

Ogni persona possiede talento in misura più o meno rilevante. Il talento consiste in capacità, doti e predisposizioni, in genere naturali, che le persone possono realizzare in ambito lavorativo o extra-lavorativo nell'arco della loro vita. Problemi possono nascere nell'incontro tra talenti e opportunità, perché solo dal *match* tra questi due fattori scaturisce la possibilità per le persone di realizzarsi.

Nel caso delle donne l'emersione dei talenti è complicata da una serie di ulteriori ostacoli di carattere storico, sociale e culturale. Tanto che è importante che la realizzazione delle loro potenzialità sia incoraggiata da una serie di prerequisiti e condizioni che possono facilitare il percorso. Quali sono questi fattori favorenti?

Innanzitutto il debito di gratitudine nei confronti di quelle donne che nella storia, più o meno recente, hanno aperto le porte ad alcuni ambiti professionali fino ad allora a totale appannaggio degli uomini. Sono donne che hanno avuto l'ardire o l'intuizione o semplicemente l'occasione di percorrere strade innovative o essere le prime a cimentarsi in attività o ruoli, rompendo gli schemi in essere. Il loro esempio è stato ed è molto importante, perché grazie a loro tante altre donne hanno trovato il coraggio di sperimentare nuovi percorsi. Questo riguarda i più diversi settori professionali ed è accaduto, in molti casi, in tempi affatto lontani.

Alcuni esempi. In ambito politico, il primo ministro donna si è avuto solo venti anni dopo la proclamazione della Repubblica, nel 1976, con Tina Anselmi. La prima donna a ricoprire una delle più alte cariche dello Stato, quella di Presidente della Camera dei deputati, è stata Nilde Iotti nel 1979, incarico che detenne per tre legislature fino al 1992. In campo economico, Luisa Spagnoli è considerata una delle prime grandi imprenditrici italiane per aver creato una azienda familiare, diventando negli anni quaranta un lungimirante capitano d'industria. Marisa Bellisario invece può essere considerata la prima manager che è riuscita a

¹ Esperta di tematiche di genere.

ricoprire cariche apicali in aziende di rilevanza nazionale: nel 1979 come presidente dell'Olivetti Corporation e nel 1981 dirigendo Italtel. Dobbiamo aspettare il 1964 per avere le prime otto donne magistrato, dopo la legge che ha aperto le porte delle cariche pubbliche alle donne. Negli anni 70 Oriana Fallaci è stata la prima ad andare al fronte in qualità di inviata speciale. Solo nel 1986 un'italiana è stata insignita del premio Nobel per la medicina: Rita Levi Montalcini, ammessa anche alla Pontificia Accademia delle Scienze. Non mancano donne pioniere anche negli anni più recenti: la prima italiana a partecipare ad una missione nello Spazio è Samantha Cristoforetti nel 2014.

Queste e tante altre donne hanno sfondato i muri invalicabili di professioni svolte solo dagli uomini, aprendo le porte a molte altre che ne sono seguite. Il loro esempio è fondamentale anche per tutte coloro che vogliono spingersi in strade non ancora battute.

Altro fattore che è condizione indispensabile per l'espressione dei talenti è l'esistenza di un substrato normativo che possa fornire adeguate garanzie.

Se ci guardiamo alle spalle emerge che molti dei diritti che consideriamo consolidati sono in realtà frutto di battaglie e rivendicazioni alquanto recenti e risalenti al secolo scorso. A fronte di un arco temporale non enorme, si è realizzato un mutamento sociale rilevante al punto che le giovani generazioni di oggi, nate e cresciute con tutta una serie di diritti acquisiti, hanno difficoltà a rendersi conto di quanto siano recenti queste conquiste e del fatto che le loro madri, in molti casi, e sicuramente le loro nonne hanno vissuto con ben altre prerogative. Si fa riferimento a diritti importanti. Ad esempio, il diritto di voto risale solo al 1946 e dobbiamo aspettare fino all'ultimo decennio del novecento perché si apra il dibattito normativo per l'accesso effettivo delle donne alle cariche elettive, dibattito tra l'altro ancora caratterizzato da contorni non molto convincenti.

