutture organizzate che offrono servizi qualificati: per carenza di domanda, perché tanto ci pensa la famiglia? O anche per carenza di offerta? E si può pensare a qualche politica (pubblica) che aiuti a far nascere un'offerta qualificata (anche privata)?

Il Sì del libro è alla detassazione del lavoro femminile, accompagnata preferibilmente da una riduzione della spesa pubblica[8]. Una proposta teoricamente accettabile, ma che si scontra con le condizioni attuali della finanza pubblica. E una soluzione non del tutto nuova, perché c'è una lunga storia italiana di fiscalizzazione

degli oneri sociali per l'occupazione femminile – che è la stessa cosa dal punto di vista dei costi per l'impresa - senza che gli effetti siano stati grandiosi, almeno a giudicare dal punto in cui siamo. Molto diversa comunque dal "quoziente familiare", non meno costoso, che oggi riscuote tanti consensi trasversali, e che – prevedendo una minore tassazione delle famiglie monoreddito – si risolverebbe nella maggior parte dei casi nella minore tassazione del reddito maschile

Dopo aver massacrato il libro, concludo con una frase (pag. 79) che mi trova assolutamente d'accordo: "Quale che sia la quantità desiderata di "Italia fatta in casa", forse (ma qui toglierei il "forse") sarebbe più giusto ed efficiente bilanciare meglio quanto uomini e donne producono in famiglia e nel mercato".

NOTE

1. Fra tutti, ci limitiamo qui a menzionare i lavori di Antonella Picchio (a cura di) "Unpaid Work and the Economy. A Gender Analysis of the Standards of Living", Routledge 2003 e il saggio di Francesca Bettio e Paola Villa " A Mediterranean perspective on the breakdown of the relationship between participation and fertility" in Cambridge Journal of Economics, 1998, 22: 137-171.

2. Considerazioni non dissimili sono contenute nel saggio di Mario Alcaro "La favola del "familismo amorale" del Sud", in Critica Marxista, n.6, nov-dic. 2009

3. Da segnalare l'intervento di A.Ichino su lavoce.info, in cui chiarisce ulteriormente la sua posizione, e la risposta di D. Del Boca e A. Rosina.

4. Secondo l'indagine campionaria sulle nascite del 2002, "all'inizio della gravidanza, il 58,8 per cento delle madri era occupata. Si tratta di circa 309.000 donne, delle quali il 20 per cento non lavora più al momento dell'intervista. La probabilità di lasciare o perdere il lavoro è influenzata sia dall'area di residenza delle madri che dal numero di figli avuti. Risiedere al Nord o al Centro comporta una maggiore probabilità di continuare a svolgere il proprio lavoro dopo la nascita dei figli, al contrario le madri del Mezzogiorno risultano decisamente più svantaggiate, soprattutto se sono al primo figlio: il 30 per cento di esse, un anno e mezzo dopo la nascita, non ha più un'occupazione (contro il 17 e il 21 per cento rispettivamente nel Nord e nel Centro)": Istat, Avere un figlio in Italia, 2006.

5. The provision of childcare services - A comparative review of 30 European countries, Janneke Plantenga and Chantal Remery, European Commission's Expert Group on Gender and Employment Issues (EGGE), march 2009 (vedi in particolare pag. 30)

6. Si veda l'intervento di Chiara Saraceno "Perché è così difficile avere dati certi sui nidi in Italia?" su neodemos.it

7. Gli asili nido comunali sono a pagamento, anche se le rette coprono solo una parte (molto variabile) dei costi. Segnaliamo l'indagine di Cittadinanza attiva, che raccoglie i dati per tutti i capoluoghi di provincia: per una famiglia tipo il campo di variazione si situa fra il massimo di Lecco (572 euro) e il minimo di Cosenza (110 euro).

8. Pag. 82: "se non fosse possibile compensare questa riduzione del gettito fiscale con tagli alla spesa pubblica, che sarebbero benvenuti in Italia, dove tale spesa è molto alta e spesso inutile, lo si potrebbe fare aumentando un po' le imposte sui redditi maschili".

4
Finestre

www.ingenere.it

Il dono di Martina all'uomo che verrà

Mariella Gramaglia

Fresco e cristallino come fosse narrato per la prima volta. È questo il dono raro che ci viene dal racconto di Giorgio Diritti sulla strage di Marzabotto, "L'uomo che verrà".

Si tratta di un regista unico nel panorama italiano, per grazia, delicatezza, genio espressivo. Eppure rimette al mondo a suo modo un storia scritta, detta e pianta mille volte, quella dell'eccidio di 770 persone, in gran parte civili, nell'area di Monte Sole durante i rastrellamenti tedeschi iniziati il 29 settembre 1944.

E accende la sua luce nel panorama cinematografico italiano di questo momento, di un buio desolante, che solo l'indulgenza dei critici – forse responsabilizzati oltre misura per via della crisi economica – riesce a rappresentare come se fosse degno di qualche interesse. Ogni volta ci si maledice per averli ascoltati. Ogni volta tranne questa.

Il titolo può trarre in inganno, indurre a chiedersi perché parlare del film su queste pagine. Ma è un nato di donna "l'uomo che verrà", nato due volte, dalla madre che lo partorisce e da Martina, la sorellina di otto anni che lo nutre, lo ninna, lo nasconde, scappa con lui e il fagotto che lo avvolge fra alberi e colline, lo rimette al mondo per la seconda volta sottraendolo alla strage tedesca.

È il punto di vista di Martina, infatti, che snoda il racconto. Il punto di vista di una creatura precocemente ammutolita da un trauma (la morte di un altro fratellino) e testimone afasica di di una crudeltà sconfinata. Ma il regista non si fa prendere la mano dal simbolo della parola congelata di fronte all'orrore. Non c'è nulla di allegorico. Anzi, Martina è così espressiva negli occhi, nel volto, nelle movenze, che è quasi il suo corpo intero a parlare. A parlare una lingua primordiale come il dialetto emiliano ruvido e fiabesco dei suoi parenti contadini. Solo lorsignori parlano l'i-

taliano, oltre ai tedeschi che lo arrotano e lo storpiano.

Insieme a Martina c'è una comunità di donne tenere e aspre nello stesso tempo. Fattive e devote, attraversate da onde alterne di coraggio, di orgoglio e di paura. Beniamina, anticonformista, pudica, e nel finale eroica, è di tutte la più fascinosa.

Ma la protagonista assoluta del film è la natura. Placida, arata, nutrita dal lavoro, mossa da monti e colline, bordata da boschi fantastici, fitti di nascondigli e di alberi cavi, la campagna è la vita e la pace. Gli uomini armati che la traversano di continuo somigliano a stupratori. Tre caschi tedeschi, visti dalla finestra della cascina prima che i corpi di chi li indossa siano riconoscibili, somigliano a tre enormi scarafaggi mostruosi.

Il film è anche un lavoro di compassione. Assorti, poco più che adolescenti, belli e potenzialmente innocenti se la storia glielo avesse concesso, sono sia alcuni tedeschi che alcuni partigiani. Martina li spia, coglie i loro lampi di umanità, impietrisce quando un soldato tedesco, che le ha offerto una bella fetta di pane bianco, sarà costretto a scavarsi la fossa con le sue mani. Gli ha sorriso, al tedesco, come sorride sempre all'unica cosa che saggiamente capisce, la tenerezza umana. Perché della guerra – confesserà in un tema alla sua maestra – tutto le è incomprensibile.

Martina è bambina, così come è bambino Pin, il protagonista del "Sentiero dei nidi di ragno" di Italo Calvino. Molte sono le similitudini fra i due racconti: anche Pin non capisce i giochi crudeli dei grandi. Anche Pin impara dalla guerra partigiana verità e ambiguità che vanno oltre l'iconografia. Ma Pin, sfrontato, spaccone, fratello di prostituta, piccolo briccone dei caruggi liguri, si è già messo addosso, per sopravvivere, la maschera ribalda del maschio per obbligo. E la tiene ben ferma quasi sempre, tranne che nel tenerissimo finale. Girano mail sulla bellezza di questo film. Vale la pena di farne girare altre. Mi dicono che il precedente lavoro di Giorgio Diritti,"Il vento fa il suo giro" (2005), ha resistito un anno e mezzo nel cineclub Mexico di Milano grazie al passa parola della rete. Nessun grande distributore infatti lo aveva accettato. Forse, se l'entusiasmo per questo secondo lavoro continua, rivedremo nelle sale anche la strana storia dei montanari piemontesi spaventati dal nuovo e del diverso.

Neshat la regista vestita di verde

Mariella Gramaglia

L'abito e la politica. Mai come in questo momento, e mai come in Iran, l'accostamento è cruciale, doloroso, distante da ogni frivolezza o bozzettismo descrittivo. "Donne senza uomini", della regista iraniana espatriata Shirin Neshat, è un film di abiti e di politica.

Anche di emozioni, di sogni e di molto altro, ma a questo arriveremo.

Shirin Neshat stessa indossa il suo pensiero. A Venezia, nel settembre 2009, al momento di ritirare il Leone d'argento, mentre i ragazzi iraniani manifestavano e cercavano la libertà dalla cappa di furore settario di Ahmadinejad, la regista vestiva il verde della loro bandiera cucito in un abito femminile e "scandaloso", sbracciato, allegro, dalla scollatura profonda.

Nel film, ambientato nel 1953, alla vigilia del colpo di stato che porterà lo Scià Reza Pahlavi al potere, le protagoniste portano gli abiti incantevoli e leggeri che ricordano, in tutto il mondo, l'uscita dalla guerra, dalla fame e dalla paura. Fiori, ampi nelle gonne e ripiegati nelle plissettature dei corpetti sottili. Sottane larghissime, a corolla, sostenute da sottogonne inamidate. Princesses scollate a barchetta e scivolate lungo i fianchi, che faranno più tardi il mito di Audrey Hepburn e Jacqueline Kennedy. Bandeaux di capelli asimettrici che ombreggiano una sola guancia e foulard annodati sulla nuca "alla maniera di Ava Gardner", come farà notare un corteggiatore a Fakhir, la bella matura signora che raccoglierà intorno a sé, alla sua casa e al suo giardino, tutte le protagoniste del dramma. I chador, gli orribili drappi neri, ci sono e non ci sono, scivolano, spariscono, vengono rifiutati.

Rifiutati soprattutto nelle manifestazioni politiche, frequenti in quell'anno decisivo. Si chiude infatti nel 1953, dopo soli due anni, la stagione di Mohammed Mossadeq primo ministro. Un nazionalista liberale, con tratti socialisti, che si oppo-

ne al rinnovo della convenzione con la Gran Bretagna per lo sfruttamento del petrolio e punta alla nazionalizzazione della risorsa più importante del paese attraverso la "National Iranian Oil Company". È un esponente di una stagione felice. Negli stessi anni molti leader dei paesi in via di sviluppo tentano di dar vita a un movimento laico, anticolonialista, orgoglioso di sé e autonomo dalle due superpotenze: Nehru in India, Nasser in Egitto, la signora Bandaranaike in Shri Lanka, per citare i più famosi. Tra i loro, il destino di Mossadeq è il più doloroso: destituito dopo una stagione brevissima di illusioni e speranze, viene rovesciato da un colpo di stato ordito dai servizi americani e inglesi e sostituito dallo Scià, tanto vanesio nella ricerca delle radici autoctone del suo potere, quanto subalterno all'occidente e ai suoi disegni economici e di potere. Dalla sconfitta di Mossadeq in poi – sembra dire Shirin Neshat che dedica il film a tutte le vittime del potere in Iran, da allora all'attuale Onda verde – per l'Iran la barbarie non ha fine: prima la modernizzazione autoritaria e violenta, poi l'integralismo degli aiatholla. Di tutti gli oppressori – è ancora il film a suggerirlo - la violenza maschile, nelle sue diverse pieghe caratteriali e umorali, è complice e ispiratrice: il generale marito di Fakhir anticipa i modi dei gerarchi dello Scià, il fratello bigotto e autistico di Munis prefigura l'ottusa misoginia degli uomini delle moschee.

Le quattro protagoniste del film, si ritrovano, si perdono, stanno fra la vita e la morte in una sollecitudine reciproca che le rende talvolta simili, talvolta enormemente diverse, ma accomunate in un unico cerchio (a proposito: non va dimenticato che Jafar Panahi, il regista eroe del movimento dell'Onda verde, nel 2000 ha diretto un film, "Il cerchio", intessuto di otto storie di donne connesse fra di loro).

Munis incarna la passione politica: figura onirica, suicida nella prima sequenza, talvolta invisibile, sempre disperatamente anelante alla libertà e viva come un sogno e un ideale, fino a che il suicidio, nell'ultima sequenza, si ripete identico alla prima volta.

Fazeh, splendida nei lunghi scandalosi boccoli neri sparsi sulle spalle, patisce il dolore dello stupro e, attraverso di esso, il paradossale affrancamento della passione d'amore che l'ha dominata. Zarin, prostituta smunta, dalle scapole sporgenti, incontrata sul letto di un bordello, triste e pensosa come in un quadro di Hopper, si ferisce a sangue, come fosse una santa che impugna il cilicio; sembra incarnare la passione buia dell'autodistruzione.

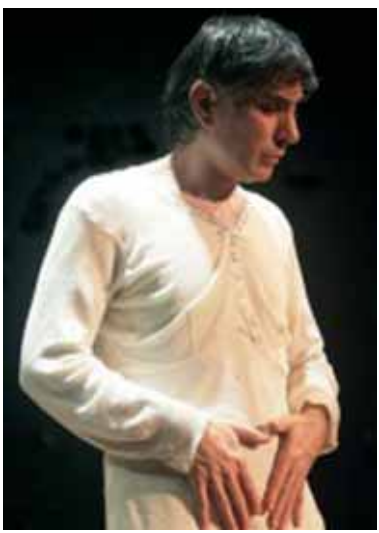
Fakhir, bella,matura e accogliente, impersonerebbe, in un giardino luminoso e segreto, l'ospite e la madre di tutte le altre protagoniste, se vivessero in un mondo in cui alle donne fosse data la libertà. Tutte e ciascuna a suo modo si muovono leggere fra realtà e sogno. Talvolta, soprattutto nella festa finale nella villa del giardino segreto, pare di cogliere qualche citazione di Fellini e di Bunuel, di registi in cui la festa è lo snodo risolutivo di molti simboli che hanno percorso il film. Ma qui le note dominanti sono la malinconia, il lutto, la paura che per le donne e per il paese non ci sia futuro.

Quanto lontano pare il film semplice e ottimista di Babak Payami, "Il voto è segreto", la storia di una ragazza indomita che, con il suo inseparabile chador in testa, giungeva con l'urna elettorale in un'isola sperduta e rimbrottava i capitribù maschi, che non volevano lasciar votare da sole le loro donne, spiegando con fermezza che, appunto, il voto è segreto. Non a caso era il 2001, l'anno in cui Khatami fu eletto con il 77,4% dei voti e per una stagione si pensò a una via iraniana alla democrazia e persino a qualche scampolo di libertà femminile.

Oggi Shirin Neshat, insieme alla Marjane Satrapi di "Persepolis", alla Azar Nafisi di "Leggere Lolita a Teheran" e a tante altre, popola il nostro immaginario e le nostre letture. Nutre una diaspora di talenti femminili che non si arrendono all'idea di diventare apolidi, ma chissà mai se veder rifiorire la democrazia nel loro paese sarà un sogno realizzabile per le donne di questa generazione.

“La borto”, discorso di ieri e di oggi

Assunta Sarlo



Le mani accennano piccoli gesti, oppure riposano, stanche, in grembo. La figura è seduta, composta, i piedi nelle pantofole, un paio di calzette colorate a riscaldarli. E la voce, densa e antica, talvolta quasi un sussurro, racconta e incatena. C’era una volta Vittoria, c’erano tante Vittorie in quel paese della Calabria che parla un dialetto aspro ma che, a tratti, scintilla d’ironia gentile, lingua severa che sa ben dire o lasciare intuire l’intimo delle madri, l’intimo delle donne e insieme la vita che scorre con i suoi codici ferrei e i suoi riti immutabili. C’era una volta Vittoria e ha raccontato nientemeno che a Gesù e agli apostoli la propria storia.

“La borto”, monologo passato di recente e assai applaudito al Crt di Milano (in giro per l’Italia, date su www.scenaverticale.it) potrebbe essere “solo” la storia di un aborto: questo è alla fine il cuore del racconto che Saverio La Ruina, in scena a prestare la voce a Vittoria con il solo accompagnamento della partitura per fiati di Gianfranco De Franco, propone in poco più di un’ora di spettacolo. E invece l’aborto per il quale Vittoria viene in principio rimproverata da Gesù è l’apice drammatico della sua vita quanto dello spettacolo, ma resta legato in maniera ferrea al suo prima e al suo dopo, a dire quanto poco senso abbia parlarne senza guardare alle vite, alle scelte, ai corpi, alle emozioni. Discorso di ieri, quando la legge non c’era e per le donne povere erano tavoli da cucina e ferri da calza, discorso di oggi se è vero che ne sono tuttora strumentalmente invasi lo spazio pubblico come le campagne elettorali.

E allora Vittoria: Vittoria che si fa grande sotto l’avido sguardo maschile che seziona le giovani donne – sono i “geometri” seduti al caffè Unione, alle cui mute ma

eloquentissime radiografie ogni ragazza deve sottostare – Vittoria che a 13 anni va sposa per volontà della famiglia e se lui è brutto, vecchio e sciancato, lei sa rintracciare in quel volto una luce di umanità che riesce, seppur per pochissimo, a farglielo caro. Perché poi la storia gira, storia di tante Vittorie in tanti paesi, e la geografia non è la sola chiave per leggerla: storia desolata in cui gli uomini impongono sesso e dicono "arrangiati" quando le notti disperate producono gravidanze, una due, tre, saranno già sette per l'appena ventottenne Vittoria. Storia in cui le donne fanno coro, ognuna specchio dell'altra e di quella che è venuta prima di lei e ciascuna con una sapienza del vivere che mescola al dolore e alla pazienza uno spruzzo di ironia e qualche buona ricetta: se c'è un santo che pare essere particolarmente utile a prevenire le nascite, ecco il paese delle donne trasformarsi in una chiesa a cielo aperto...

