

→ **Al festival dell'economia di Trento** si discute della presenza femminile nel lavoro

→ **Marcegaglia** invita a non temere di lavorare di più. Ma diritti e spazi non sono quelli degli uomini

Donne in pensione più tardi ma con un Welfare su misura

Non si possono applicare le regole secche pensate dagli uomini, c'è la necessità di un sistema più flessibile, studiato per l'occupazione femminile. Presentato un rapporto sulle differenze salariali e di ruoli.

LUIGINA VENTURELLI

INVIATA A TRENTO
venturelli@unita.it

La Commissione europea lancia continui avvertimenti. La presidente di Confindustria rilascia dichiarazioni di coraggio, "non spaventata dal fatto che le donne possano andare in pensione un po' più in là nel tempo". E il ministro del Lavoro promette massimo impegno "per una soluzione definitiva". Ma pochi entrano nel merito della questione, l'equiparamento dell'età pensionabile maschile e femminile nel settore pubblico, che Bruxelles pretende immediatamente dall'Italia sotto minaccia di una nuova procedura d'infrazione. Questione spinosa, che chiama in causa le molte discriminazioni di genere che le donne subiscono ma nessuna istituzione impone di risolvere, il carico di lavoro non retribuito che da sempre si sobbarcano in famiglia, le lacune di una legislazione nazionale svelta a pretendere ma lenta a riconoscere.

Meglio parlarne al di fuori dell'ufficialità politica, nel mondo della pratica aziendale e dell'analisi scientifica, come accade al Festival dell'Economia di Trento. "Non possiamo continuare ad applicare le categorie secche pensate per gli uomini. Il welfare va riscritto e modulato sulle varie età delle donne secondo moduli flessibili che ne valorizzino la diversità" propone Alessandra Perrazzelli, manager di Intesa Sanpaolo e responsabile di **Valore D**, la prima associazione di grandi imprese creata in Italia

per sostenere la leadership femminile nelle aziende. Un approccio più complesso del tira e molla sui 60-65 anni di anzianità entro il

2012 o il 2018, che vuole considerare le differenti esigenze delle giovani donne nella fase di formazione e affermazione nel mondo del lavoro, delle giovani madri nel periodo di maternità, "quasi un dottorato di ricerca per le competenze organizzative che si acquisiscono", e delle donne mature sollevate dai carichi di cura. Un approccio, del resto, che farebbe un gran bene all'economia nazionale se le aziende con una nutrita dirigenza femminile – così dice una ricerca Mc Kinsey & Company – vantano migliori risultati organizzativi e finanziari, con una redditività superiore del 10% e un indice Ebit quasi doppio rispetto alla media di settore.

I dati presentati ieri a Trento al dibattito "Sviluppo. Un'impresa da donne" dipingono, invece, un'Italia

profondamente arretrata: ultima in termini di occupazione femminile (47% sulla media europea del 58%), misera in fatto di presenza delle donne nei consigli d'amministrazione delle grandi società (4% contro l'11% dell'Europa, un terzo del 12% di Portogallo e Bulgaria), scandalosa nel gap salariale del 12-25% tra i due generi. "Nell'arco

di una vita, a parità di mansioni e carriera, una donna laureata guadagna in media 365mila euro in meno rispetto al suo collega maschio" spiega Monica D'Ascenzio, autrice del libro *Donne sull'orlo della crisi economica*. Eppure "quando è solo il merito a contare, come nel caso di professioni ad accesso per concorso, le donne superano di gran lunga gli uomini" ricorda Carlo Dell'Aringa, ordinario di Economia politica all'Università Cattolica di Milano. Così le donne rappresentano il 60-65% delle persone laureate, di quelle che vincono il concorso per magistratura e di quelle che passano l'esame da avvocato. "Ma nei consigli d'amministrazione si entra per cooptazione, e i maschi chiamano i maschi". ❖