Altro ambito riguarda il lungo percorso normativo finalizzato alla tutela delle madri lavoratrici che si avvia negli anni cinquanta. Si inizia dal divieto di licenziamento nei primi mesi dopo la nascita del figlio e dall'obbligo di risparmiare alle gestanti lavori pericolosi e particolarmente faticosi. Seguono negli anni successivi il divieto di licenziamento durante la gestazione, l'astensione obbligatoria prima e dopo il parto, l'astensione

facoltativa, fino ad arrivare, in anni più recenti, al congedo parentale ed alla tutela della maternità e della paternità.

Se risalgono alla fine degli anni settanta i primi interventi legislativi per garantire la parità di trattamento e limitare le discriminazioni, è del 1991 la legge sulle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità nel campo del lavoro; e bisogna aspettare gli anni più recenti per il divieto della pratica delle dimissioni in bianco. Questi e tanti altri provvedimenti si sono proposti di garantire alle donne l'uguaglianza nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle retribuzioni e nell'attribuzione di qualifiche professionali, obiettivi purtroppo non ancora raggiunti dal punto di vista sostanziale.

Solo nel 1963 una legge ha dato applicazione al dettato costituzionale ammettendo le donne a tutte le cariche, professioni o impieghi pubblici: si sono in questo modo aperte le porte della magistratura e della carriera prefettizia e diplomatica. Dal 1999 è diventato possibile anche l'ingresso delle donne nelle Forze Armate. Sono invece degli anni duemila molti degli interventi legislativi su temi particolarmente rilevanti ed attuali come la violenza sulle donne, i maltrattamenti domestici, lo *stalking* ed il femminicidio. Il substrato normativo è quindi una condizione *sine qua non* per l'esplicarsi dei talenti delle donne.

Altro fattore molto importante che favorisce l'emersione dei talenti e che necessita un ruolo attivo della donna è l'investimento nella formazione scolastica, che comprende ovviamente anche l'alfabetizzazione digitale. Dal *Rapporto sulla conoscenza* (ISTAT, 2018) mettiamo a fuoco che il capitale di conoscenze derivante dall'istruzione amplia le opportunità delle donne, ma più in generale consente loro di decodificare la complessità delle informazioni, permettendo una maggior consapevolezza e conseguentemente migliori condizioni di vita. In relazione ai numeri, l'Italia presenta un ritardo storico nell'istruzione rispetto ai paesi più avanzati, attribuibile in larga misura alle classi di età più anziane. Nel 2016, la quota di persone tra i 25 e i 64 anni con almeno un titolo di studio secondario superiore è del 60,1%. Nonostante un incremento di 8 punti rispetto al 2007, l'Italia si colloca circa 17 punti percentuali al di sotto della media europea. Analogamente, le persone con un titolo di studio terziario sono il 17,7% contro il 30,7% della media UE. I livelli di istruzione della popolazione adulta sono molto variabili sul territorio: in particolare è il Sud a presentare livelli più bassi di istruzione. L'Umbria si

pone al di sopra della media nazionale, ma ancora lontana dalla media europea, con il 67,7% della popolazione tra 25 e 64 anni con almeno un titolo secondario superiore ed il 20,7% con un titolo terziario. Il bilancio di genere per istruzione vede in ogni caso una prevalenza di donne con un titolo di studio più alto che si accentua tra le laureate.

Avere basi solide dal punto di vista dell'istruzione è un presupposto fondamentale per potersi realizzare professionalmente. L'istruzione infatti risulta un correttivo importante nei confronti delle difficoltà che le donne incontrano nel mercato del lavoro. Esiste infatti un vero e proprio divario di genere (ISTAT, 2018): il tasso di occupazione delle donne in Italia nel 2017 è del 48,9% contro il 67,1% degli uomini. L'Umbria con un tasso femminile del 55,1% e un tasso maschile del 71% supera la media nazionale, ma risulta lontana da livelli auspicabili. Coerentemente i tassi di disoccupazione (Italia: uomini 10,6% e donne 12,5%; Umbria: 9,8% e 11,9%) e di inattività (Italia: uomini 25% e donne 44,1%; Umbria: 21,3% e 37,4%) vedono sfavorite le donne.