Si ride, si piange, si sta con infinita pena e altrettanta empatia dalla parte di Vittoria, ascoltando Saverio La Ruina illuminare questa vita del margine, sottoposta allo sguardo e alla legge dei maschi ma che, nella sottomissione, non trova soltanto la risorsa della pazienza ma anche la lucidità del giudizio. Finirà anche Vittoria su quel tavolo da cucina, sentirà quel ferro da calza frugare il suo corpo, ma non vorrà che quel destino, che per lei e per tante era già scritto e che ha solo interpretato come ha potuto e saputo, sia anche quello di sua nipote, figlia di figlia, rimasta incinta di un amore giovane. Per lei no, non quel tavolo, non quel ferro ma una clinica pulita, disinfettata, lontano, a Milano. Eppure se la scelta grande di Vittoria eviterà alla nipote sofferenza fisica, non sarà risparmiata anche a lei la fatica e lo sguardo giudicante: nell'Italia del 2010 e nonostante la legge, intuiamo essere ancora questa l'esperienza di molte, le donne giovani, le straniere le cui vite stanno dietro le statistiche sulle interruzioni di gravidanza. Chi invece, alla fine, avrà cambiato sguardo è proprio Gesù: a lui Vittoria ha porto, come un dono semplice e devoto, la possibilità di comprendere e di essere compresa.

C'è un uomo in scena, Saverio La Ruina, che insieme a Dario De Luca ha fondato nel 1992 Scena verticale e si ostina a fare teatro in Calabria, con un festival, Primavera dei Teatri, che lo scorso anno si è meritato il premio speciale Ubu. La Ruina aveva già sperimentato il monologo nel premiato e bellissimo "Dissonorata" e nuovamente solo in scena si ripropone in "La borto": il suo saper trovare dentro di sè toni, gesti e misure di quest'anima femminile restituisce amplificata l'intensità di questo lavoro, oltre a far balenare una possibilità, che va oltre il teatro e che sembra assai preziosa, di un guardarsi di qualità differente tra donne e uomini.

Alice è tornata Alice è cresciuta

Mariella Gramaglia

Alice di Tim Burton ha vent'anni. Corre dietro al celebre coniglio frettoloso per sottrarsi al più noioso dei matrimoni, quello con il lord inglese Hanish Ascot, unione ritenuta così ovvia dalla famiglia che nessuno si preoccupa neanche di informarla, quando già è in carrozza, che si sta avviando alla sua festa di di fidanzamento. Non ha voglia di diventare moglie.

Alice di Lewis Carroll ha sette o dieci anni (la folta schiera degli esegeti dello scrittore diverge su questo punto): è cullata dal sole di primavera, fantastica da brava bambina vittoriana di confezionarsi una collana di margherite e guarda con orrore il libro"senza figure e senza dialoghi" che la sorella sta leggendo. Non ha voglia di diventare grande.

Alice di Tim Burton, alla fine della sua avventura, manda al diavolo il diafano fidanzato, si imbarca in abiti maschili su una nave che va in Cina e scappa in cerca di affari e di avventure.

Alice di Lewis Carroll, quando morbidamente si risveglia nel prato e racconta le sue avventure, ispira all'autore, attraverso il personaggio della sorella maggiore, queste parole: "la sorellina sarebbe diventata anche lei una donna adulta, avrebbe riunito intorno a sé altri bambini, avrebbe diviso tutti i loro semplici dolori e goduto di tutte le loro semplici gioie".

Due "romanzi di formazione", dunque, uno alla trasgressione e alla ribellione; l'altro, classicamente, alla maturità, alla ricerca di un sentiero di normalità dentro le regole sociali.

Nel gergo cinematografico il film di Tim Burton potrebbe anche definirsi un sequel, una prosecuzione, cioè, del romanzo, o meglio ancora del fortunatissimo e zucche-

roso film della Disney del 1951. Non dimentichiamoci, infatti, che Burton, per folle e immaginifico che sia, si è formato nella batteria degli autori della Disney e realizza il film per la quella produzione. Anche se durante la realizzazione di Red and Toby ebbe una specie di crisi esistenziale e più tardi fece recitare a Vincent, protagonista di uno dei suoi cartoni noir, una poesiola che è tutta un programma: "pinocchi e fatine non ama però, lui legge soltanto Poe".

Sequel, dicevamo. Sì soprattutto per via dei rimandi e delle citazioni. La futura suocera di Alice-Burton si lamenta che abbiano piantato rose rosse e non bianche nel suo giardino come la perfida Regina Rossa di Alice-Carroll. La discesa verso il centro del mondo, il tavolino, il biscotto e il liquore che fanno crescere e diminuire si somigliano volutamente. La Regina Bianca è nel film esattamente come la descrive Carroll in uno dei suoi scritti: "debole come una bambina indifesa; e con un'aria di lentezza,vaghezza e stupore tale da suggerire l'imbecillità senza mai però sconfinarvi del tutto".

Ma poi ognuno va per la sua strada. Alice di Burton è un eroina di battaglia, non un'osservatrice stupefatta e cortese. Apparirà addirittura nelle vesti di un San Giorgio che uccide il drago, attraverso la superba animazione di uno dei disegni originali di John Tenniel, l'illustratore della prima edizione di Alice di Carroll. Il Cappellaio Matto è un Johnny Depp trasformato, che mantiene, nonostante la maschera, il suo fascino e vorrebbe trattenere per amore Alice nel mondo dei sogni.

Ma conta davvero molto la trama? La distanza fra le due narrazioni è molto più profonda: quello di Carroll è il regno della parola, quello di Burton è il regno delle immagini. Ma non solo nel senso ovvio che accade sempre così nel rapporto fra un libro e un film che a esso si ispira. Nel senso, invece, che i due autori sono rappresentanti estremi dei due mondi.

Carroll era un matematico e, nella storia successiva del pensiero, i filosofi logici, i fisici e i matematici hanno sempre considerato Alice roba loro, da Charles Pierce a John Kemeny, a molti altri. La celebre frase: "ho visto molti gatti senza sorriso, ma nessun sorriso senza gatto" ha aperto dotte discussioni sulla funzione della matematica. Il tè dei matti avrebbe a che fare con la teoria della relatività e con un modello di cosmo eternamente immobile. Il dialogo della povera Alice che cerca la sua strada con i personaggi del sogno ("Arriverò in qualche posto?"- "Certo, basta che non ti fermi prima") porrebbe la fondamentale questione espistemologica del rapporto fra scienza ed etica. Non chiedetemi troppi dettagli, gentili amiche che leggete: per le mie capacità teoretiche è una faccenda terribilmente complicata. Posso solo aggiungere che chi se la passa male qui sono gli psicoanalisti: ultimi arrivati fra cultori di Alice e armati – pare – di una certa presunzione, fra "scene primarie" e bruchi fallici, sono stati oggetto di un'ironia feroce da parte della comunità degli scienziati. Tanto che fra loro circola una battuta spietata: "Alice è un libro bellissimo per bambini, fisici e matematici, del tutto inadatto ad adulti psicoanalizzati".

E la psicoanalisi se la vede brutta anche con Tim Burton. Alice fuggitiva, che si avvia verso la Cina, guarda con immensa commiserazione una zia un po' fanée che ancora attende il principe azzurro: "Forse devi proprio farti aiutare da qualcuno" - le dice congedandosi.

Ma nel film non c'è spazio per le storpiature delle nursery rhymes e delle poesiole vittoriane che fanno il fascino dei mille piani di lettura di Carroll. L'immagine, il 3D, la farfalla turchina che viene a svolazzare sulla testa della spettatore, sono il piatto forte e, con esse, lo stile gotico tipico di Tim Burton, la paura e la cupezza contenute e ritualizzate.

Già, perché, come per tutti i prodotti di massa, il problema del pubblico (del target, come direbbe un pubblicitario) è tutt'altro che irrilevante. Chi è stato in una sala dove proiettano Alice sa che può incontrare indifferentemente adulti soli o famiglie con bambini, tutti elettrizzati dal nuovo gioco degli occhialetti che ti regalano la profondità delle immagini. L'impressione è di un'infanzia adulta e di un'età adulta bambina. Nessun figlio si butta fra le braccia della mamma perché ha paura, nessuna mamma sbadiglia con l'aria di essere andata al cinema per dovere. Da qualche anno a questa parte la conciliazione dell'immaginario di genitori e figli è uno dei miracoli compiuti dai geni della cultura di massa, miracolo che si moltiplica in mille prodotti secondari: gadget, videogiochi, prodotti per iPhone e iPod.

Quanto al libro, invece, sfido qualsiasi mamma italiana (di quelle anglosassoni non saprei dire) a sostenere di averlo letto ai propri figli con scorrevole divertimento, a meno che non abbia per figli futuri fisici teorici. È un libro difficile, in cui la condensazione imprevedibile tipica del sogno, si mescola a un'ironia sofisticata, al gusto tutto inglese di essere e, nello stesso tempo di non essere, dentro i confini della morale del proprio tempo.

L'unica Alice dove ognuno sta al posto suo è il film di Disney del 1951. Alice fa la bambina, gli animaletti fanno i vezzosi, i genitori si inteneriscono, i sogni sono sogni e finiscono. Beati e torpidi anni cinquanta, di ricostruzioni e di temporanee sicurezze.

Chaupadi, una denuncia dal Nepal

Chiara Segrado

Chaupadi: provate a digitare questa parola sul motore di ricerca di Facebook. Vi uscirà un gruppo denominato "Elimination of Chaupadi Pratha in Nepal" creato da una giovane donna nepalese che studia legge all'Università di Kathmandu. Scoprirete l'esistenza di una pratica diffusa tra le famiglie hindu del Nepal, che consiste nel considerare le donne menstruate come impure e dunque soggette ad essere allontanate ed isolate dalla società. Il menarca, vissuto ancora come un tabù, segna la prima esperienza di chaupadi delle ragazzine: circa undici giorni durante i quali vengono tenute al buio, a differenza di quanto avviene alle donne più adulte, che vengono isolate per tre – quattro giorni. Poichè anche le puerpere sono considerate impure, anch'esse devono subire la stessa sorte, venendo allontanate da casa con le stesse modalità per circa una decina di giorni.

Esiste una credenza che le donne che attraversano tali fasi della loro vita non devono consumare cibi ad alto contenuto nutritivo come latte, yogurt, burro, legumi o carne, per cui si nutrono solamente di riso insaporito con un po' di sale e di pezzi di pane. È proibito loro di usare coperte, ma possono usufruire di un un tappeto su cui distendersi. Non possono svolgere le normali attività quotidiane come cucinare, lavarsi, interagire con gli altri, inclusi i membri della propria famiglia.

Mentre nel mondo "occidentale" odierno le donne danno per scontato che il periodo menstruale rimanga un fatto privato, che non va ad inficiare alcuna delle attività quotidiane, incluse quelle sportive, in Nepal "quei giorni" diventano un fatto di dominio pubblico: le donne segregate vengono infatti controllate dai parenti, affinchè non abbiano alcun contatto con il mondo esterno. Non è loro consentito di parlare, se non con lievi sussurri e solo se strettamente necessario. È credenza comune che qualora dovessero contravvenire alle regole prescritte eventi infausti si abbatterebbero su di esse: malattie, morte, rottura improvvisa delle ossa, sventura per il coniuge e per l'intera comunità di appartenenza. Ed è così che, ai margini dei villaggi, sono state costruite delle vere e proprie capanne con il fine di "ospitare" le donne impure. Molto spesso tali capanne sono le stesse utilizzate in altri periodi dell'anno dal bestiame. Alle volte sono scantinati bui, interrati sotto le abitazioni.

Tale pratica è conosciuta con diversi nomi in base ai distretti di appartenenza: "Chhue" a Dadeldhura, "Chhaupadi" a Achham e "Chueekula" a Humla ed è diffusa soprattutto nei distretti del Mid e Far West del paese, dove la povertà e l'ignoranza fomentano lontane superstizioni e tabù. È per propiziarsi gli dei che queste comunità non osano interrompere una pratica tanto brutale, iniqua e pericolosa. Iniqua e brutale per ovvie ragioni. Pericolosa perchè costringe le donne a vivere in luoghi sporchi e a mangiare cibi poco nutrienti. Alcuni mesi fa una donna di 40 anni di nome Belu Damai è morta di freddo durante il periodo di isolamento trascorso in uno scantinato buio ed umido.

Non a caso nel 2006 la Corte Suprema del Nepal ha dichiarato questa pratica fuorilegge, nonostante numerosi uomini pensino che se venissero in contatto con una sola goccia di sangue mestruale ne morirebbero all'istante o che il contatto con una donna menstruata porterebbe le mucche a produrre sangue anzichè latte.

Anche la società civile sta lentamente cominciando a mobilitarsi contro tale pratica: organizzazioni locali come il Rural Women's Development and Unity Centre o internazionali come Save the Children stanno portando avanti campagne e momenti di sensibilizzazione nei villaggi dove la pratica è più diffusa, anche insieme alle autorità locali. Di recente il Ministro per le Donne, i Bambini ed il Social Welfare nepalese ha dichiarato che con il supporto delle ONG internazionali organizzerà una campagna i cui obiettivi saranno scuole, guaritori locali e gruppi vulnerabili, da coinvolgere in campagne di sensibilizzazione affinchè le comunità diventino esse stesse agenti di cambiamento, e ha già realizzato con lo Undp (United Nations Development Programme) un filmato che si intitola semplicemente "Chhaupadi", da utilizzare come strumento di sensibilizzazione. Il ministero della salute ha da parte sua dichiarato che inizierà a condurre una ricerca sulle conseguenze di tale pratica sulla salute femminile. Sembra che invece le autorità locali, vicine ed influenzate dal rigido sistema delle caste che contraddistingue la società nepalese, si dimostrino ancora piuttosto scettiche nell'accettare il cambiamento in una pratica che pare oramai consolidata.

Chissà che il gruppo che la studentessa di legge ha creato su Facebook, che ora conta solo una quarantina di membri, non diventi anch'esso un segnale, forte ed innegabile, di una società che sta inesorabilmente cambiando. Grazie anche all'iniziativa di una giovane donna.

PAZIA sola in un mondo di uomini

Mariella Gramaglia

Capita di fare un brutto film con le migliori intenzioni. È successo ad Alejandro Amenàbar, giovane e generoso regista spagnolo. Appassionatamente laico, diresse nel 2004 Mare dentro, una pellicola sull'eutanasia ispirata a una vicenda realmente accaduta. Ramon Sampedro, torturato da una malattia incurabile, dapprima ascolta le rampogne di un sacerdote - "una libertà che elimina la vita non è libertà"- poi gli risponde per le rime con il suo manifesto laico: "una vita che elimina la libertà non è vita".

Nutrito dallo stesso catechismo morale, nell'autunno 2009 Amenàbar ci propone un film sulla scienziata e filosofa Ipazia, nata ad Alessandria d'Egitto nel 370 d.C e morta nel 415, vittima del fanatismo religioso cristiano dei parabolani.

Per qualche mese guelfi e ghibellini italiani si sono sfidati sulla rete: si succedevano le uscite del film in vari paesi del mondo (Spagna, Israele, Francia, Stati Uniti) e in Italia nessun distributore si faceva avanti. Il sospetto che il Vaticano ci mettesse del suo nel ritardare la proiezione ha dettato a un nutrito gruppo di liberi pensatori un appello su Facebook. Poi finalmente alla fine di aprile la Mikado ha portato Agorà (è questo il titolo italiano) nelle sale. Nel frattempo molte altre iniziative culturali si intrecciavano al film: un libro (Adriano Petta e Antonino Colavito, Ipazia, vita e sogni di una scienziata del IV secolo, La Lepre edizioni, Roma), un monologo teatrale (Il sogno di Ipazia,di Massimo Vincenzi), due convegni a pochi giorni di distanza, uno a Roma e l'altro a Milano, con nomi importanti della storia e della filosofia, da Giulio Giorello a Luciano Canfora, da Silvia Ronchey ad Antonio Gnoli, a Gabriella Caramore (Uno dei contributi più interessanti all'attuale rivisitazione di Ipazia è sicuramente il convegno organizzato a Roma dall'Istituto Treccani, tutto registrato in video all'indirizzo: www.treccani.it). Nel frattempo, almeno a Roma dove i maxi cartelloni infestano il panorama urbano, il viso pensoso di Rachel Weiz-Ipazia emergeva ovunque dal bel busto sottile e dalle scapole bordate di un

morbido peplo. Sullo sfondo il faro di Alessandria.

Clima ideale per attirare la mia curiosità. E per lasciarmi brutalmente delusa.

Innanzitutto la forma. Una calligrafia luccicante e minuziosa, da polpettone "in peplo", che non corrisponde in nessun modo al contenuto. La tragedia dell'anima e del pensiero, che allude a conflitti eterni ed eternamente insolubili, avrebbe richiesto una scenografia essenziale, sottotono, alla maniera del Vangelo secondo Matteo o di Medea di Pasolini: quando le menti sono protagoniste, la ridondanza di messaggi per gli occhi è - a mio parere - del tutto proibita. Invece nulla ci viene risparmiato: colonnati, triclini, porti in cartongesso, interni pompeiani, fregi egizi, profili umani su corpi alati alla maniera dei bassorilievi assiro-babilonesi. Romani pomposamente eleganti e cristiani pomposamente stracciati, ebrei musici, più simili a un gruppo klezner del mondo yiddish che a lontane icone giudaiche. Insomma un disastro filologico e iconografico.

Poi la struttura narrativa. Per chi ha sentito parlare di Ipazia per la prima volta nel femminismo (come di un archetipo di libertà) la sensazione di spaesamento è immediata: è sola in un mondo di uomini. Non un'amica, non un'allieva, non un'ancella, non una nutrice, non una madre: nessuna delle figure femminili classiche presenti nelle narrazioni antiche. Così Ipazia finisce per somigliare a un'astrazione, a un'aliena. Partorita da un padre, come Minerva dalla testa di Giove, maestra di uomini che la venerano e la desiderano e che lei disdegna, senza tentennamenti, come una vergine Vestale. Quel chiaroscuro di tratti maschili e femminili che nel cinema fa vibrare le corde del cuore qui non esiste. La ragione è tutto. Ipazia, una donna sola e una dea-ragione, è il pretesto narrativo per far emergere le passioni contrastanti degli uomini.

