

Senato della Repubblica

Dentro le Istituzioni parlamentari,
le Istituzioni europee ed internazionali,
le Istituzioni amministrative
e le realtà economiche:
percorsi di opportunità

13 APRILE 2010
SALA ZUCCARI
PALAZZO GIUSTINIANI

Indice

RENATO SCHIFANI

Presidente del Senato della Repubblica

9

EMMA BONINO

Vice Presidente del Senato della Repubblica, Presidente della Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato

17

ANNA FINOCCHIARO

Presidente del Gruppo parlamentare PD del Senato della Repubblica

33

SIMONETTA MATONE

Magistrato, Capo di Gabinetto del Ministro per le Pari opportunità

43

LAURA BOLDRINI

Portavoce dell'Alto commissario delle Nazioni Unite per i rifugiati

53

ROSA BRIGNONE

*Capo dell'Unità pari opportunità e diversità del
Parlamento europeo*

59

VALERIA TERMINI

*Professore ordinario di economia presso
l'Università Roma Tre*

69

MARIA IDA GERMONTANI

*Senatrice componente della Commissione per la
parità e le pari opportunità nel Senato*

89

ALLEGATI

109

VALERIA TERMINI

PROFESSORE ORDINARIO DI ECONOMIA PRESSO
L'UNIVERSITÀ ROMA TRE

Vorrei ringraziare la Commissione per la parità e le pari opportunità del Senato e in modo particolare la presidente Bonino per avermi invitato a questa iniziativa. Utilizzerò il breve tempo a disposizione per ragionare su quattro punti.²

Il primo punto è una breve premessa sulla pubblica amministrazione: vorrei sottolineare il distacco che in Italia separa da anni il percorso normativo da quello della concreta, reale attuazione del cambiamento. Osservando la frenesia di riforme che ha caratterizzato la storia recente delle pubbliche amministrazioni nel nostro Paese, il mio primo messaggio è dunque: «Non più solo norme, per favore!».

Il secondo punto è anch'esso di carattere generale: riguarda le pubbliche amministrazioni come istituzioni attive, potenzialmente in grado di innescare un circolo virtuoso, un processo che porta le

² Nel corso del suo intervento la prof.ssa Termini ha illustrato alcune tabelle che sono riportate in allegato alla fine della pubblicazione.

donne nel mondo del lavoro e si inserisce, rafforzandola, nella trasformazione del profilo dei bisogni delle famiglie, con significative conseguenze economiche e sociali. Concordo con chi mi ha preceduto quando ha evidenziato che il tema dell'occupazione femminile – della qualità, del numero delle posizioni aperte alle donne, delle prospettive per le giovani generazioni – non si esaurisce certo, in particolare nelle pubbliche amministrazioni, nel mondo delle donne. Al riguardo, il ruolo delle pubbliche amministrazioni si collega, da un lato, con i problemi e i rischi collaterali così efficacemente esposti da Laura Boldrini; dall'altro, può contribuire attivamente alla crescita sociale ed economica del Paese, come erogatore di servizi, anche molto innovativi.

Come terzo punto, vorrei richiamare l'attenzione su qualche dato che caratterizza la presenza femminile nelle pubbliche amministrazioni in Italia – molto ampia in generale, ma soggetta per le donne, più che in altri comparti lavorativi, a barriere invisibili alla carriera professionale, sintetizzate dalla sociologia nella presenza di un “soffitto di vetro”.

Per concludere, infine, ricorderò alcune tra le proposte più avanzate e costruttive che si intravedono nel confronto con l'Europa e col resto del mondo, catalogate nella voce “*womenomics*”, e

dalle quali potremo trarre incoraggiamento ed esempio.

In primo luogo, l'attenzione sulla distanza tra norme e realtà nel lungo cammino del cambiamento nell'amministrazione pubblica mi è stata suggerita dall'esperienza appena conclusasi - recentemente, in dicembre - di direzione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, l'istituzione chiamata per legge a reclutare e a formare i dirigenti pubblici delle amministrazioni centrali. La mia esperienza è stata quella della prima economista, e prima donna, chiamata a dirigere la Scuola dalla sua nascita, nel 1957, forse sintomo di un cambiamento nella cultura della pubblica amministrazione italiana. Per quarantanove anni, dal 1957 appunto, la Scuola è stata governata sempre da un direttore uomo, di formazione giuridica, in alcuni casi appartenente ai ranghi dello Stato (per lo più prefetti, consiglieri di Stato, avvocati dello Stato), in altri un professore universitario, ambito a cui appartengo. Un'esperienza interessante, coinvolgente e uno straordinario osservatorio delle dinamiche interne alla pubblica amministrazione, delle tensioni riformatrici e delle difficoltà attuative, in alcuni casi delle resistenze al cambiamento.

Ho potuto infatti verificare sul campo i costi prodotti dalla frammentazione degli interventi normativi e regolamentari a fronte dello straordi-

nario bisogno, invece, di una visione sistemica orientata al lungo periodo, da parte dei soggetti interessati dal cambiamento e, in particolare, dei dirigenti pubblici; ho constatato direttamente la saggezza delle raccomandazioni del grande studioso delle istituzioni del nostro tempo, il premio Nobel Douglass North, il quale mette in guardia i governanti dall'attuare continue modifiche dell'architettura normativa, non sempre coerenti e spesso importate da modelli istituzionali costruiti in contesti storici diversi e difficilmente riproducibili in altre realtà sociali.