Molte ricerche individuano tra le determinanti delle differenze di genere sul mercato del lavoro la genitorialità come uno dei fattori più influenti: la nascita di un figlio ha conseguenze significative sulle scelte e sulle prospettive della madre in quanto riduce sensibilmente le probabilità di continuare a lavorare oltre che intaccare le possibilità di carriera. Più figli si hanno e maggiore è il divario nei tassi d'occupazione femminile e maschile. Le stesse ricerche però sostengono che il livello di istruzione costituisce un rilevante correttivo in tal senso. Essere istruite è importante anche per combattere le difficoltà di accesso e permanenza delle donne nel mondo del lavoro. Secondo l'ISTAT (2017) su 100 occupate senza figli, le madri lavoratrici con bambini piccoli sono circa il 76%. Ma il gap rispetto alle donne senza figli si riduce al crescere del titolo di studio; il rapporto sale dal 55,6% per le donne con al massimo la licenza media, al 76,3% per le diplomate, fino ad arrivare al 90,1% per le laureate. Ecco perché è importante investire in istruzione per le donne.

Giunti a questo punto della riflessione è necessario riflettere su come mai le madri hanno minori opportunità nel mondo del lavoro.

Innanzitutto vi è una minore propensione ad assumere donne, una sorta di "resistenza" del mondo del lavoro all'occupazione femminile in relazione alla genitorialità. A questo va aggiunto che le donne stesse mostrano difficoltà a svolgere con serenità il percorso lavorativo per

problemi di conciliazione vita lavoro. Come documenta l'Istat da anni, quasi una madre su quattro tra quelle occupate lascia il lavoro nei due anni successivi alla nascita di un figlio. La rinuncia all'occupazione può essere inizialmente considerata come temporanea, ma le difficoltà a rientrare più in là con gli anni sono alte. Le cause dell'abbandono del lavoro sono tante: difficoltà di conciliazione famiglia lavoro, orari e organizzazione del lavoro poco flessibili, una divisione delle incombenze tra madri e padri ancora asimmetrica, ancorché in lieve miglioramento, servizi per la prima infanzia scarsi e costosi.

Arriviamo quindi ad uno dei fattori che rappresenta un prerequisito indispensabile per le donne per esprimere le loro potenzialità, ovvero la presenza di politiche e misure per la conciliazione. A tale proposito è importante premettere che il lavoro di cura inteso come accudimento dei figli o assistenza agli anziani rientra nell'alto dovere del perpetuarsi della vita e nel novero della solidarietà tra generazioni. Quindi è un dovere di tutti e sta in capo più in generale alla società. Eppure le donne non solo sono ancora percepite come le prime responsabili della famiglia e della casa (OCSE), ma nei fatti il lavoro di cura grava ancora in maniera consistente su di loro. Nel *Rapporto annuale Istat 2017* si legge che in tutti gli Stati membri c'è una percentuale maggiore di donne, rispetto agli uomini, che si occupa della cura dei figli, dei lavori domestici e della cucina. Nel 2016 nell'UE il 92% delle donne tra i 25 e i 49 anni (con figli sotto i 18) si sono prese cura quotidianamente dei figli, rispetto al 68% degli uomini. In Italia le percentuali sono rispettivamente del 97% e del 73%. Riguardo alle attività domestiche e alla cucina, le differenze tra donne e uomini sono ancora maggiori: nei paesi UE 79% rispetto al 34%; in Italia 81% rispetto al 20%. C'è quindi necessità da un lato di una maggiore equidistribuzione tra i sessi, e dall'altro di politiche più attente alla conciliazione vita lavoro.