Passione filosofica, fatta di resistenze e di opportunismi, nell'epoca del tramonto delle grandi scuole neoplatoniche e neoaristoteliche (pagane per i cristiani, deiste e scientiste per molti "pagani" colti). Passione teorica che si piega al cristianesimo che, da religione dei mansueti e degli ultimi, sta diventando l'ortodossia dei nuovi tempi, la scala d'oro verso il potere.

Passione d'amore e di classe per Davo, lo schiavo dalle geniali intuizioni astronomiche, che si fa cristiano per rabbia e per rivolta quando Ipazia, l'amata padrona, lo riconsegna sprezzante al suo ruolo di sottoposto. Passione che si vorrebbe coniugale per Oreste, il prefetto romano che non vuol tradire Ipazia e il suo insegnamento, ma ha troppo caro il potere. Passione disincarnata, quasi agape fraterna, per Sinesio, il saggio vescovo di Tolemaide che avrebbe voluto conciliare nella tolleranza il cristianesimo e la lezione scientifica di Ipazia. Passione e cupidigia di potere, legittimato dell'unicità della sua fonte - il libro sacro- per Cirillo, il vescovo di Alessandria, che si macchierà dell'assassinio di Ipazia, compiuto dalla sua guardia pretoriana, i parabolani. Peccato che questa sarabanda di sentimenti individuali e collettivi, buona per almeno dieci pellicole diverse, non trovi una sintesi, un'acme, una catarsi, un territorio narrativo dove stare.

Il film è sostanzialmente un pamphlet politico. Ma non è un pamphlet femminista, sebbene Cirillo, il nemico di Ipazia, declami con forza le terribili parole che la tradizione attribuisce a Paolo della Prima lettera a Timoteo: "La donna impari in silenzio con tutta sottomissione. Non concedo a nessuna donna di insegnare né di dettare legge all'uomo...perché non fu Adamo a essere ingannato, ma fu la donna che, ingannata, si rese colpevole di trasgressione" (2,9-2,15).

Si tratta, invece, di un omaggio appassionato al metodo scientifico, all'osservazione, alla ragione, contro l'irrazionalismo e l'intolleranza. E si possono anche perdonare alcuni probabili anacronismi. È una libera trasposizione l'epiteto di strega con cui i parabolani apostrofano Ipazia? È possibile supporre che Ipazia, dall'osservazione del cielo e e delle sezioni ellissoidali del tronco di cono, fosse già arrivata a intuire le caratteristiche del sistema solare e del moto della terra e dei pianeti? Poco importa: la catena ideale che la collega a Galileo e a Giordano Bruno è esplicita e nulla impedisce a un autore di praticare la libertà creativa, anche perché degli scritti della filosofa alessandrina non è rimasto nulla.

Tuttavia, anche sul piano dei contenuti, due questioni mi sembrano risolte in un modo troppo facile, scopertamente partigiano.

Dicevo che Agorà non mi sembra un film femminista. Si tratta d'intendersi: l'autore pare più interessato a battersi per un'idea che a tracciare il percorso d'individuazione della protagonista. Che può avvenire in molti modi. C'è una tradizione di biografie di sante e di martiri cristiane, scritte con gli occhi attenti alla libertà femminile, che fa riflettere. Cito, fra le molte possibili, Cecilia di Linda Ferri (Edizioni e/o, Roma 2009). Ambientato a Roma nel secondo secolo d.C, è quasi il calco di Ipazia. Anche qui c'è un padre saggio e innamorato dell'intelligenza di sua figlia, anche qui c'è il coraggio della rivolta e della fedeltà alla ragione e al senso profondo della vita fino al sacrificio estremo imposto dalla cecità e dall'idolatria. Semplicemente le parti si invertono: saggio e pietoso è il cristianesimo, ottuso e bislacco nei suoi riti il paganesimo. La storia non consegna sempre agli stessi il potere. Piuttosto, sulle orme di Antigone, talvolta per coloro cui è cara la libertà è il potere in sé a costituire un problema.

Infine: la religione si riduce davvero solo a ciò che Amenàbar ritiene che sia? Una concitazione di folle cieche e intolleranti; fondamentaliste, se vogliamo condurre la metafora fino ai giorni nostri. E davvero la concentrazione, la pacatezza, la ricerca accorta e tollerante, si addicono solo alla scienza e non alla vita spirituale? Io non credo. Quello che conta è la grazia dell'anima. A volte ne sono sprovvisti tanto gli scienziati quanto i teologi.

Uno dei contributi più interessanti all'attuale rivisitazione d Ipazia è sicuramente il convegno organizzato a Roma dall'Istituto Treccani, tutto registrato in video all'indirizzo: www.treccani.it

L'Italia vera de "La nostra vita"

Mariella Gramaglia

"Tu devi elaborare il lutto". Non è uno psicoanalista nel discreto silenzio di uno studio a pronunciare queste parole. È, invece, un costruttore mezzo camorrista che si rivolge così, in un bar di periferia, a Claudio (Elio Germano), il protagonista di La nostra vita. Il bel film di dolore umano e disordine sociale, firmato da Daniele Luchetti, che ha vinto la Palma d'oro a Cannes per il miglior attore protagonista.

Non sensi. Non luoghi. Non parole compiute. Coriandoli di pensieri non elaborati. Disperato dolore della perdita, che preme contro le energie giovani e refrattarie al gelo fermo del lutto, di un operaio trentenne della periferia romana. Claudio conosce solo una medicina per lenire il bruciore della morte della giovane moglie Elena: fare soldi, tanti, presto, di corsa, a corpo morto, all'impazzata, non importa come, non importa perché.

Nelle prime scene, Elena e Claudio, queste due creature tenere e infinitamente primitive, ruzzano nel letto come due gattini, si abbracciano incrociando corpi e tatuaggi, si spalleggiano e provano a contenersi da genitori sulla scala mobile di un immenso centro commerciale, e alla domenica fanno le fusa al sole in una villetta abusiva di Ardea. Benché appaiano due ragazzini, hanno già due figli e il terzo, Vasco, sopravviverà alla sua mamma.

Quando Claudio lo apprende indossa una felpa della Roma e sente lance di fuoco e un ululato d'inferno nel cervello. Poi al funerale grida le parole di Anima fragile, la canzone di Vasco Rossi, fino a diventare paonazzo e farsi gonfiare le vene del collo: "e la vita continua anche senza di noi....col tempo cambia tutto sai...cambiamo anche noi". Parole banali, prese in prestito per articolare il dolore, che assumono forza dalla passione incontenibile, la stessa che si vive allo stadio, nella curva. Chi abita in centro storico, ed è abituato a esequie civili e colte, non sa che è esattamente così che in periferia si celebrano i congedi dei giovani. Nelle chiese bian-

che e nuove, tra i prati di erbacce, i parroci tollerano anche gli inni della Lazio e della Roma gridati fino a spaccare il diaframma. Io, quando ero amministratrice, ne ho visti tanti.

Ma La nostra vita è anche un film di disordine sociale. Gli spazi larghi e anonimi delle nuove periferie sono abitati da un'umanità dolente, senza tetto né legge, che viene dai quattro angoli del mondo e si mischia agli italiani sospettosa, diffidente, esposta a rischi infiniti. È proprio per il reciproco ricatto che lo lega a un costruttore corrotto per via della morte non denunciata del custode rumeno del cantiere, che Claudio può tentare la fortuna e diventare palazzinaro lui stesso. Claudio non è un razzista e nemmeno un immoralista per il gusto di esserlo. È solo che la sua morale è sottile sottile, come una pelle trasparente. Può ospitare Victor, il figlio del custode assassinato, e poi rivelargli brutalmente, a parole smozzicate, il destino di suo padre. Può affidare con convinzione il più piccolo dei suoi figli alla compagna keniota di uno spacciatore di coca e sfruttare i suoi operai extracomunitari fino allo sfinimento e senza l'ombra di una garanzia, pur di raggiungere l'obiettivo dell'agognata lottizzazione.

Lo stato in queste lande non esiste. Le costruzioni abusive non si contano. I lavori regolari invece sì, sulle dita di una mano. La polizia e i vigili urbani non varcano le colonne d'Ercole del raccordo anulare. L'unica volta che un vigile compare in cantiere si tratta di Piero, il fratello depresso del protagonista, un Raoul Bova del tutto inedito, trasandato e strascicato in una vita malinconica. Le tasse, poi, sono oggetto di un scambio di battute fra Claudio e il vicino spacciatore: "Le pago su quello che fatturo"- "E quanno fatturi?"- "Mai. Che c'entra. Lo sai l'edilizia. Impiccci, imbrogli".

Il romanesco grezzo di borgata è l'unica lingua del film, ma Rulli e Petraglia, i vecchi leoni della sceneggiatura, non scadono mai nella commedia all'italiana. C'è solo un ammiccante e insistito monito - "Attenzione, è questo il latte in polvere", quando il più piccolo dei bambini viene affidato alla compagna dello spacciatore – che è davvero imperdonabile.

Per il resto è Italia, Italia vera, lontana anni luce da chi va a teatro e legge i libri. Anzi no, lontana 25 chilometri. In questo film infatti non si parla delle vecchie borgate di ascendenza pasoliniana, che ormai sono diventati quartieri radical-chic, ma delle nuove conurbazioni dei piani regolatori delle giunte Rutelli-Veltroni. In particolare di Ponte di Nona, collegato al centro dall'infelice via Collatina, che oggi ospita 20.000 famiglie giovani che non possono permettersi un appartamento in zone meglio collegate e che, a compimento dei lavori, ne ospiterà 45.000. Un giornalista di destra, lucido e tagliente, ne racconta a modo sua la storia (Claudio Cerasa, La presa di Roma, Rizzoli 2009) e definisce la zona come la vera Caporetto del centro-sinistra a Roma. Con la via principale intitolata al capostipite della celebre famiglia di costruttori, Francesco Gaetano Caltagirone, il quartiere non è mai diventato una "nuova centralità" come avrebbe dovuto essere stando al gergo otti-

mistico degli urbanisti. I costruttori hanno mancato nei servizi che avrebbero dovuto predisporre in cambio dei lauti profitti e il comune ha perso il treno in senso letterale: non è riuscito a realizzare quel robusto trasporto su ferro che aveva promesso. Se mai la sinistra avrà ancora voglia di riflettere seriamente sulla politica vera (il famoso radicamento territoriale di cui talvolta si vagheggia) di Ponte di Nona ne sentiremo parlare ancora.

E, a voler restare nella politica, non dimentichiamoci che Claudio all'inizio è un operaio, anzi un edile, un tipico esponente della classe operaia romana. Ma un operaio solo, senza mitologie né genealogie. La furia con cui, per addormentare il dolore, consuma e fa consumare ogni sorta di gadget ai suoi figli sconcertati, come se le merci fossero l'unica circolazione consolatoria nel buco nero dello strazio, ricorda il romanzo di Silvia Avallone sui giovani operai di Piombino (Acciaio, Rizzoli 2010): sesso, droga, lividi panorami urbani e una Golf GT desiderata fino alla depravazione.

Qui, nel film, almeno la famiglia si salva, unica zattera fra i marosi. Piero, il fratello depresso, e Liliana, la sorella materna, saranno pronti a tutto per salvare Claudio: "noi siamo qua, siamo sempre qua"- ripetono come un mantra mentre tutto nella vita del giovane padre si sgrana.

Alla fine ce la farà a dare le sue bracciate nel disordine sociale e salvarsi dall'affogamento senza domandarsi per quanto tempo e con quanti altri. Riprenderà a ruzzare nel lettone con i suoi tre gattini. Quasi felice.

L'onore dei turchi

Irene Fellin

I delitti d'onore in Turchia sono un fenomeno all'ordine del giorno. In alcune occasioni gli episodi salgono alla ribalta delle cronache, come nel recente caso di una sedicenne sepolta viva perché accusata di avere troppi amici maschi[1], ma la maggior parte di questi omicidi avviene nel silenzio, coperta dalla complicità delle famiglie e da una comunità consapevole testimone della tragedia.

Se è vero che gli uomini uccidono le donne in tutte le parti del mondo, al di là della loro razza, della loro cultura e della loro religione, ci sono caratteristiche particolari che fanno di un omicidio un delitto d'onore, e la connivenza della famiglia della vittima e della comunità è una di queste. Le modalità con cui avvengono i crimini d'onore affondano le loro radici in comportamenti rigidamente codificati all'interno della società e da essa stessa monitorati. Quando ci si trova di fronte a un delitto d'onore, non è la furia dell'atto in sé che va giudicata e analizzata per comprendere il gesto omicida, quanto piuttosto le dinamiche socio - culturali che sono venute a determinare l'omicidio di genere[2].

Il delitto d'onore non va quindi confuso con il cosiddetto crimine passionale: laddove quest'ultimo è causato dal gesto di un singolo, molto spesso un ex partner rifiutato o un amico intimo, nell'estremo tentativo di riprendere il controllo sulla donna considerata una proprietà, i delitti commessi in nome dell'onore sono invece il risultato di una complessa dinamica sociale[3]. Donne più o meno giovani, accusate di comportamenti impropri che hanno leso l'onore della famiglia, vengono uccise da un parente di sesso maschile: un fratello, un cugino, uno zio o il loro stesso padre. Il gesto criminale serve a riparare la perdita dell'onore causata da un atteggiamento considerato immorale, sia esso reale o solo ipotetico. Non si tratta, come erroneamente si crede, di un destino riservato esclusivamente alle donne adultere, bensì a tutte quelle sospettate di non essersi attenute alle regole della comunità. Difficile stabilire quale sia il confine di queste norme, poiché le cause dei delitti variano dalle gravidanze prematrimoniali, ai flirt adolescenziali o al rifiuto di un matrimonio combinato, fino alle uscite al cinema con le amiche o alle visite ai genitori senza previa autorizzazione del marito. Si arriva poi ai casi più estremi scolpiti nella memoria di tutti, come quello della ragazza uccisa per aver ricevuto una canzone in

dedica alla radio o della stessa adolescente che si pensava frequentasse troppi coetanei di sesso maschile.

Quando una famiglia si trova a dover far fronte a una situazione considerata disonorevole, il parente più anziano convoca una riunione dei membri di sesso maschile del clan, durante la quale uno dei più giovani viene designato come l'autore materiale dell'omicidio. Tutta la famiglia, incluse le donne, incapaci di proteggere le loro stesse figlie, partecipa alla brutale esecuzione del delitto e all'omertoso silenzio che ne consegue.

Il delitto d'onore che colpisce tante donne in Turchia non è una triste prerogativa di questo Paese, ma di questo luogo resta purtroppo una terribile tradizione che né le riforme legali avvenute nel quadro del processo di adesione all'Unione Europea, né le campagne di sensibilizzazione organizzate negli ultimi anni sono riuscite a scalfire. I dati ufficiali[4] che riportano una media di 230 delitti l'anno, non possono tuttavia includere i molti omicidi che restano nascosti o i sempre più numerosi suicidi "d'onore" che soprattutto nel sud - est del paese sono andati progressivamente diffondendosi fra le ragazze più giovani a causa dell'insostenibile pressione familiare che presenta il suicido come unica soluzione possibile.

L'eco dei più recenti episodi di questa estrema e brutale forma di violenza avvenuti in Turchia ha raggiunto l'Italia, provocando dure reazioni fra l'opinione pubblica, già particolarmente colpita da vicende simili avvenute proprio nel nostro paese (si ricordino i casi di Hijna e Sanaa). Va qui forse sottolineato che il delitto d'onore a cui si fa riferimento differisce nelle sue modalità dalla pratica nota in Italia con lo stesso nome e magistralmente narrata da Pietro Germi nel famoso "Divorzio all'italiana" del 1961, dove il marito assassino riceveva – nella finzione come nella realtà – una condanna attenuata dalla causa d'onore per l'omicidio della moglie colta in flagranza di adulterio[5].

Tornando alla cronaca, ciò che risalta maggiormente dalla stampa italiana che si occupa di questi episodi, è il continuo riferimento alla religione islamica come principale – e quasi sempre unico – fattore scatenante il brutale atto di violenza. Attribuire al Corano o all'Islam l'origine di questa pratica è un modo semplicistico di leggere un fenomeno che racchiude in sé una dinamica socio culturale assai complessa, e solo parzialmente riconducibile a moventi di tipo religioso. La maggior parte dei delitti d'onore avviene effettivamente in paesi a prevalenza musulmana, ma soprattutto in quelle aree in cui la società è ancora basata su una forte struttura tribale, dove il sistema di norme comportamentali viene stabilito dai clan e ha valore di legge per la comunità. Nessun altro sistema organizzativo e istituzionale viene riconosciuto al di sopra di esso. Crimini commessi in nome dell'onore sono stati registrati anche in molti altri paesi fra i quali il Brasile, l'India, Israele, gli stati Uniti d'America, il Libano, la Norvegia, la Svezia e anche l'Italia[6], ed è stato proprio l'emergere di certe pratiche in contesti culturali ai quali esse tradizional-

mente non appartenevano ad aver portato alla luce delle cronache un fenomeno di per sé antico di secoli. L'associazione della verginità femminile con l'onore famigliare risale infatti a tempi antichissimi: già riscontrabile presso le comunità assire, essa è radicata in tutte le culture del Mediterraneo, dove vendetta e onore sono al centro dei codici tribali[7].

La diffusione del fenomeno in altre aree geografiche e culturali è sicuramente dovuta all'intensificazione dei fenomeni migratori. L'incontro di culture e di modi di vita a volte profondamente diversi, viene a scontrarsi con i ruoli tradizionali e le aspettative riservate a ogni membro della comunità. Laddove la castità femminile incarna l'onore dell'intera famiglia, ai maschi ne è riservato il ruolo di protettori. Quando si deve far fronte a un disonore in seno alla famiglia, la tradizione impone l'unica via d'uscita ritenuta possibile. Alle donne spetta la morte, agli uomini il compito di uccidere.

È infine importante sottolineare che all'interno di questo sistema tribale le donne sono le prime vittime, ma non le sole. Lo sono infatti anche quei ragazzi, a volte ancora bambini, incaricati di compiere l'atroce delitto e privi di ogni strumento culturale ed economico che possa fornire loro un modo alternativo per relazionarsi con le donne, che non passi attraverso la violenza. A causa dell'estrema povertà e della bassa scolarizzazione che caratterizza le zone in cui avviene la maggior parte dei delitti d'onore, la sopravvivenza è garantita solo attraverso un'economia di scambio in seno alla comunità stessa. Ribellandosi ai codici sociali, i giovani verrebbero automaticamente esclusi dalla società e privati di ogni strumento di sopravvivenza. È quindi solo attraverso un cammino comune verso la costruzione di una società dove i ruoli e le aspettative non siano codificate in stereotipi di genere, che si può pensare di combattere una violenza figlia di una società patriarcale per il cui mantenimento la sottomissione delle donne è un elemento essenziale.

NOTE

1. http://news.bbc.co.uk/2/hi/8501181.stm
2. Sen, P. (2005) "'Crimes of honour', value and meaning", in Welchman and Hossain (eds.), 'Honour': Crimes, Paradigms, and Violence against Women, London: Zed Books, pp. 42-63, p. 51
3. Ertürk, Y. (2004a) 'Violence in the name of honour within the context of International Regimes', in Mojab and Abdo (eds.), Violence in the name of honour. Theoretical and Political Challenges, Bilgi University Press, Istanbul, pp. 165-177, p.166
4. http://www.ihb.gov.tr/Raporlar.aspx

5. Il Codice penale turco, adottato nel 1926 su modello del codice penale italiano, il cosiddetto "Codice Rocco", prevedeva come quest'ultimo un'attenuante per la causa d'onore (in Italia abrogata solo nel 1981 grazie alla legge 442 del 5 agosto). Con la riforma del 2004, anche il codice penale turco è stato modificato con l'eliminazione delle attenuanti legate all'onore. Tuttavia, l'articolo 82 che regola le circostanze aggravanti è da molti ritenuto insufficiente e troppo aperto all'interpretazione dei giudici.

6. Cryer, A. (2003) 'So-called 'honour crimes'', Report to the Council of Europe, Committee on Equal Opportunities for Women and Men, DOC 9720, 7 March 2003

7. Treiner, S. (2006) "In nome dell'onore: i delitti nel mondo Islamico", in: Ockrent (ed.), Il libro nero della donna, p. 105

Credevo di avere dei diritti

m. v.

Mi sono laureata con il massimo dei voti. Ho cominciato a lavorare prima ancora di terminare gli studi. Dopo qualche anno, ho deciso di partire. Di andare all'estero per specializzarmi.

Poco dopo, si presentò un'occasione. A Milano, un'azienda di servizi operante nel mondo del design cercava una nuova responsabile per una struttura di grande pregio, dal ricco calendario di eventi culturali e dall'alto potenziale nell'offerta di servizi a privati e imprese.

La proposta era decisamente interessante. Un'assunzione a tempo indeterminato con tanto di tredicesima e quattordicesima, contributi, Tfr, diritti sindacali. Per chiunque faccia parte della mia generazione e abbia il desiderio di rimanere in Italia, si trattava di un'occasione assolutamente straordinaria.

Accettai. Mi trasferii a Milano, piena di entusiasmo. Sentendomi una privilegiata.

Il ruolo era di responsabilità. In pochi mesi mi guadagnai la fiducia dei miei responsabili. Avevo costituito un nuovo team di lavoro. La struttura cominciava a cambiare aspetto. Si presentavano nuove occasioni di business. Erano stati acquisiti nuovi spazi. L'andamento semestrale delle entrate era in forte crescita. Il perenne deficit di questa piccola realtà cominciava una lenta inversione di rotta. Io lavoravo fra le dieci e le quindici ore al giorno, dal lunedì al venerdì, con il sorriso sulle labbra. Una media di sessanta ore a settimana. Nessun miracolo, solo un enorme impegno.

Uno degli episodi più significativi non tardò a verificarsi. Sulla mia famiglia si abbatté una disgrazia ed io divenni improvvisamente assetata di tempo libero. Nelle buste paga non vi era traccia della retribuzione dei moltissimi straordinari. Ebbi, quindi, quello che allora considerai un colpo di genio. Andai a parlare con il mio responsabile proponendogli uno scambio. Rinunciavo al pagamento degli straordinari, in cambio del recupero forfettario delle ore. Una prassi in molte aziende. Assistetti a una scena estremamente educativa. Venni attaccata in maniera molto aggressiva. Mi sentii dire che non ero stata assunta dal comune di Milano, dove notoriamente ai dipendenti cade la penna dalla mano al termine delle otto ore lavorative (sempre ammesso che facciano qualcosa), ma che ci si aspettava

che io "credessi nel progetto" e fossi dedita al mio lavoro, senza essere così meschina da contare le ore di straordinario.

Nel mese di aprile a Milano hanno luogo diversi eventi di portata nazionale e internazionale nell'ambito dell'arredamento. Per noi significava essere presenti ininterrottamente sul posto di lavoro per circa quindici ore al giorno, per venti giorni consecutivi, sabati e domeniche comprese. Senza naturalmente alcuna retribuzione aggiuntiva. In compenso, però, ci veniva generosamente concesso un giorno di ferie non conteggiato, in occasione del ponte del 1° maggio, o (non e) di quello del 2 giugno.

Ciò che difficilmente riesco a collocare precisamente nel tempo, sono i continui episodi di grave maleducazione. Bestemmie reiterate durante le riunioni, insulti dai più leggeri riferiti alle limitate capacità intellettuali, ai più pesanti riferiti a prestazioni sessuali occasionali a pagamento.

Le giovani donne costituivano la stragrande maggioranza della forza lavoro. Inoltre, si sa, per chi lavora nel mondo della comunicazione e degli eventi la bella presenza aiuta. Aiuta le relazioni esterne, ma anche quelle all'interno della stessa azienda. Le allusioni sessuali erano all'ordine del giorno: battute, apprezzamenti pesanti, volgarità a ruota libera. E chi provava a mettere un freno, veniva tacciata di scarso senso dell'umorismo e di una certa gravità d'animo. Per tanto, era da ritenersi normale che i tre soci ti interrogassero sulla tua biancheria intima, ti proponessero di sederti sulle loro ginocchia, alludessero al tuo ruolo nei loro sogni, si sbizzarrissero con i doppi sensi, commentassero il tuo abbigliamento e tentassero varie forme di seduzione non sempre raffinate.

Ma non è tutto. Un episodio fra tanti mi è particolarmente caro. Venne convocata una delle tante riunioni interne. Il tema era la pianificazione di un certo evento all'estero. Ero coinvolta in prima persona. Nel corso dell'incontro mi venne chiesto di presentare la documentazione preliminare. Mi misi la matita che avevo in mano fra le labbra, in modo tale da avere le mani libere per poter sfogliare alcuni documenti e porgerli ai presenti. Devo ammettere che non si trattò di un gesto di grande finezza. Del tutto istintivo, involontario, di fronte a persone con le quali lavoravo da molti mesi gomito a gomito. Proprio in quel momento mi venne rivolta una domanda. Mani occupate, matita fra le labbra. Emisi un brevissimo mugolio, per dare un segno di presenza e darmi il tempo di estrarre i documenti, portare la mano alla bocca, posare la matita ed essere nuovamente in grado di parlare. Tutto in pochi secondi. Venni preceduta dalla mano del mio responsabile che strappandomi la matita di bocca cominciò a urlare che non era in grado di capire cosa stavo cercando di dire. Non partecipai al resto della riunione e la mia reazione mi mise al riparo da ulteriori soprusi fino alle dimissioni. Da quel momento, però, fui considerata una persona capace di eccessi, permalosa, fiscale e rompiscatole. Un caratteraccio.

Fin dall'inizio, i problemi finanziari non mancarono. Gli stipendi venivano pagati con perenne ritardo. I fornitori non venivano quasi mai saldati, se non tramite vie legali. Lavorare era molto difficile. Inizialmente, convinta della buona fede dei miei datori di lavoro, combattevo per riconquistare la fiducia dei fornitori, affinché gli ordini venissero concessi a condizioni economiche vantaggiose, nonostante le numerose inadempienze. Con il passare del tempo, quella che credevo essere una fase divenne la normalità delle cose, si cronicizzò e cominciò a peggiorare. I vecchi fornitori non accettavano più. E la caccia ai nuovi era sempre più complicata. Milano è una città molto piccola, tutti si conoscono, la gente parla.

Le raccomandate degli studi legali si moltiplicavano, le viste dell'ufficiale giudiziario preposto al pignoramento si intensificavano, i compagni di lavoro che non resistevano erano sempre di più. In due anni e mezzo ho detto addio ad almeno una quarantina di colleghi in un'azienda che conta circa trenta collaboratori in totale. In brevissimo tempo ero diventata una delle più anziane.

A causa del mio ruolo ero sempre a contatto con fornitori e clienti. E sono sempre stata considerata una brava persona e, quindi, soggetto ideale per confidenze e condivisione di informazioni riservate. La mole di dati in mio possesso cresceva a dismisura. Non avevo più il coraggio di contattare nuovi e vecchi fornitori. Mi vergognavo. Mi vergognavo di offrire loro lavori che sapevo non sarebbero mai stati pagati. Non volevo più sentirmi dire che avrebbero fatto uno strappo perchè si fidavano di me. Sapevo che non avrei potuto mantenere la parola.

Poi smisero di pagare gli stipendi. Senza una spiegazione. Senza il coraggio di informarci, di darci la possibilità di scegliere. Nell'agosto 2009 andammo tutti in ferie con lo stipendio di giugno. A settembre, tornammo senza aver ricevuto ulteriori pagamenti. Le domande venivano accolte con freddezza e irritazione. L'attacco l'unica risposta. Bisognava "credere nel progetto" e "non potevamo pretendere miracoli". Come se lavorare a quei ritmi senza retribuzione non fosse una prova sufficiente. Alla fine di ottobre ci saldarono il mese di luglio, agosto e settembre. Poi la situazione cominciò a precipitare. L'ultimo pagamento lo ricevemmo alla fine di gennaio: si trattava dello stipendio di novembre. Poi più nulla.

Sono andata avanti fino ad aprile 2010. Forse proprio perchè "credevo nel progetto", più che nelle persone che lo gestivano. Ci credevo più di quanto potessero sospettare.

La situazione divenne drammatica. Eravamo tutti esasperati dalla mole di lavoro accresciuta dalle continue defezioni, dall'assenza di informazioni, dalle rate del mutuo, dall'umiliazione di dover ricorrere ai nostri genitori, dalle esigenze dei figli, dalle bollette. Tutto ciò scorreva nella normalità più completa. La sete e il bisogno di informazioni venivano accolte con rabbia, arroganza ed esasperazione. Come se lavorare senza retribuzione fosse normale. Come se noi dipendenti fossimo soci, tenuti a condividere il rischio di impresa. Come se fosse inconcepibile che credes-

simo di avere veramente dei diritti. Dovevamo sentirci fortunati che non ci avessero messo in mezzo a una strada. Le minacce sostituivano il più banale dei ringraziamenti per essere lì, nonostante tutto. Poi vennero i controlli più severi sulla produttività e i conseguenti licenziamenti in tronco. Come se l'impossibilità di pagare gli stipendi da mesi fosse imputabile a un improvviso calo della produttività. La paura si fece largo. L'ombra della crisi paralizzò i più valenti. La fatidica domanda: "e poi che faccio?" ci condannava ad uno stato di paralisi. Subivamo, sempre più arrabbiati, ma sempre più incapaci di reagire.

Di fronte alle numerose dimissioni e ai licenziamenti, vennero fatte delle nuove assunzioni. Numerose nuove assunzioni. Persone portate via da solidi posti di lavoro, in nome di retribuzioni considerevoli e di promesse che non sarebbero state mantenute. Si trattava quasi sempre di donne con famiglia. Ricordo un pranzo come fosse ieri. Ero seduta con alcuni colleghi e mi venne indicata una neoassunta, molto qualificata. Mi raccontarono che veniva da un'importante agenzia di consulenza. Due figli. Un marito disoccupato.

Ci vuole stomaco.

Me ne sono andata poco dopo. Mi riveniva in mente lo slogan pacifista: "not in my name". Quando il quadro si è completato, la consapevolezza è diventata piena. Mi sentivo complice di un sistema malato di cui ero strumento, che si perpetrava anche grazie alla mia rassegnazione.

Io, però, ho potuto licenziarmi perchè ero e sono in una condizione privilegiata. Come assunta a tempo indeterminato, mi aspettava il sussidio di disoccupazione. E poi, una famiglia solida nei valori e nelle finanze. Moltissimi erano e sono privi di sicurezze, senza reti di protezione, schiavi dell'assenza di un'alternativa, senza una famiglia alle spalle e attaccati ad un filo di speranza. "Magari l'azienda si risolleva, magari domani ci pagano uno stipendio arretrato, magari arriva un'altra offerta. Se mi licenzio senza un'alternativa come faccio? C'è la crisi."

Intanto il tempo passa.

Raquel, storia di una tata

Mariella Gramaglia

Il colletto bianco inamidato. I polsini bordati di pizzo stirati perfettamente. La divisa nera. Raquel è la cameriera-bambinaia, lo sguardo fisso e gli occhi nel piatto, in una cucina su cui la macchina da presa indugia lenta, cassetto per cassetto, anta per anta. Voci fuori campo e un canto augurale di buon compleanno. Lucas, il padroncino adolescente, dai modi irresistibili di cucciolo arruffone, trascina la tata recalcitrante nel soggiorno dove genitori e fratelli aspettano la festeggiata con nastri e pacchi. Una torta da quaranta candeline. Così inizia il film del cileno Sebastiàn Silva, Affetti e dispetti.

Attenzione: la coppia narrativa principale c'è subito, come vedremo. Raquel e Lucas vengono presentati agli spettatori prima che la scena si allarghi. A Pilar, la madre, a Mundo il padre, a Camila, la sorella maggiore, ai fratellini.

C'è un rigore narrativo limpido, in Affetti e dispetti. Si tratta di uno di quei film in cui nulla viene raccontato per caso. Eppure, apparentemente, c'è un inciampo che sembra tradire la narrazione. Che richiede un po' di investigazione nel backstage per essere capito.

Ma andiamo per gradi.

La casa dei Valdes, famiglia benestante cilena, è praticamente l'unico set del film. La macchina da presa non perde un corridoio, un arredo, un cespuglio del giardino, uno scalino della piscina, un anfratto della cabina armadio della signora. Solo due volte il regista esce di casa: la prima per accompagnare Raquel per negozi nel suo giorno di libertà, la seconda per seguirla in una gita liberatoria. Per il resto restiamo lì, nella prigione e nel rifugio con Raquel, anche quando gli altri escono.

Escono a fare cosa? Non ha nessuna importanza. Cosa insegni all'università l'impeccabile Pilar è del tutto irrilevante: non sembra manifestare in proposito né passioni né ansie. Come Mundo guadagni un simile pozzo di quattrini, a giudicare dal tenore di vita dei Valdès, conta ancor meno. Giuggiolone e ansioso nello stesso tempo, sembra avere a cuore solo modellini di velieri e partite da golf da rubare all'orario d'ufficio.

Noi restiamo lì con Raquel, nel rumore assordante dell'aspirapolvere. In una cappa mortifera di solitudine e in un tempo che si ripete sempre uguale. Come scrive Paola Masino della massaia (Paola Masino, Nascita e morte della massasia, Isbn, 2009): "con i pori stessi della pelle guardava e sorvegliava la casa... un graffio sul tavolino era un graffio su un immaginario volto infantile". E ancora, in un dialogo surreale fra due massaie già morte: "Signora mia, non si finisce mai; in una tomba c'è sempre tanto da fare". Così è Raquel.

Nel film di Sebastian Silva siamo oltre la denuncia sociale, in una rarefazione del senso della vita nella prigione assurda del lavoro domestico che ha qualcosa di metafisico, come nel romanzo di Paola Masino.

In più, certo, c'è il rapporto serva-padroni. Ma non ha nulla della ferocia ironica e antiborghese del "Diario di una cameriera" di Buñuel. I padroni non potrebbero essere migliori. Devoti a dio e alle buone maniere, accolgono con garbo le défaillances della loro fedele collaboratrice. La trattano con dignità e rispetto, la sostengono, la curano. Sebastiàn Silva registra i loro sforzi dolcemente, senza insofferenza. Ma sicuramente la trattano, la loro Raquel, non la amano. La loro stessa sollecitudine sembra aumentarne la claustrofobia e spingerla a diventare pazza.

E qui comincia una discesa agli inferi che sembra sfiorare l'horror. Raquel cancella dalle fotografie di famiglia l'immagine della bella adolescente Camila in una specie di woodo casalingo. Raquel compra un cardigan identico a quello di Pilar e se lo coccola fra gelosia e fantasie di sostituzione. Raquel si guarda ossessivamente alla specchio mascherata da King Kong. Raquel tradisce il suo amato Lucas, denunciando alla madre le tracce della sua masturbazione notturna.

Ma c'è molto di più. Raquel frulla via, oltre il muro della villa, un gattino di Camila che non sappiamo se sopravviverà. E perseguita una dopo l'altra, chiudendole fuori dal suo rifugio, Mercedes e Sonia, le due aiutanti cameriere che la padrona comprensiva ha assunto per alleggerire il suo lavoro. Insomma, un crescendo di orrori che ricorda la Alex borderline di "Attrazione fatale" (Adrian Lyne, 1987) e il suo coniglio sgozzato e bollito in pentola con tutto il pelo per terrorizzare l'amante.

Noi spettatori siamo pronti a tutto.

Invece no. Si prepara un inatteso happy end. Lucy, la terza cameriera, darà a Raquel quel po' di amore e di amicizia che le bastano a rinsavire.

Ma come! Sarà matto il regista? A questo non ci aveva preparati.

È qui che interviene il backstage. Sebastiàn Silva non è matto, è semplicemente molto giovane. Ha solo trent'anni e la casa dove ha girato il suo primo vero film è esattamente la casa della sua infanzia che i genitori (civili come i Valdès) gentilmente gli hanno prestato. È lui Lucas. È suo il punto di vista. È sua la claustrofobia. Come racconta al New York Times, anche lui ha vissuto con le tate: "le ami - ha detto- ma ci sono così tanti confini e condizioni".

E dunque è suo l'ottimismo. Imprestato a Raquel.