Un tentativo importante di una più corretta divisione delle attività familiari è stato quello effettuato agendo sulle prestazioni a sostegno della genitorialità. Il Testo unico sulla maternità e paternità e le successive normative (la Legge 92 del 2012, il Jobs Act e le varie Leggi di stabilità) hanno introdotto correttivi con l'obiettivo di promuovere una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia. Le recenti normative hanno introdotto delle innovazioni nell'ambito delle politiche familiari: sono previsti due giorni di congedo

obbligatorio per i padri, da utilizzare entro i primi 5 mesi di vita del bambino con un'indennità pari al 100% del salario; inoltre è stato introdotto il congedo parentale facoltativo per il padre e la madre per un totale di 10 mesi entro i 12 anni del bambino, con un bonus di un mese in più se l'uomo usufruisce di almeno tre mesi di congedo. I primi risultati del monitoraggio di tali strumenti effettuati nell'ambito del *Rapporto INPS* (2017) mostrano però che la strada da fare è ancora lunga. Per quanto concerne il congedo di paternità, l'adesione dei padri, sebbene in costante aumento negli anni della sperimentazione, è molto più bassa di quella potenziale: sul totale delle nascite solo un terzo dei padri occupati nel settore privato hanno preso il congedo di paternità, inoltre, più nelle grandi che nelle piccole imprese, più nel Nord che nel Mezzogiorno, più tra gli impiegati e funzionari che tra gli operai. Di fatto poi i padri non fruiscono, se non in percentuali bassissime, del congedo parentale.

Un buon impatto ha avuto invece il Bonus Infanzia, che dal 2012 permette alle donne lavoratrici dipendenti, ma anche alle autonome, negli undici mesi successivi al termine del congedo di maternità obbligatorio, di richiedere, per un massimo di sei mesi, in sostituzione del congedo facoltativo, un *voucher* per i servizi di *baby sitting* o un contributo per pagare la rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. Il Bonus permette alle donne di tornare a lavoro, evitando la decurtazione di salario che si ha con l'indennità di congedo genitoriale (30%). Sono state poi introdotte varie altre misure, come ad esempio il Bonus bebè, il Bonus mamma domani, i contributi per asili nido e supporto domiciliare per bambini di meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche, oltre ai benefici della L. 104 del 1992 (assistenza a familiari disabili).

A fianco delle misure normative esiste anche tutta una serie di interventi favoriti dall'attivismo del terzo settore, dalla libera iniziativa di tanti imprenditori-imprenditrici illuminati e dai fondi europei. Tali opportunità, dai contorni non sempre definiti e conosciuti, sono sicuramente di grande rilevanza, anche se i problemi rimangono.

Un segnale recentissimo decisamente incoraggiante, che presenta una grande potenzialità per la conciliazione, è rappresentato dalle novità apportate dalla Legge 81 del 2017. La normativa prevede l'introduzione nel nostro sistema lavoro, pubblico e privato, dello strumento dello

smartworking, noto anche come lavoro agile. Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale ma di una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Condizione per la realizzazione del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici forniti dal datore di lavoro (pc portatili, *tablet* e *smartphone*). Tale approccio organizzativo risulta positivo in quanto riesce a contemperare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita lavoro del lavoratore, in maniera complementare, con quelle di crescita della produttività dell'impresa. Questo nuovo strumento racchiude grandi potenzialità in quanto la dematerializzazione del rapporto di lavoro può mettere in risalto maggiormente le qualità ed i risultati del lavoro (più che la presenza e la durata), fattori che possono solo favorire le donne.

Le misure elencate (seppure non esaustive) dimostrano che da tempo esiste una focalizzazione sul tema delle giuste opportunità delle donne nel mondo del lavoro. Purtroppo però i dati dimostrano che quanto fatto non è ancora sufficiente e che occorre un rinnovato impegno in tale direzione.

Riferimenti bibliografici

Eurostat

2017 *La vita delle donne e degli uomini in Europa - Un ritratto statistico*. Edizione 2017, 18 ottobre.

INPS

2017 *XVI Rapporto annuale*, luglio.

ISTAT

2018 *Rapporto sulla conoscenza in Italia*. Edizione 2018, 22 febbraio.

2017 *Rapporto annuale 2017*, 17 maggio.

2017 *Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini*, 25 ottobre.

2015 *Come cambia la vita delle donne 2004-2014*, 22 dicembre.

IRPET

2017 *La condizione economica e lavorativa delle donne*, Natalia Faraoni (a cura di), Rapporto.

OCSE

2017 *Skills Strategy Diagnostic Report Italy*, ottobre.