Ma anche questo svelamento ha un suo happy end. Pare che, alla prima a Santiago del Cile, siano state invitate 300 domestiche (in città 250.000 donne lavorano a tempo pieno nelle case) e da allora nelle cucine non si discuta d'altro che del film di Silva. Forse alla ricerca di libertà.

Il libro in borsa

Maria Teresa Cascino

Succede a Hollywood per gli sceneggiatori. Succede al Women's Fiction Festival di Matera (23-26 settembre 2010) per gli scrittori. In cinque minuti – il tempo di sapersi promuovere – il manoscritto nel cassetto può trasformarsi in un libro sullo scaffale. Proprio come una sceneggiatura potrebbe trasformarsi in un film. È successo a loro: Giuseppina Torregrossa ha incontrato al festival internazionale di narrativa femminile di Matera Giulia Ichino, l'editor Mondadori con cui ha pubblicato il fortunatissimo romanzo "Il conto delle minne", rimasto nel corso del 2009 tra i primi dieci libri più letti nelle classifiche nazionali. E non è la sola. Gabriella Genisi ha incontrato al festival di Matera l'agente letterario Maria Paola Romeo (confondatrice del WFF). Con lei l'autrice pugliese ha pubblicato il romanzo giallo, "La circonferenza delle arance", con la casa editrice Sonzogno, uno dei libri più recensiti nell'estate 2010. "Il sole negli occhi" di Daniela de Prato, pubblicato da Tea Libri, "Stone and Shadows" di Elizabeth Edmondson, pubblicato dalla casa editrice americana Sourcebooks, sono altri esempi di come "La borsa del libro" del WFF funzioni. Nei cinque minuti che separano il destino di chi si è, da quello di chi si potrebbe diventare, non è solo la sinossi a convincere l'editor o l'agente, ma anche la capacità che si ha nel raccontare la storia.

La borsa del libro del Women's Fiction Festival è concepita per abbattere il muro che esiste tra aspiranti scrittori e consolidati editori presenti sui mercati internazionali. Editor, agenti letterari, consulenti editoriali, provenienti da diversi paesi del mondo ascoltano le proposte degli aspiranti scrittori. Ai partecipanti viene richiesto di portare con sé una sinossi pronta del manoscritto. L'organizzazione fornisce anche il servizio di interpretariato per gli incontri a tu per tu tra persone di madre lingua diversa.

Capita ormai da diversi anni che autrici che hanno partecipato alla borsa del libro, partecipino all'edizione successiva per presentare al pubblico il proprio romanzo. È successo l'anno scorso con Giuseppina Torregrossa, succederà alla prossima edizione con Gabriella Genisi, e altre scrittrici inserite in programma.

Il festival affianca alla borsa del libro una serie di attività di formazione e aggiornamento per scrittori, considerati come una tra le tante categorie professionali e

quindi con specifici strumenti del mestiere. Avranno luogo lezioni magistrali sull'arte dello scrivere condotte da autrici best seller, ci sarà il "briefing for thriller writers", dedicati ai giallisti e condotti da esperti del crimine, medici legali, agenti della Cia e Fbi, approfondimenti sulle tecniche di scrittura e consigli per la promozione dei propri manoscritti.

Per esempio, è previsto l'approfondimento sulle tecniche di scrittura per dare strumenti operativi che consentano agli scrittori di evitare fragilità compositive, cambi repentini di punti di vista, personaggi sbiaditi, o troppo invadenti, dialoghi inverosimili, cercando di tirar fuori i partecipanti dal buco nero del dilettantismo. Ai partecipanti vengono fornite anche informazioni su come promuovere al meglio la propria opera, dispensando consigli sulla stesura delle lettere di accompagnamento, sulla scrittura di una sinossi, sull'utilizzo delle reti e degli strumenti di social network disponibili sul mercato per la promozione del romanzo per ottenere il massimo risultato dopo la pubblicazione dell'opera. Non mancano i suggerimenti e i consigli concessi dai "Career Advisor", consulenti editoriali presenti alla borsa del libro, disponibili nel dispensare indicazioni a chi vuole iniziare o cambiare il proprio percorso professionale.

La prossima edizione in programma a Matera, nell'ultimo week end di settembre vedrà protagoniste le addette ai lavori del mondo editoriale: dall'Italia, le editor Ricciarda Barbieri di Sperling & Kupfer, Francesca Casula della casa editrice Aìsara, Patricia Chendi di Sonzogno, Alessandra Bazardi di Harlequin Mondadori e Daniela De Rosa, della casa editrice Kowalski. Dall'Inghilterra, Claire Baldwin di Headline Publishing e Genevieve Pegg di Orion Books; dalla Germania, Kathrin Blum di Rowohlt Verlag e Wiebke Irlenkauser di Ullstein Verlag, dall'Olanda, Jacqueline Smit della casa editrice Orlando Uitgevers.

Il Women's Fiction Fest è anche un vero e proprio festival letterario che invita le scrittrici a dibattere sulla complessità della rappresentazione dell'essere donne e lo sguardo sulla società che ad essa si accompagna.

Tra gli ospiti: Olivia Agostini, Enaiatollah Akbari, Alessandra Appiano, Silvia Avallone, Stefania Barzini, Enrica Bonaccorti, Cristina Cattaneo, Carlotta Mismetti Capua, Alessandra Casella, Daria Colombo, Elizabeth Edmondson, Gabriella Genisi, Lorenzo Laporta, Lia Levi, Tiziana Lo Porto, Francesco Introna, Simon Mawer, Annamaria Minunno, Giulio Mola, Cristina Obber, Margherita Oggero, Teresa Petruzzelli, Manuela Stefani, Licia Troisi, Grazia Verasani, Patrizia Violi, Vincenzo Viti, Lorella Zanardo, Giovanni Ziccardi.

Per maggiori informazioni qui la pagina ufficiale del festival

La pivellina nello slum

Mariella Gramaglia

Che a Roma esistessero le borgate è una notizia vecchia come il cinema italiano del dopoguerra. Che a Roma esistano le new towns, frutto di una modernizzazione squinternata, pretenziosa e senza regole, ce lo ha fatto scoprire l'ultimo Daniele Luchetti (La nostra vita), che ha bruciato come un graffio le illusioni di uno sviluppo in stile nord-europeo dei nostri quartieri "giovani".

Tizza Covi e Rainer Frimmel, documentaristi gentili, pedinatori miti dei loro personaggi, danno corpo, invece, a uno spazio urbano inedito nel primo mondo. Lo slum: la faglia sottoproletaria, completamente scorticata di ogni sia pur lieve pretesa di cittadinanza, che si incunea nei quartieri popolari (nel nostro caso San Basilio), ma che, anche rispetto a essi, è un altrove, un luogo nascosto di paria.

Qui, in questa faglia, si ambienta La pivellina (sottolitolo: Non è ancora domani): fra roulottes, cancelli arrugginiti, circensi senza pubblico e senza lustrini, orti abusivi coltivati sotto il cavalcavia dei treni che fischiano ad altezze siderali, e manifesti slavati. Il più fantastico dei quali, accanto a una pubblicità del circo Togni, strilla: "Il nuovo Psi, eccolo!". E via a elencare un rosario di notabili.

L'incanto del film poverissimo è quello della fiaba. Di una fiaba per adulti. Asia (Asia Crippa) viene abbandonata dalla madre sulla scalcinata altalena di un parco giochi. Non porta un medaglione, foriero di antiche agnizioni di rango nobiliare, ma solo un disperato biglietto in tasca: in poche parole si prega chi la troverà di non andare alla polizia, ma di aspettare che la mamma torni, perché sì, certamente ritornerà, fra poco, appena possibile. Un angelo ricciuto caduto dall'altalena, una bambina gesù avvolta in un'orribile tutina di plastica rosa, una pargoletta irresistibile e incredibilmente dotata per la recitazione, illumina con la sua visita l'esistenza di tre creature preziose che, all'ombra della spazzatura e delle cartacce,

incarnano paesaggi dell'anima. Come Mosè ritrovato nel cesto sulle onde del Nilo, come tutti i figli delle "seconde nascite" tanto cari agli studiosi psicoanalisti della fiaba e del mito, Asia-La Pivellina, porta il suo piccolo segno di amore e di libertà. Un segno lillipuziano in un mondo fuori dalla vista dei più, ma pur sempre un segno.

Patrizia, specialista nello schivare colpi di coltello e ammansire caprette, la accoglie con la stupefazione generosa di una Elisabetta che diventa mamma oltre l'età in cui lo si può sperare. Walter, dolce saltimbanco girovago tedesco e pugile in disarmo, declina nel suo italiano dall'accento improbabile un dissenso più verbale che reale: "bisogna denunciarla; non sono mica Onassis, non siamo mai noi quelli che hanno il coltello dalla parte del manico!". La poetica del tedesco gentile e perdente è rarissima e meriterebbe un suo piccolo archivio: io ne ricordo solo uno, straziante sradicato negli slum di Bombay in un romanzo di Anita Desai (Notte e nebbia a Bombay). Negli slum, appunto.

Poi c'è Tairo, vicino di roulotte, fratello maggiore rom, adolescente miracolosamente non sgraziato, ex bambino folle che, alla separazione dei genitori, minacciava di gettarsi giù dal tetto del camion dei circensi gridando "voglio morire". E Patrizia lo salvava sempre: qualche volta con le suppliche, qualche volta forse con le reti dei trapezisti.

Inoltre, come in ogni fiaba che si rispetti, agli animali tocca il proscenio: al cane Ercole che, all'inizio del film, con la sua fuga indica la via per trovare la bambina, alle caprette, ai mansueti cuccioli di tigre, testimoni della conciliazione fra Tairo e il padre domatore e ex-fuggitivo.

Sono tutti buoni, lievi e impalpabili. Si materializzano angeli straccioni: un giocoliere indiano fa ridere la pivellina sputando palle colorate. Se a un Pasolini si pensa (e molti l'hanno scritto per via delle borgate) è semmai a quello sognante e stralunato di Uccellacci e uccellini. Il pubblico impegnato - e troppo poco bambino - delle sale colte si scandalizza: ma come; tutti così buoni in un ambiente tanto degradato! Non è realistico!

Non è realistico, infatti. Ma l'unica cosa che conta, in una narrazione, è la sua compattezza, il suo senso interno. E qui nulla è futile e sdolcinato. Si è buoni così come si respira e e si vive. Perché é naturale esserlo. Sembra quasi mancare la sceneggiatura, tanto ogni gesto e ogni battuta sono spontanei. I registi (attenzione: documentaristi di formazione) sembrano seguire come ombre i loro attori non professionisti tenendo la macchina da presa all'altezza dei loro volti. E paiono lasciarli fare. Probabilmente consentendo loro di improvvisare su un canovaccio esilissimo. L'esilarante lezione di storia che Patrizia impartisce a Tairo, convinto, dopo aver sbirciato il manuale, che Mussolini avesse dichiarato guerra alla Francia e all'Inghilterra nel 1994 perché qualche miliardo di morti gli avrebbe consentito di sedere al tavolo dei vincitori, ha la freschezza di una gag inventata lì per lì.

Resta il mistero del sottotitolo: Non è ancora domani. Forse va inteso alla maniera del bardo: l'istante in cui la bambina è lì va fermato perché è bello, fino a che la mamma tornerà, se tornerà. Forse – ma lo escluderei – alla maniera messianica, secondo cui verrà un giorno, ma non è ancora vicino, in cui i poveri e i ragazzini salveranno il mondo.

Tenderei a escludere quest'ultima ipotesi non per disincanto, ma perché La Pivellina è un film pieno d'amore, ma completamente privo di speranza. Nel cinema che narra dei derelitti del sud del mondo c'è sempre un movimento, una scossa, uno scorcio che si affaccia sul futuro: lo scugnizzo di The millionaire di David Boyle conoscerà l'ascesa sociale, i falsi atleti cingalesi di Machan di Umberto Pasolini raggiungeranno la Germania e forse un po' di benessere.

Ma dove possono andare, altrove da Roma, uno zingaro, un'anziana mamma mancata, un tedesco sotto standard e una bambina abbandonata? Non sono già più o meno al centro del mondo, proprio là dove vorrebbero essere? Infatti non vanno da nessuna parte. Stanno fermi, dietro il loro cancello arrugginito, ad aspettare.

Però anche di Roma, quella vera, hanno visto solo lo sconquassato museo delle cere e un malinconico scroscio di temporale in piazza Santi Apostoli.

Empanadas e militanza

Mariella Gramaglia

Del cinema militante americano e del suo tono di comunicazione sappiamo pochissimo. Giusto i lavori di Michael Moore anche in Europa hanno avuto successo e hanno creato una scuola, tra testimonianza documentaria, denuncia, ironia e paradosso.

Entre nos è un film militante. Inequivocabilmente. È diretto da Paola Mendoza, una colombiana bella, dalle labbra piene e dal corpo sottile, che ne è anche la protagonista. È la storia tragica, ma dal pudico finale aperto - allusivo di una letizia successiva che non verrà raccontata - di una famiglia di immigrati.

Prodotto del 2009 e uscito anche nella sale Usa, oggi è soprattutto uno strumento di lavoro. Qualsiasi gruppo lo chieda può avere il Dvd gratis a casa per dieci giorni: deve impegnarsi a organizzare un incontro con amici e colleghi per vedere il film e discuterlo e, a riunione avvenuta, inviare una mail in cui riferisce i risultati del dibattito e la disponibilità dei presenti a battersi in futuro per i diritti delle immigrate e degli immigrati. La destinataria del rapporto è un'associazione: Moms for family unity.

L'associazione, ovviamente di donne, chiede la riforma delle leggi sull'immigrazione per facilitare i ricongiungimenti familiari e l'uscita dalla clandestinità delle madri con bambini, che spesso hanno seguito un padre (nel nostro caso assai inaffidabile) nell'emigrazione, e - innamorate, raggirate - per raggiungerlo a ogni costo hanno contravvenuto alle leggi.

Il principio politico dell'associazione è semplice e forse ostico alle orecchie di un femminismo più sofisticato. La madre, soprattutto fra i poveri, è l'unico pilastro su cui la famiglia si regge davvero: il suo desiderio di legalità è sete e fame di un futuro dignitoso per i propri figli. Ma una madre che vuole uscire dalla clandestinità sarà domani una cittadina che paga le tasse, una lavoratrice qualificata, un'educatrice che sottrae i ragazzi al bullismo e alla malavita; in poche parole una risorsa per l'America.

Sì, una risorsa per l'America. Benedetta generosità, benedetta semplicità dei sentimenti democratici americani.

Il lavoro di Paola Mendoza non è un capolavoro, ma è semplice e generoso. Nel film, ambientato venti anni fa, Paola è Mariana, in omaggio alla mamma di cui si narra l'odissea.

Un'Odissea che si svolge a Queens, quartiere di New York di forte immigrazione, fra scale di metropolitane, traffico imbottigliato, discariche, cartoni, lattine, hard discount, visi neri sotto i berrettini, occhi tagliati a mandorla sotto le frangette, turbanti di sikh, spaghetti cinesi che sfrigolano nei wok all'aria aperta. Antonio, il marito fedifrago, sparisce dopo appena tre sequenze e un frettoloso abbraccio al figlio Gabi. Ultimi ricordi: un'allegra cena di empanadas, di cui Mariana è cuoca maestra, e un piccolo pacchetto di dollari lasciato a un amico e custodito nel ventre di una statua votiva.

Poi si comincia a scendere nel tunnel, gradino dopo gradino: Mariana, Gabi e la piccola Andrea. Le empanadas vendute per strada, le lattine raccolte nei cassonetti, lo sfratto, le notti a dormire nei cartoni, la sporcizia da mendicanti, l'aborto clandestino di Mariana in una pensioncina fetida.

L'aborto è la tappa più struggente della via crucis. Mariana è credente, devota al suo San Martin, dal piccolo ventre che è stato pieno di dollari, è madre tenerissima, ha paura, ma soprattutto non vorrebbe abortire. Se solo potesse. Gabi, il ragazzo preso dall'amore e dall'ammirazione per la madre, mi rey, come lei lo chiama, qualcosa intuisce. Si fa in quattro: raccoglie lattine, vende lattine, corre, sale, scende, paga la cupa pensioncina. Lei lo ripaga, anzi ripaga ambedue i figli della loro fatica, non indurendo mai le sua mani, che si piegano a conca per accarezzare di continuo le teste e i visi dei ragazzi.

Qualche tocco di pianoforte di troppo, qualche grillo incongruo nelle notti all'addiaccio, ma, a parte la colonna sonora, il resto del racconto tiene alla piena dei sentimenti.

Sappiamo, dai testi di coda, che la famigliola si salverà dall'abiezione. Mariana si risposerà e metterà su una fattoria, Gabi diventerà responsabile delle ammissioni di una grande università privata, Andrea, anche lei dopo studi regolari, diventerà scrittrice e regista e dedicherà la sua creatività anche alla mamma. Come è possibile? Mistero. Unico indizio della svolta un Gabi sorridente che inizia la scuola, sciorina il suo discreto inglese, e informa la prof che ha appena trascorso la sua prima estate in America.

Io fantastico che sia proprio su questo finale incompiuto che si esercitino i gruppi di discussione, probabilmente multicolori e multietnici, come la folla che fa da sfondo ai tre protagonisti. Racconteranno come ce l'hanno fatta loro, quali tappe, quali strade, quali ostacoli. E magari, appunto, cosa potrebbe essere cambiato nelle leggi e nel welfare per facilitare le cose. Poi manderanno il loro bravo rapporto a Moms for family unity, magari dopo aver mangiato le empanadas di cui, nel sito di Entre nos, sta scritta la ricetta.

Mica male se succedesse anche in Italia. Il corpo delle donne, un benemerito documentario militante, lo abbiamo visto ciascuna da sola davanti al suo computer. E benché l'autrice, Lorella Zanardo, scriva che inventare qualcosa di nuovo è semplice, come aprire i finestrini del tram numero 5 a Milano quando fa caldo e nessuno ci pensa, a noi italiane un'idea così non è ancora venuta.

Ma copiare, nelle pratiche sociali, non è peccato. Anzi.

Maricica

Roberta Carlini

Di solito a trentadue anni e anche oltre noi italiane ci chiamiamo "ragazze", mentre Maricica è sempre stata definita nelle cronache "la donna rumena". Maricica Hahaianu è morta a 32 anni al Policlinico Casilino, non molto lontano dalla stazione Anagnina della metro, dove un maschio italiano l'aveva aggredita dopo un diverbio metropolitano; e non molto lontano dal suo posto di lavoro, Villa Fulvia, che sta lungo la via Tuscolana, sempre in zona Roma Sud, ed è una clinica per la riabilitazione, una struttura privata convenzionata con il servizio sanitario nazionale. Non si è vista molta gente attorno a quel capezzale, o almeno non se ne è letto nelle cronache sull'agonia, sull'attesa di un risveglio dal coma e poi dell'improvviso aggravarsi della situazione. Speriamo che qualcuna delle autorità ci sia andato riservatamente, senza volerne dar mostra – ma ci contiamo poco. Il presidente del X municipio, Sandro Medici, ha annunciato che intitolerà al nome di Maricica il piazzale antistante la stazione; è una buona notizia, sia per il gesto in sé che per il fatto che lì si ritrova una parte della comunità rumena di Roma. Ma Maricica non era solo una "rumena", era anche una lavoratrice: un'infermiera. Questa parte della sua vita è rimasta un po' in ombra – e lo è ancora più adesso, dopo che alla prima pietà per la sua morte è subentrato un tifo da derby sulle sorti del suo aggressore. Si sono lette e sentite dichiarazioni di alcune sue colleghe; si è raccolto il commento commosso di qualcuno dei malati che l'aveva conosciuta, in quella clinica; ma non si è visto né sentito un dirigente, un padrone, un capo. Non sappiamo da quanto tempo lavorava lì, quanto guadagnava, che prospettive di carriera aveva, cosa (se qualcosa) spetterà a suo marito e a suo figlio dopo la sua morte. Possiamo solo immaginare, sapendo qualcosa di tante sue colleghe.

Maricica, in quanto cittadina della Romania, dal 2007 era anche cittadina europea. Al contrario di tantissime infermiere straniere, potrebbe stata anche essere assunta direttamente da un ospedale italiano – che invece, per una regola che ancora vige, non può assumere alle sue dipendenze cittadini stranieri non comunitari: è questo il pretesto che ha reso normale il ricorso a finte cooperative per assumere gli stranieri. Poiché Maricica era venuta a lavorare qui prima di diventare "comunitaria", è molto probabile che, come tutte le infermiere e gli infermieri stranieri, sia stata assunta tramite una cooperativa. In tutti gli ospedali italiani, dal

più grande al più piccolo, succede questo: che lavorino fianco a fianco persone che fanno le stesse cose, per le stesse ore, con le stesse competenze, la stessa età; e che le loro buste paga a fine mese siano radicalmente diverse. Chi lavora tramite la cooperativa guadagna un terzo, anche la metà di meno. Un apartheid in ospedale, motivato – se così si può dire – dall'esigenza di risparmiare (anche se poi parecchie inchieste ben documentate hanno mostrato che alla fine lo stato risparmia ben poco, e lucra tutto il sistema degli intermediari che si infila nel mezzo dell'affare: si veda l'articolo di Francesco Ciafaloni "la corsa all'oro delle infermiere"). Dunque Maricica e le sue colleghe, forza lavoro specializzata e molto richiesta – di quelle che passerebbero tutti i concorsi "a punti" per gli stranieri che le nostre paure si prodigano ad inventare -, sono anche forza lavoro sottopagata, rispetto alla media negli stessi posti di lavoro e per le stesse prestazioni.

Per i sette-otto anni in cui è stata in Italia, Maricica ha pagato le tasse, le bollette, l'abbonamento al trasporto pubblico. Ha pagato un affitto (sicuramente caro, a Roma il prezzo di un miniappartamento ai confini del grande raccordo anulare è sui 6-700 euro al mese). Ha usato il nostro servizio sanitario – forse – quando ha partorito, ma non ha usato i servizi sociali dopo: il bambino è stato rimandato in Romania dai nonni, dove volete che stia a Roma il figlio di una donna che lavora? Ha pagato i contributi, anche, al nostro sistema pensionistico. Forse non li avrebbe mai riavuti indietro, sarebbero rimasti come regalo all'Inps, come succede per gran parte dei lavoratori stranieri, stritolati dai vecchi e nuovi requisiti richiesti dal nostro sistema: prima, con le vecchie regole della ripartizione, e adesso, dai nuovi paletti del contributivo, che comunque richiedono versamenti cospicui per molti anni per arrivare al minimo pensionistico. Certo non li riavrà adesso che è morta.

Ha senso, parlare di tasse e contributi, soldi e cose così, di fronte a una donna morta e un bambino che sta laggiù e ancora non lo sa? Forse no. O forse sì, per ricordarcene la prossima volta che ci troviamo in un ospedale e qualcuno ci sistema la flebo; quando torneremo a discutere dei permessi a punti, da destra o da sinistra; o al prossimo giro parlamentare della legge sulla cittadinanza, che nega il più semplice dei principi: chi nasce in Italia è italiano. A proposito. Il sindaco di Roma ha dato una medaglia al militare che ha fermato l'aggressore di Maricica. Bene. La famiglia di Maricica invece di medaglie non ne ha avute e non saprebbe che farsene. Perché non dare almeno a suo figlio, a titolo di tardivo e certo insufficiente risarcimento, la cittadinanza italiana?

Di uomini e di dei

Mariella Gramaglia

Provoca stupore il salmo 82, che chiude i titoli di testa del film "Uomini di dio". Ad orecchie poco addestrate all'esegesi biblica può apparire addirittura blasfemo. "Dio si alza nell'assemblea divina e giudica in mezzo agli dei...Voi siete dei, siete tutti figli dell'Altissimo. Eppure morirete come ogni uomo, cadrete come i potenti". È difficile capire se si alluda a uomini eminenti che si innalzano come dei, oppure alla natura divina di ciascun essere umano, o ad ambedue le dimensioni nello stile sintetico di quegli scritti sacri.

Ma certamente Xavier Beauvois, l'autore del film che in italiano porta appunto il titolo di "Uomini di dio", sapeva quello che faceva quando sintetizzava la sua narrazione in tutt'altro modo: "Des hommes et des dieux". Di uomini e di dei. Uomini diversi fra loro, normali, non eroi, ma - come scrive Enzo Bianchi - "capaci di vivere la sofferenza come parte integrante di una vita che vale la pena di essere vissuta e conoscitori della quotidianità del bene, cioè della capacità di vivere con dignità anche nell'angoscia e nella paura".

E anche dei diversi tra loro, non perché uno sia quello del Corano e l'altro quello della Bibbia, ma perché dentro ogni religione, e non come qualcuno vuole fra le religioni, esiste uno "scontro di civiltà". Fra le ragioni della dolcezza, della solidarietà del nutrimento dell'anima propria e altrui, e quelle della legge, della spada, dell'intransigenza, dell'odio per l'apostasia, del disprezzo per le fedi altrui.

Sette monaci cistercensi del monastero di Tibhirine, nelle montagne dell'Algeria, incarnano giorno dopo giorno, gesto dopo gesto, per tre anni, gli dei che saziano "con fiore di frumento e miele di roccia" per dirla con un altro salmo. Lo fanno fino al momento del loro rapimento nella notte fra il 26 e il 27 marzo del 1996. Al rapimento seguirà il martirio, della cui vista cruenta allo spettatore è fatta grazia. Vediamo, nell'ultima scena, i religiosi allontanarsi lungo un sentiero nebbioso scortati dai loro aguzzini. Con ogni probabilità gli assassini sono una banda di integralisti islamici, ma la storia (vera) non esclude la complicità di corpi corrotti dell'esercito algerino.

Certo, degli dei della spada e dell'odio poco si racconta. Restano ombre lunghe e nere sullo sfondo. I musulmani del villaggio dividono il loro cibo con i monaci, que-

sti leggono e citano il Corano. Persino un cavaliere minaccioso, con turbante e agguerriti seguaci, si placa dopo un'irruzione al monastero, quando Christian, il priore di Tibhirine, chiama Gesù con il nome Isa ibn Maria, l'appellativo che gli spetta con reverenza nella tradizione coranica. Gli dei della morte sono fino all'ultimo dietro le nuvole.

È una comunità di uomini quella del monastero. Di uomini affratellati dal lavoro e dalla preghiera. Come se una comunità maschile potesse condividere la vita quotidiana, le sue fatiche, il costante ripetitivo ricambio con la natura, l'immanenza insomma, solo attraverso la salita perseverante verso la trascendenza. O almeno, forse solo in questo modo potesse essere narrata.

Ma la paura è lì, palpabile. Notizie, proposte di protezione da parte della polizia, episodi cruenti, non lasciano molti dubbi. O prima o poi sarà anche per i monaci la volta di mettere in gioco la propria vita. È attraverso il prisma della paura si disegnano i personaggi. Christian (Lambert Wilson), il priore, con qualche eccesso di rigidità doveristica che impara lentamente a governare, il meraviglioso medico Luc (Michael Lansdale) su cui torneremo, e tutti gli altri. Incerti fino all'ultimo se restare o salvarsi la vita, mai retorici, sempre inquieti. Si riuniscono in assemblea, ma non decidono. Gli amici musulmani del villaggio, di cui sono l'unica protezione, decideranno per loro. Quando il priore descrive la comunità come uno stormo di uccelli che domani può posarsi su un altro ramo, una donna del villaggio pronta ribatte: "no; voi siete il ramo e noi siamo gli uccelli".

Il cerchio si stringe. Il regista sceglie la sua "ultima cena" per avvolgere anche noi. Prima i violini struggenti, poi i fiati del coraggio e paradossalmente della gioia, accompagnano, nella danza laica del primo movimento del "Lago dei cigni" di Ciaikovski, l'ultimo vino e l'ultimo pane dei monaci. La macchina è lenta: mani, sguardi, rughe di angoscia, infine sorrisi e muti reciproci incoraggiamenti.

Ma Luc, il medico, è Luc. Un'icona meravigliosa. Religioso e oltre il religioso. Comunitario e oltre la comunità. Pratico nella sua dedizione, terrestre nel ricordo delle donne che ha amato e nella semplicità con cui incoraggia un ragazza musulmana a non aver paura dell'amore, illuminista per il suo livre de chevet, le "Le lettere persiane" di Montesquieu, dove si narra del nostro mondo visto rovesciato dal persiano Usbek, dunque consegnato alla sua parzialità e al suo relativismo. E infine consapevole e autoironico: "non si fa mai del male - dice- così allegramente e così pienamente come quando lo si fa per motivi religiosi".

Oltre alle donne del villaggio, un'unica icona femminile accompagna i monaci ed è oggetto di devozione. È la "Vergine annunciata" di Antonello da Messina. Sola, senza figure celesti che ingombrino il campo, accoglie con la mano il messaggio dell'angelo. Per il resto è raccolta, legge un libro (il libro?) e avvolge testa e collo in un chador di un azzurro luminoso. Piegato alla maniera delle ragazze musulmane.

5
Glossario

www.ingenere.it

Federalismo/1: Funzioni fondamentali

Luisa Giuriato

Le amministrazioni locali attualmente erogano servizi che hanno una ricaduta immediata sul livello di benessere delle famiglie: meno del 17 per cento della spesa regionale e locale va a servizi generali e ordine pubblico, mentre quasi il 60 per cento è spesa per servizi sanitari, istruzione, protezione sociale, attività culturali ed un restante 24 per cento viene indirizzato all'ambiente, allo sviluppo del territorio, alle abitazioni. Per le famiglie e le donne, i servizi forniti a livello locale sono praticamente l'unica forma di welfare pubblico non monetario. Di tali servizi, una parte sarà considerata funzione fondamentale e quindi particolarmente assistita nel finanziamento. Per le regioni, sicuramente la sanità (oggi circa il 75 per cento della spesa regionale), le prestazioni amministrative e poi istruzione e assistenza. Per i comuni, la distinzione tra prestazione fondamentale ed autonoma è al momento provvisoria: ioltre le funzioni genereali di amministrazione e i servizi istituzionali, anche i servizi di polizia, di istruzione, pubblica (asili nido, refezione, edilizia scolastica), la viabilità, la gestione del territorio e le funzioni svolte nel settore sociale dovrebbero essere considerati fondamentali, mentre le spese per i servizi idrici, per l'edilizia residenziale e per la fornitura di energia elettrica dovrebbero rientrare tra le funzioni autonome. Per le province, sono considerati fondamentali i servizi generali di amministrazione, l'edilizia scolastica, i trasporti, la gestione del territorio e dell'ambiente, i servizi relativi allo sviluppo economico e al mercato del lavoro.

(15/07/2010)

Federalismo/2: Costi standard

Luisa Giuriato

Una volta fissate le funzioni fondamentali, occorre stimare il fabbisogno di spesa che esse comportano utilizzando valori standard, ossia valori di riferimento, omogenei per tutto il territorio nazionale. e tali da garantire livelli accettabili ed efficienti di fornitura dei servizi. Secondo le recenti indicazioni del ministero dell'economia, tali valori verranno determinati dalla società a cui sono attualmente affidati gli studi di settore (Sose Spa) che, in collaborazione con le associazioni degli enti locali (Anci, Upi e Ifel), utilizzerà le banche dati disponibili, variabili demografiche, territoriali, socio-economiche. Ovviamente più basso è il livello di costo standard e minore il numero delle prestazioni considerate essenziali, maggiori sono i risparmi di spesa che si otterranno, ma più lungo e difficile sarà il percorso di convergenza imposto agli enti attualmente lontani dallo standard. Per altro, attualmente vi sono forti differenze territoriali nella spesa pro capite dei comuni: ponendo, in Italia, pari a 100 la media della spesa corrente comunale per abitante, nei comuni pugliesi essa scende a circa 72 e sale a 138 in Liguria. Supponendo di fissare lo standard a 100 per tutti i comuni per finanziare la propria spesa corrente, i comuni della Puglia vedrebbero aumentare le risorse a propria disposizione e potrebbero aumentare le spese, mentre quelli della Liguria dovrebbero ridurle. Una redistribuzione che forse non piacerà ai più accesi sostenitori del federalismo.

Per calcolare i costi standard dei servizi sanitari o dell'istruzione, bisognerebbe poi tenere conto del valore, quantità, qualità delle infrastrutture in cui questi servizi vengono prestati. Tuttavia al momento manca una ricognizione precisa di queste e di molte altre infrastrutture. Tra l'altro, le regioni potranno procedere a proprie valutazioni delle spese standard degli enti del loro territorio: quali saranno le stime da utilizzare, quelle regionali o quelle centrali? Inoltre, questi standard di spesa andrebbero commisurati agli obiettivi che si intende raggiungere: come affermano Citton, Liberati e Paradiso (Il percorso del federalismo fiscale in Italia, 2010), trattandosi, per molte prestazioni, di servizi sociali, siamo sicuri che la minimizzazione dei costi sia la strada migliore per raggiungerli? Infine, bisognerà ricordarsi di aggiornare gli standard in presenza di cambiamenti nei costi, nelle tecniche di produzione dei servizi, nel numero di servizi.

(15/07/2010)

Gender mainstreaming

Redazione

Con **gender mainstreaming** si fa riferimento all'integrazione della prospettiva di genere in tutti gli ambiti delle scelte politiche e in tutte le fasi del processo decisionale relative ad una misura di intervento (proposta e sua formulazione, approvazione, implementazione, valutazione). Ciò implica, necessariamente, la valutazione sia ex ante sia ex post dell'impatto della misura su uomini e donne e, dove necessario, l'introduzione di aggiustamenti per eliminare eventuali effetti negativi.

(02/07/2010)

Gender pay gap

Paola Villa

Per capire cosa si intende con "gender pay gap" (differenziale salariale donna/uomo) è importante precisare come viene calcolato. Di norma vengono considerati i differenziali salariali "grezzi" per ora lavorata. Ovvero, si considera il salario orario medio di uomini e donne, si calcola la differenza e la si esprime come percentuale del salario orario maschile. È questa la statistica descrittiva utilizzata dalla Commissione Europea per mettere a confronto il gender pay gap nei paesi dell'Unione europea[1]. Con tale misurazione, si ha che in media le donne guadagnano per ogni ora lavorata il 18% in meno rispetto agli uomini (dato Eurostat riferito al 2008 guardando ai 27 paesi membri Ue) ma solo il 4,9% in meno in Italia.

Il differenziale salariale "grezzo" (unadjusted, in inglese) è un indicatore che ha il pregio di essere semplice da calcolare, ma presenta anche forti limiti dovuti alle distorsioni che si possono avere quando le due popolazioni che vengono messe a confronto (uomini e donne) hanno caratteristiche individuali molto diverse (per età anagrafica, anzianità lavorativa, livello d'istruzione, settore in cui lavorano, dimensioni dell'impresa in cui lavorano, ecc.).

Le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne devono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori con caratteristiche diverse. Uomini e donne non fanno gli stessi lavori, non sono occupati negli stessi settori, hanno diverse progressioni di carriera, non hanno le stesse caratteristiche personali (età, anzianità sul lavoro, istruzione). Inoltre, le donne tendono ad essere concentrate nei settori di attività (es. all'interno del settore manifatturiero nel tessile, all'interno del terziario, nei servizi alla persona) e nelle occupazioni (insegnanti, impiegati, il personale infermieristico) caratterizzate da bassi livelli retributivi. Infine, le donne incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

Per capire le ragioni dell'esistenza di differenziali retributivi di genere sono state messe a punto tecniche statistiche ed econometriche che permettono di decomporre il gap salariale nelle sue due componenti:

- differenze nella composizione della forza lavoro maschile e femminile per età, livello d'istruzione, settore di attività (costruzioni, tessile, bancario, commercio, servizi alla persona, ecc.), tipo di occupazione (operaio, impiegato, insegnante, dirigente, ecc.), ecc.
- differenze nella remunerazione delle caratteristiche individuali e occupazionali tra i sessi.

In breve, si cerca di separare le caratteristiche dei lavoratori (come istruzione, anzianità, qualifica professionale, addestramento sul lavoro, ecc.) da come queste caratteristiche sono valutate (ovvero, retribuite). I risultati mostrano che anche se la composizione della forza lavoro tra i sessi rispetto alle caratteristiche personali e occupazionali fosse identica, rimane un considerevole gap tra le retribuzioni di uomini e donne. Detto in altri termini, il lavoro svolto dalle donne è valutato meno rispetto al lavoro svolto dagli uomini.

Il differenziale salariale "grezzo" per l'Italia è pari al 4,9%. Ciò significa che in media le donne occupate con una lavoro dipendente ricevono una retribuzione oraria inferiore del 4,9% rispetto alla media degli uomini. Ma questo differenziale "grezzo" non tiene conto né delle differenze nelle caratteristiche individuali, né di eventuali differenze nella remunerazione delle caratteristiche. Inoltre, non tenendo conto del basso tasso di occupazione femminile registrato in Italia, implica una sottovalutazione del differenziale salariale dato che è più probabile che entrino nel mercato del lavoro le donne più istruite (quindi con retribuzioni più elevate della media). Va pertanto letto in modo critico, tenendo presente quanto segue:

- le donne occupate in Italia hanno mediamente un livello d'istruzione più elevato rispetto agli uomini; quindi, in base alle caratteristiche dell'investimento in capitale umano dovrebbero essere pagate di più (non di meno) degli uomini. Ovvero, se la caratteristica "istruzione" fosse remunerata nello stesso modo dovremmo osservare un differenziale salariale positivo (non negativo) a favore delle donne;
- il rendimento dell'istruzione (ovvero, l'incremento nel livello salariale associato ad un incremento nel livello d'istruzione) tende ad essere più basso per le donne; in modo simile, l'esperienza lavorativa e l'anzianità;
- il tasso di occupazione femminile rimane in Italia tra i più bassi in assoluto nell'Unione Europea (nel 2008, con un tasso pari al 47,2%, l'Italia si posiziona al penultimo posto); questo implica che nel nostro paese il 52,8% delle donne (15-65 anni) non ha un lavoro retribuito (o perché inattiva, o perché disoccupata). Il differenziale salariale "grezzo" pari a 4,9% (calcolato considerando solo le persone occupate) ignora il fatto che in Italia per la maggioranza delle donne in età lavorativa il salario è pari a zero.

Le differenze aumentano se anziché considerare la retribuzione oraria si considera la retribuzione mensile o annua. Le donne tendono infatti a lavorare meno ore rispetto agli uomini perché scelgono lavori con orari più brevi (es. insegnanti), sono maggiormente occupate in lavori part-time, sono meno disponibili al lavoro straordinario. Quindi, se consideriamo il reddito lordo annuo, le donne percepiscono tra il 50% e il 70% di ciò che guadagnano gli uomini. Nell'ultimo The Global Gender Gap Report, rapporto annuale predisposto dal World Economic Forum, vengono riportati per l'Italia i seguenti dati (relativi al rapporto tra donna e uomo):

- wage equality for similar work (survey) 51%
- estimated earned income (PPP US $) 49%

Questa fonte rileva una significativa penalizzazione per la componente femminile sia in termini di retribuzione per lavori simili (la retribuzione dei lavori delle donne sono pari al 51% di quelle degli uomini) sia in termini di reddito complessivo da lavoro (il reddito da lavoro delle donne è pari solo al 49% di quello degli uomini).

Le difficoltà che le donne incontrano nel mondo del lavoro si traducono quindi, necessariamente, in un minor livello di reddito complessivo (mese/ anno) e quindi in una ridotta (o mancata) autonomia economica dalla famiglia (quindi dall'uomo).

(23/04/2010)

NOTE

1. Il gender pay gap grezzo si basa su concetti e definizioni stabilite per l'indagine europea Ses (Structure of Earnings Survey). È incluso sia tra gli indicatori strutturali che in quelli di Sviluppo sostenibile fissati a livello europeo.

PER SAPERNE DI PIÙ

The Global Gender Gap Report 2009, pubblicato dal World Economic Forum, 27 ottobre 2009: http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/index.htm

Sito della Commissione Europea dedicato al Gender Pay Gap: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en

L'età della pensione: la situazione in Europa

Marcella Corsi

Età pensionabile delle donne e degli uomini: ecco come funziona in Europa.

Informazioni raccolte dal network EGGSI, aggiornate al novembre 2010. Sono stati considerati i 27 paesi dell'Unione Europea più tre paesi EFTA - Islanda, Liechtenstein, Norvegia - e i tre paesi in fase di accesso - Croazia, Macedonia, Turchia.

PAESE	ETÀ PENSIONABILE	OSSERVAZIONI
AUSTRIA	Uomini: 65 Donne: 60	Aumento progressivo del limite d'età per le donne sino a raggiungere la stessa età pensionabile degli uomini (=65), tra il 2024 e il 2033. È possibile riscuotere una pensione d'anzianità se si sono accumulati 15 anni di contributi pensionistici, con la possibilità di tenere conto dei periodi di cura ed educazione dei figli. A seguito delle recenti riforme pensionistiche, il numero di anni di contribuzione per il calcolo delle pensioni sono aumentati da 15 nel 2004 a 40 anni di contributi nel 2024.
BELGIO	Uomini: 65 Donne: 65	Nel settore privato, la riforma tesa a parificare l'età pensinabile, varata nel 1996 è stata meccanicamente attuata per fasi graduali sino al 1 gennaio 2009. Dal 1/1/09, l'età pensinabile è di 65 anni per donne e uomini, con una carriera totale di 45 anni. Nel settore pubblico, l'età pensionabile è sempre stata la stessa per entrambi i sessi.
BULGARIA	Uomini: 63 Donne: 60	Per ottenere il massimo della pensione sono necessari sia un'età minima sia un certo numero di punti. I punti sono calcolati in funzione degli anni di contributi versati. Se un individuo non accumula il numero necessario di punti, il pensionamento è concesso a 65 anni con 15 anni di contributi per donne e uomini. Esistono particolari disposizioni per alcune categorie di lavoratori.
CIPRO	Uomini: 65 Donne: 65	Secondo il regime generale della previdenza sociale, l'età pensionabile è fissata a 65 anni. Tuttavia, la pensione d'anzianità può essere versata a partire dai 63 anni, sulla base di condizioni contributive specifiche. Gli incentivi ai pensionamenti posticipati si traducono in un aumento delle prestazioni pensionistiche (in particolare un aumento dello 0,5% per ogni mese posticipato a partire dalla data in cui il beneficiario ha diritto alla pensione, sino a 68 anni come limite massimo.

>>>

PAESE	ETÀ PENSIONABILE	OSSERVAZIONI
REPUBBLICA CECA	Uomini: 65 Donne: (65-62)	Aumento graduale dell'età pensionabile sino a 65 anni per uomini e donne senza figli o con un figlio (per le altre donne l'età pensionabile sarà di 62-64 anni). L'età pensionabile sarà aumentata gradualmente di 2 mesi per gli uomini e di 4 mesi per le donne ogni anno fino a raggiungere i 65 anni per gli uomini e le donne senza figli o con un figlio solo, i 64 anni per le donne con due figli, i 63anni per le donne con tre figli, e i 62 anni per le donne con almeno quattro figli. Inoltre, è stato anche prolungato il periodo contributivo necessario - da 25 a 35 anni - per aver diritto a riscuotere una pensione d'anzianità,. Il tasso di tale prolungamento è di un anno per ogni anno di vigenza della legge. Si è iniziato a estendere il periodo contributivo obbligatorio nel 2010, partendo da 26 anni. Ciò significa che l'obbiettivo, 35 anni, sarà conseguito nel 2019.
DANIMARCA	Uomini: 65 Donne: 65	L'età in cui è possibile riscuotere una pensione di Stato è stata posticipata da 65 a 67 anni con effetto dal 2024.
ESTONIA	Uomini: 63 Donne: 63	Si sta gradualmente aumentando l'età pensionabile, sino ad arrivare a 63 anni nel 2016 per entrambi donne e uomini. Nell'aprile del 2010, il Parlamento ha approvato un disegno di legge volto a stabilire un ulteriore aumento dell'età pensionabile, che aarà aumentata di tre mesi all'anno, sino ad arrivare a 65 anni per tutti nel 2026.
FINLANDIA	Uomini: 65 Donne: 65	Pensione nazionale a 65 anni, per uomini e donne.
FRANCIA	Uomini: 60 Donne: 60	Le misure principali della riforma attuata a partire dal 2004 includono il prolungamento del periodo contributivo per avere una pensione completa da 37.5 a 40 anni per i lavoratori del pubblico impiego e un ulteriore incremento sino a 41 anni per tutti i lavoratori tra il 2009 e il 2012 e fino a 42 anni nel 2020.
GERMANIA	Uomini: 65 Donne: 65	L'età pensionabile per donne e uomini sarà aumentata gradualmente da 65 a 67 anni a partire dal 2012.
GRECIA	Uomini: 65 Donne: 60*	Lavoratori iscritti prima del 1.1.1993: uomini 65 anni, donne 60 anni. Lavoratori iscritti a partire dal 1.1.1993: uomini 65 anni, donne 65 anni. Possibilità di continuare a lavorare con il consenso del datore di lavoro.
UNGHERIA	Uomini: 62 Donne: 62	
IRLANDA	Uomini: 65 Donne: 65	Secondo il sistema pensionistico nazionale, l'età per poter ottenere una pensione di Stato aumenterà nel tempo dagli attuali 65 anni a 66 nel 2014, 67 nel 2021 e 68 nel 2028. L'età pensionabile minima obbligatoria per chi entra nel pubblico impiego dopo il 2004 è di 65 anni.
ITALIA	Uomini: 65 Donne: 60	Lavoratori iscritti prima del 1.1.1996: uomini 65 anni, donne 60 anni. Con la Legge Finanziaria per il 2010, su richiesta della Commissione europea e a seguito di una decisione della Corte di Giustizia delle Comunità Europee, l'Italia ha fatto un primo passo verso un regime pensionistico con la stessa età pensionabile per donne e uomini. Le età pensionabili sono state portate a 65 anni per le donne che lavorano nel settore pubblico a partire dal 1.1.2012. Il pensionamento è sempre possibile nel caso in cui siano stati versati 40 anni di contributi.

>>>

PAESE	ETÀ PENSIONABILE	OSSERVAZIONI
ITALIA (segue)		Lavoratori iscritti dopo il 1.1.1996: uomini 65 anni, donne 60 anni (ma il pensionamento prima dei 65 anni per chiunque é possibile solo se la pensione risultante é superiore a 1,2 volte l'assegno sociale). Il pensionamento è sempre possibile nel caso in cui siano stati versati 40 anni di contributi, o 35 anni di contributi e si ha un'età non inferiore a 61 anni (62 per i lavoratori autonomi) a partire dal 2013.
LETTONIA	Uomini: 62 Donne: 60.5	Donne, 60.5 anni a partire dal 1 luglio 2005 (con un incremento graduale di 6 mesi all'anno sino a raggiungere i 62 anni).
LITUANIA	Uomini: 62.5 Donne: 60	
LUSSEMBURGO	Uomini: 65 Donne: 65	
MALTA	Uomini: 65 Donne: 65	La recente riforma delle pensioni ha avuto come conseguenza un aumento di 4 anni dell'età pensionabile degli uomini, mentre per le donne, la posticipazione del pensionamento è di 5 anni.
PAESI BASSI	Uomini: 65 Donne: 65	Il governo olandese ha recentemente deciso di aumentare l'età pensionabile ufficiale a 66 anni nel 2020 e a 67 anni nel 2025. Si tratta dell'età a cui è concessa la pensione del primo pilastro (cosiddetta AOW). Tale pensione è la stessa per tutti coloro che hanno vissuto o lavorato nei Paesi Bassi tra i 15 e i 65 anni (e quindi 66 a partire dal 2020 e 67 dal 2025 in poi).
POLONIA	Uomini: 65 Donne: 60	
PORTOGALLO	Uomini: 65 Donne: 65	
ROMANIA	Uomini: 65 Donne: 60	Attualmente l'età pensionabile minima è di 63 anni e 9 mesi per gli uomini e 58 anni e 9 mesi per le donne. È stato stabilito di portare l'età pensionabile a 65 anni per gli uomini e 60 per le donne nel 2014.
SLOVENIA	Uomini: 63 Donne: 61	La legge sul regime pensioni e invalidità (OG 106/1999), modificata ulteriormente in anni successivi) ha introdotto un'età pensionabile minima di 63 anni per gli uomini e 61 per le donne (dopo 20 anni di contributi); il limite di età può essere abbassato per i periodi di cura ed educazione di un figlio (a 56 anni per le donne e 58 per gli uomini). Il Ministero del Lavoro, della Famiglia e degli Affari sociali sta preparando una nuova legge sul regime pensioni e invalidità (ZPIZ-2). L'ultimo progetto stabilisce che l'età pensionabile aumenterà fino a 65 anni per uomini e donne (dopo 15 anni di contributi): per un pensionamento anticipato - a 60 anni - sono necessari 43 anni di contributi per gli uomini e 41 per le donne.
SLOVACCHIA	Uomini: 62 Donne: 60	Fino al 2004, l'età pensionabile era di 60 anni per gli uomini, mentre era di 53-57 anni per le donne, a secondo del numero di figli. Le condizioni che danno diritto a una pensione d'anzianità (starobn˘ dôchodok) sono attualmente 15 anni di contributi il raggiungimento dell'età pensionabile.
SPAGNA	Uomini: 65 Donne: 65	

>>>

PAESE	ETÀ PENSIONABILE	OSSERVAZIONI
SVEZIA	Uomini: 67 Donne: 67	L'età pensionabile è flessibile, tra i 61 e i 67 anni. È possibile continuare a lavorare previo consenso del datore di lavoro. La pensione è basata sui contributi versati durante la vita lavorativa: più lunga è quest'ultima più elevata sarà la pensione. È anche possibile scegliere di riscuotere una pensione piena, tre quarti, mezza o un quarto di pensione. Fintanto che un lavoratore continua ad avere un reddito può accumulare prestazioni pensionistiche, a prescindere dal fatto che riscuota o meno una pensione. Se si continua a lavorare dopo aver iniziato a riscuotere la pensione, si guadagnano nuove prestazioni pensionistiche, a prescindere dall'età.
REGNO UNITO	Uomini: 65 Donne: 60	Età della pensione di Stato: uomini 65 anni, donne 60 anni (con un aumento graduale fino a 65 nel periodo 2010 - 2020). L'età pensionabile aumenterà in modo incrementale da 65 a 68 tra il 2024 e il 2046.
CROAZIA	Uomini : 65 Donne: 60	Sono necessari almeno 15 anni di contributi pensionistici. La nuova legge entrata in vigore il 1 novembre 2010 aumenta l'età pensionabile per le donne fino a 65 anni per il 2030.
MACEDONIA	Uomini: 64 Donne: 62	Sono necessari almeno 15 anni di esperienza lavorativa
TURCHIA	Uomini: 60 Donne: 58	Dopo la riforma previdenziale del 2006, l'età pensionabile minima per donne e uomini sarà aumentata gradualmente ogni anno tra il 2036 e il 2048, fino a raggiungere i 65 anni per tutti.Esiste un periodo contributivo minimo di 7.000 giorni per i lavoratori del settore privato, dopo la riforma sarà aumentato di 100 giorni all'anno. I lavoratori del settore pubblico e i lavoratori autonomi sono soggetti a un minimo di 9.000 giorni di contributi obbligatori, senza modifiche previste nella riforma.
ISLANDA	Uomini: 67 Donne: 67	L'età pensionabile è di 67 anni ma molti lavoratori godono di un prolungamento flessibile sino ai 70 e oltre.
LIECHTENSTEIN	Uomini: 64 Donne: 64	Alla fine degli anni '90 l'età pensionabile delle donne è stata innalzata da 60 a 64 anni ed equiparata per entrambi i sessi.
NORVEGIA	Uomini: 67 Donne: 67	L'età pensionabile nel regime pensionistico nazionale precedente è 67 anni, ma tale regime è stato recentemente riformato.

Le pensioni si basano sui contributi versati durante tutta la vita lavorativa. Quando la riforma sarà in vigore, i lavoratori potranno riscuotere in modo flessibile i propri fondi pensione a partire dai 62 anni, e sarà possibile combinare la pensione e il reddito da lavoro dipendente senza riduzioni delle prestazioni pensionistiche.

(17/11/2010)

Mag, Mutua Autogestione

Cinzia Cimini, Elisabetta Pezzi

Da alcuni decenni le Mag (Mutua Autogestione) si occupano di finanza mutualistica e solidale con l'obiettivo di creare modelli economici basati sulla cooperazione, sull'autogestione e sull'associazionismo di base in alternativa al sistema economico tradizionale, e di dare sostegno a imprese operanti nel settore no profit.

Le Mag, che svolgono come attività principale la finanza mutualistica e solidale, sono attualmente quattro (Mag2 Finance Milano, Mag4 Piemonte Torino, Mag6 Reggio Emilia, Mag Venezia). Altre quattro (Cesena, Firenze, Reggio Calabria, Roma) sono in fase di formazione. Le Mag svolgono da più di trent'anni un ruolo sociale importante per le collettività di riferimento; ciò non solo per le migliaia di soci compartecipi e di finanziamenti effettuati, ma anche sotto il profilo della formazione, della cultura e dell'assistenza tecnica all'avvio ed allo sviluppo di enti non profit (cooperative, mutue, associazioni, onlus, fondazioni di servizi sociali).

Tutte le Mag con la loro attività di microfinanza raccolgono il capitale destinato ai finanziamenti direttamente dalle persone e organizzazioni che credono nel progetto e decidono di investire nello stesso (non attraverso donazioni ma con quote di partecipazione). In tal modo sostiengono niziative economiche autogestite, che mettono al centro la qualità della vita dell'uomo e dell'ambiente, distinguendosi dalle logiche speculative della finanza tradizionale.

(01/07/2010)

Microcredito in Europa

Marcella Corsi

Il fenomeno del microcredito acquista caratteristiche assai diverse nei paesi in via di sviluppo, nell'Europa orientale e nel contesto europeo occidentale. Per i paesi poveri questo strumento è diventato in concreto una forma di accesso al credito su larga scala che coinvolge ampie fette della popolazione, come nel caso della Bolivia dove l'80% della popolazione è servita dal settore microfinanziario e non dal credito tradizionale, oppure come ac cade in Bangladesh, dove la Grameen Bank (http://www.grameen-info.org/) è diventata il quinto istituto creditizio del paese. Nei paesi dell'est europeo invece il microcredito rappresenta, in larga misura, l'unico strumento di finanziamento per le piccole e medie imprese, che non trovano nelle banche tradizionali la disponibilità di credito ed i servizi per la loro crescita.

In Europa il settore del microcredito appare giovane e piuttosto eterogeneo, ma in forte crescita. Ciò è dovuto al fatto che lo sviluppo del sistema creditizio tradizionale da un lato ha dato vita ad una serie di strumenti ad hoc che vanno incontro alle esigenze delle microimprese, anche con il supporto dello Stato, ma dall'altro ha eretto barriere sempre più elevate nei confronti dei soggetti sprovvisti di tutte quelle forme di garanzia che consentono oggi di accedere al credito. Le organizzazioni coinvolte nei progetti sono diversificate e comprendono banche, organizzazioni non governative, associazioni, enti pubblici, con una forte predominanza di soggetti non profit. Ecco perché il microcredito è uno strumento che, nell'ambito europeo e più in generale nel contesto dei paesi industrializzati, si indirizza ad un target di popolazione che può essere ricompreso nell'esclusione finanziaria in un senso molto ampio.

In ambito istituzionale da diversi anni l'Unione europea sostiene e promuove le iniziative di microcredito degli Stati membri, con lo scopo di incoraggiare sia l'avvio di nuove microimprese come parte della strategia di lotta alla disoccupazione, che la crescita e lo sviluppo di quelle già esistenti. Le piccole imprese, infatti, spesso devono fronteggiare problemi legati agli investimenti sia nel capitale fisso che nel capitale umano: in questo senso la scarsità dell'offerta di micro–strumenti finanziari rappresenta uno tra i maggiori ostacoli da superare, in particolar modo nel caso in cui l'imprenditore è un disoccupato, una donna, un immigrato, soggetti più

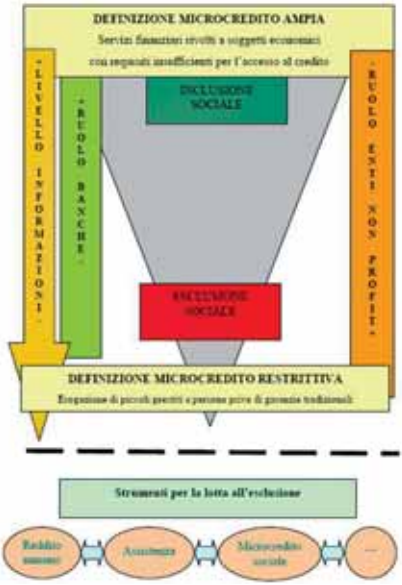
esposti di altri ad esclusione finanziaria. Ecco perché dare supporto a esperienze e progetti di microcredito rende possibile sostenere la crescita economica e l'inclusione sociale contemporaneamente.

Il ruolo che si propone per il microcredito è di farsi strumento delle politiche sociali di inclusione (o lotta all'esclusione), in particolare facendo riferimento al micro credito con approccio "integrato", ovvero quello che prevede l'erogazione anche di servizi non finanziari (formazione, tutoraggio, counseling...). In questo senso è fondamentale l'attiva zione di tutta una serie di relazioni, "reti" nel territorio che favoriscano i legami non solo tra ente erogatore (o promotore) e beneficiario, ma anche con la comunità, in un'ottica di sviluppo locale, ragionando sul microcredito come credito solidale, e superando la definizione piuttosto restrittiva che lo riduce ad un prestito di piccola entità. La logica esistente tra una definizione più o meno ampia del microcredito può essere colta attraverso la figura 1, che sintetizza come al variare della definizione adottata, si modificano gli strumenti a disposizione ed il ruolo della banca e delle organizzazioni non profit, da più ampio a meno ampio. Appare evidente il ruolo chiave che gioca l'esistenza o meno delle informazioni riguardanti il poten ziale beneficiario: più queste ultime sono scarse o assenti e maggiore è il ruolo degli enti non profit, che grazie alla loro prossimità al territorio ed ai bisogni riescono a colmare il gap informativo in modo più efficace rispetto alle banche.

A livello strategico, le questioni più importanti per il futuro del settore sono connesse al finanziamento e alla sostenibilità dei programmi di microcredito: in particolare, il concetto di sostenibilità esprime la capacità di un'istituzione di microfinanza di sopravvivere nel tempo senza dipendere da aiuti esterni e donazioni, in modo tale da poter garantire la continuità del progetto. Concretamente, per una istituzione di microfinanza si parla di sostenibilità operativa quando essa è in grado di coprire i costi operativi o di funzionamento, mentre si parla di sostenibilità finanziaria quando essa è in grado di coprire non solo i costi operativi, ma anche quelli finanziari legati all'acquisizione del capitale.

La maggior parte delle istituzioni presenti in Europa occidentale è fortemente dipendente dalle risorse pubbliche e private sia per coprire i costi operativi che per il capitale: al contrario nei paesi in via di sviluppo e nei paesi dell'est europeo, la dimensione del mercato a disposizione e l'applicazione di tassi d'interesse elevati rispetto ai livelli occidentali, rappresentano le chiavi di volta per provare a raggiungere la sostenibilità. In Italia, in particolare, il ragionamento non può prescindere dall'at tuale legislazione in materia di disciplina del credito e dell'u su ra: ad oggi un soggetto che non sia bancario non può erogare direttamente prestiti o raccogliere risparmio, quindi la strada per una sostenibilità operativa non può prescindere da donazioni, contributi pubblici, volontariato. Gli elevati costi operativi rappresentano infatti un limite molto forte allo sviluppo del settore, e la capacità di reperire capitale per erogare i prestiti la sfida per il futuro: un futuro che sembra dipendere dalla creazione di un ambiente favorevole a livello normativo, dall'incre-

Figura 1 – Definizione e strumenti di microcredito



Fonte: Nardone, A. e Villa A. (2008), La realtà del microcredito in Europa, in Corsi, M. (a cura di), Donne e microfinanza, Aracne editrice.

mento delle risorse da impiegare nei progetti e dalla diffusione degli stessi, dall'efficienza e la capacità di coprire i costi. Dalla lezione del microcredito potremmo trovare nuovi spunti per migliorare gli strumenti della microfinanza che già esistono, e cogliere nuove sfide e prospettive per un cambiamento del sistema finanziario su scala globale.

(19/04/2010)

PER SAPERNE DI PIÙ:

Iniziativa europea sul microcredito
http://ec.europa.eu/enterprise/policies/finance/borrowing/microcredit/

European Microfinance Network
http://www.european-microfinance.org/index2_en.php

-Portale Italiano della microfinanza
http://www.microfinanza-italia.org/

Perché il quoziente scoraggia il lavoro femminile

Redazione

Questo esempio è un'applicazione del sistema del quoziente famigliare, del tipo attualmente in vigore in Francia, ad una struttura ipotetica di aliquote sul reddito da lavoro simile a quella attuale (esempio proposto da Vincenzo Visco: Sole 24 ore del 2 febbraio 2010).

Ipotizziamo tre aliquote pari, rispettivamente, al 20% fino a 10.000 €, al 30% da 10.000 a 30.000 € e al 40% da 30.000 € in su. Confrontiamo ora due regimi di tassazione che mitigano in modo diverso l'imposizione per tener conto dei costi associati al lavoro e/o delle persone a carico.

1. Un sistema a tassazione separata dove vengono concesse detrazioni pari a 200 € per ogni percettore di reddito e 100 € per ogni figlio/a.
2. Un sistema basato sul quoziente famigliare dove il parametro per cui si divide il reddito totale è pari a 1 per il singolo percettore, 2 per una coppia senza figli (indipendentemente dal fatto che solo uno dei partner o entrambi lavorino) e 2,5 per una coppia con un figlio.

Consideriamo una coppia con un figlio dove un partner guadagna 20.000 € l'anno e l'altro deve decidere se lavorare o meno con la prospettiva di guadagnarne altri 20.000. Vogliamo dimostrare che questa decisione è influenzata diversamente dal regime fiscale di tassazione separata e da quello del quoziente famigliare. Come spesso è il caso, supponiamo nel nostro esempio che a dover prendere questa decisione sia la donna (il risultato ovviamente non cambia se i ruoli sono invertiti e il cosiddetto "lavoratore secondario" è l'uomo).

Nel sistema a tassazione separata, se lei non lavora la coppia ha un reddito di 20.000 € e paga una imposta di 4.700 €, considerate le detrazioni (cioè: 2.000 € di imposta sui primi 10.000 € guadagnati e 3.000 € sui successivi per un totale di 5.000 € a cui vanno sottratti 300 € di detrazioni). Se lei entrasse sul mercato del lavoro, ognuno pagherebbe 4.750 €, cioè i soliti 5.000 € a cui vanno sottratti 250 € di detrazioni, essendo la detrazione di 100 € per il figlio ora divisa in parti uguali tra i due coniugi. L'imposta totale per la coppia sarebbe dunque di 9.500 €. Il red-

Tab. 1 Redditi e imposte di una coppia con 1 figlio

	Lavora solo uno			Lavorano tutti e due			
	Reddito lordo della famiglia	Imposta totale della famiglia	Reddito netto della famiglia	Reddito lordo famiglia	Imposta totale della famiglia	Aumento Imposta	Aumento reddito netto
Tassazione separata	20000	4700	15.300	40000	9500	4800	15.200
Quoziente	20000	4000	16.000	40000	9500	5500	14.500

dito lordo della famiglia aumenterebbe dei 20.000 € che lei guadagna e le imposte passerebbero da 4.700 a 9.500 €; quindi il lavoro aggiuntivo della donna aumenterebbe il reddito netto a disposizione della famiglia di 15.200 €[1]. È questo il beneficio aggiuntivo per la famiglia che va confrontato con i costi che la famiglia deve sostenere se si priva del lavoro domestico gratuito di uno dei suoi componenti.

In regime di quoziente famigliare, se lavorasse solo lui, nel nostro esempio l'imposta sarebbe di 4000 €, con un'incidenza media del 20%[2]. Qualora lei decidesse di lavorare a sua volta guadagnando 20.000 €, per la coppia nel suo insieme l'imposta totale ammonterebbe a 9.500 €, esattamente come nel caso della tassazione separata. Però il calcolo costi-benefici che viene fatto per decidere se a lei convenga o meno lavorare dà risultati diversi. Infatti in questo regime il reddito lordo passa da 20.000 a 40.000 € come nel caso precedente, ma l'imposta per la famiglia nel suo complesso passa da 4.000 a 9.500 €; quindi l'incremento netto del reddito è 14.500 €, cioè 700 € in meno che nel caso precedente. In questo caso perciò diminuisce la differenza tra i benefici di andare a lavorare (l'incremento di reddito della famiglia al netto delle imposte) e i costi (spese sostitutive del lavoro domestico e/o peggioramento della qualità della vita). L'incentivo al lavoro femminile è minore.

In termini di aliquote, il reddito aggiuntivo procurato dalla donna è tassato del 27,5% in regime di quoziente famigliare, rispetto al 24% del regime a tassazione separata, mentre quello dell'uomo scende a un'aliquota del 20% rispetto al 23,75% del regime a tassazione separata. Cioè quello che si chiama in gergo il "marginal effective tax rate"o aliquota marginale effettiva, che è la variabile da cui dipende la scelta della donna di entrare sul mercato del lavoro, è maggiore nel caso del quoziente famigliare rispetto al regime a tassazione separata. I risultati di questo esempio ipotetico sono riassunti nella Tabella 1.

(19/10/2010)

NOTE

1. Possiamo dire che l'aliquota sul reddito aggiuntivo è del 24 per cento. L'aliquota media sarebbe perciò la stessa per lei, per lui e per la coppia nel suo insieme e ammonterebbe a 23,75%.

2. Per comprendere come funziona il calcolo dell'imposta in regime di quoziente famigliare: l'imposta totale si ottiene dividendo il reddito complessivo per il divisore che dipende dal numero dei componenti della famiglia, in modo da ottenere la cosiddetta parte. In questo caso si divide 20.000 per 2,5. Si calcola poi l'imposta dovuta su questa parte (1600 €) e la si moltiplica per 2,5 ottenendo 4.000 €.

Strategia Europa 2020

Redazione

Tavola sinottica con gli obiettivi di Europa 2020 (fonte: Commissione Ue)

RIQUADRO 1 - La nuova strategia Europa 2020: panoramica generale

OBIETTIVI PRINCIPALI

- Portare il tasso di occupazione della popolazione di età compresa tra 20 e 64 anni dall'attuale 69% ad almeno il 75%;
- investire il 3% del PIL in R&S, migliorando in particolare le condizioni per gli investimenti in R&S del settore privato, e definire un nuovo indicatore per seguire i progressi in materia di innovazioni;
- ridurre il tasso di abbandono scolastico al 10% rispetto all'attuale 15% e portare la quota della popolazione di età compresa tra 30 e 34 anni in possesso di un diploma universitario dal 31% ad almeno il 40%;
- ridurre le emissioni di gas a effetto serra almeno del 20% rispetto ai livelli del 1990 o del 30%, se sussistono le condizioni necessarie, portare al 20% la quota delle fonti di energia rinnovabile nel nostro consumo finale di energia e migliorare del 20% l'efficienza energetica;
- ridurre del 25% il numero di europei che vivono al di sotto delle soglie di povertà nazionali, facendo uscire dalla povertà più di 20 milioni di persone.

■ CRESCITA INTELLIGENTE

INNOVAZIONE. Iniziativa faro dell'UE "L'Unione dell'Innovazione" per migliorare le condizioni generali e l'accesso ai finanziamenti per la ricerca e l'innovazione onde rafforzare la catena dell'innovazione e innalzare i livelli d'investimento in tutta l'Unione.

ISTRUZIONE. Iniziativa faro dell'UE "Youth on the move" per migliorare le prestazioni dei sistemi d'istruzione e aumentare l'attrattiva internazionale degli istituti europei di insegnamento superiore.

SOCIETÀ DIGITALE. Iniziativa faro dell'UE "Un'agenda europea del digitale" per accelerare la diffusione dell'internet ad alta velocità e sfruttare i vantaggi di un mercato unico del digitale per famiglie e imprese.

>>>

RIQUADRO 1 >>>

■ CRESCITA SOSTENIBILE

CLIMA, ENERGIA E MOBILITÀ. Iniziativa faro dell'UE "Un'Europa efficiente sotto il profilo delle risorse" per contribuire a scindere la crescita economica dall'uso delle risorse decarbonizzando la nostra economia, incrementando l'uso delle fonti di energia rinnovabile, modernizzando il nostro settore dei trasporti e promuovendo l'efficienza energetica.

COMPETITIVITÀ. Iniziativa faro dell'UE "Una politica industriale per l'era della globalizzazione" onde migliorare il clima imprenditoriale, specialmente per le PMI, e favorire lo sviluppo di una base industriale solida e sostenibile in grado di competere su scala mondiale.

■ CRESCITA INCLUSIVA

OCCUPAZIONE E COMPETENZE. Iniziativa faro dell'UE "Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro" onde modernizzare i mercati occupazionali agevolando la mobilità della manodopera e l'acquisizione di competenze lungo tutto l'arco della vita al fine di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e di conciliare meglio l'offerta e la domanda di manodopera.

LOTTA ALLA POVERTÀ. Iniziativa faro dell'UE "Piattaforma europea contro la povertà" per garantire coesione sociale e territoriale in modo tale che i benefici della crescita e i posti di lavoro siano equamente distribuiti e che le persone vittime di povertà e esclusione sociale possano vivere in condizioni dignitose e partecipare attivamente alla società.

Fonte: Comunicazione della Commissione, EUROPA 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, COM (2010) 2020, Bruxelles 3.3.2010 (p. 32).

In: http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

(02/07/2010)

inGenere.it

Anno uno

Articoli, recensioni, storie, vignette.
La raccolta di un anno di **www.ingenere.it**.
Hanno scritto: Claire Annesley, Emiliana Armano, Laura Arosio, Giancarla Babino, Guglielmo Barone, Stefano Becucci, Francesca Bettio, Magda Bianco, Fabrizio Botti, Marina Cacace, Roberta Carlini, Alessandra Casarico, Maria Teresa Cascino, Carolina Castagnetti, Alessandra Cataldi, Nadereh Chamlou, Cinzia Cimini, Valeria Ribeiro Corossacz, Marcella Corsi, Simona Costagli, Chiara Crepaldi, Maria Rosa Cutrufelli, Daniela Danna, Giovanna Declich, Daniela Del Boca, Marina Della Giusta, Alisa Del Re, Fiorenza Deriu, Beppe De Sario, Paola Di Cori, Carlo D'Ippoliti, Maria Laura Di Tommaso, Yasmine Ergas, Carla Facchini, Irene Fellin, Virginia Ferreira, Giulia Garofalo, Mara Gasbarrone, Jayati Ghosh, Gianna Claudia Giannelli, Claudio Giorgi, Luisa Giuriato, Donata Gottardi, Mariella Gramaglia, Fausta Guarriello, Sigurður Jóhannesson, Yolanda Jubeto, Mertxe Larrañaga, Antigone Lyberaki, Sabrina Marchetti, Danièle Meulders, Sauro Mocetti, Francesca Molfino, Alessia Mosca, Silvia Muzi, Rosanna Oliva, Ruggero Paladini, Rossella Palomba, Roberta Pellegrino, Elisabetta Pezzi, Marina Piazza, Flavia Piperno, Paola Piva, Barbara Poggio, Anna Maria Ponzellini, Paola Profeta, Michele Raitano, Alessandra Righi, Egidio Riva, Giacomo Rodano, Maria Clelia Romano, Laura Ronchetti, Tommaso Rondinella, Alessandro Rosina, Luisa Rosti, Elisabetta Ruspini, Alessia Sabbatini, Nicola Salerno, Maria Serena Sapegno, Assunta Sarlo, Stefania Scarponi, Luisa Sciandra, Gill Scott, Chiara Segrado, Elisabetta Segre, Mark Smith, Francesca Tacchi, Maria Letizia Tanturri, Platon Tinios, Chiara Valentini, Laura Varlese, Alina Verashchagina, Paola Villa, Anna Laura Zanatta, Alberto Zuliani

ISBN 978-88-95380-90-4