Da economista, mi è familiare cogliere il ruolo che le pubbliche amministrazioni possono svolgere per contribuire alla crescita economica del Paese, offrendo servizi efficienti, soprattutto dopo che l'ingresso nell'euro ha eliminato la valvola di sicurezza delle svalutazioni competitive della nostra valuta. Il contributo della pubblica amministrazione è quanto mai necessario perché l'offerta di servizi efficienti renda competitivo il Paese e attragga investimenti produttivi dal resto del mondo; ed è importante riconoscere le difficoltà che una pubblica amministrazione inefficace e burocratica può imporre al sistema produttivo e ai cittadini, diventando essa stessa un ostacolo alla crescita. Ma è altrettanto rilevante riconoscere che le pubbliche amministrazioni sono grandi organizzazioni di

produzione e di servizi, assai disomogenee al proprio interno, a larga prevalenza di capitale umano; è dunque naturale che le norme non bastino a migliorarle, ma si debba puntare in primo luogo sulla qualità delle persone che vi lavorano e della loro organizzazione, anche attraverso un ingente investimento in formazione, per attivare un cambiamento positivo. E, soprattutto, far leva in concreto sulle potenzialità della cultura femminile per rispondere ai nuovi bisogni che emergono dalla società, in modo articolato e pressante, può essere un punto di forza rilevante. Questo aspetto è parte integrante del primo punto che vorrei sollevare, relativo alla distanza tra le norme e la prassi nella pubblica amministrazione italiana.

Vorrei accennare, a questo proposito, al fatto che le nostre norme, le nostre riforme sono sempre, purtroppo, trasversali. Ci troviamo di fronte a un sistema di pubblica amministrazione - non resisto dal dirvelo - che comprende 10.000 amministrazioni, tra le quali 223 centrali, 130 Regioni e Province, quasi 8.500 Comuni e Comunità montane, 323 aziende sanitarie, 65 università, 425 enti. Come si può immaginare che norme trasversali riescano a penetrare questo sistema complesso? La componente umana delle amministrazioni costituisce il capitale sul quale investire e nel quale l'apporto positivo delle donne può essere determinante; ma

su questo terreno i progressi che si registrano sono davvero insufficienti.

Da un punto di vista normativo, infatti, il Paese è in cammino: un lento cammino, una tartaruga che si muove, ma si sta muovendo; è sull'attuazione dei cambiamenti normativi, invece, che sorgono i principali problemi e i nodi da sciogliere. Sul piano normativo di passi ne abbiamo fatti molti, a partire da quello straordinario della Costituzione, di cui gli articoli 3, 4, 37, 51, che costituiscono un riferimento specifico per l'occupazione femminile, restano ancora in parte inattuati. Ripercorrendo brevemente l'evoluzione degli interventi normativi nella Tavola 1 dei dati allegati, dobbiamo arrivare al 1963 per trovare il divieto di licenziare le lavoratrici "per causa di matrimonio"; poi, via via, sono intervenuti numerosi cambiamenti, fino ad arrivare nel 1990 all'istituzione del Ministero delle pari opportunità e, per quanto riguarda la pubblica amministrazione, alla direttiva del 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni. Quest'ultima direttiva merita di essere ricordata perché consente, tra l'altro, di dare risposte alla richiesta di trasparenza e di informazione evocata negli interventi che mi hanno preceduto, in quanto prevede che ogni anno sia disposta una descrizione disaggregata, attendibile, ufficiale della situazione

generale delle carriere e delle posizioni lavorative delle donne all'interno della pubblica amministrazione. La direttiva ci consente almeno di sapere dove siamo e come ci stiamo muovendo all'interno delle amministrazioni pubbliche!

E' certamente opportuno rilevare, per inciso, che l'esigenza di agire sul piano normativo non ha investito solo il nostro Paese, poiché negli ultimi 20 anni tutti i Governi dei Paesi occidentali - riformisti o conservatori che fossero - hanno posto al centro dei loro programmi di governo anche una riforma della pubblica amministrazione. Basti ricordare, da un lato, Clinton e Gore protagonisti del *reinventing government*, ma anche Margaret Thatcher, e poi Tony Blair che da diversa posizione politica ha introdotto l'esperimento della *regulatory unit* per cambiare le modalità di reclutamento e di carriera e promuovere il monitoraggio delle performance nelle amministrazioni pubbliche. L'esigenza è sempre quella di adeguare la pubblica amministrazione alle nuove domande dei cittadini.

Tuttavia, ci si è fermati per lo più al primo obiettivo, quello di migliorare l'efficacia e l'efficienza del sistema pubblico, che fin dagli anni '90, nella concezione italiana, è stata impersonata nel ruolo del "dirigente-manager", per definizione uomo, modellato sull'esempio del manager privato e, perché no, del manager finanziario, bancario, pub-

blico. Così si è interpretato il modello del *new public management*: in questa ottica, tutta concentrata sui principi di valorizzazione aziendale delle risorse, i valori pubblici, i valori di cittadinanza non sono entrati.

Solo in un secondo tempo si è colta una seconda esigenza, una nuova funzione dell'amministrazione pubblica, di più ampio respiro, quella di dare una risposta ai nuovi diritti di cittadinanza sociale. E in questo nuovo orientamento le donne entrano appieno e ne rappresentano il maggiore potenziale punto di forza. Occorre tener conto, infatti, della necessità di integrazione, di inclusione degli immigrati provenienti da aree geografiche diverse, da Paesi diversi, da culture diverse e, infine, di generi diversi. Si modifica così radicalmente il terreno sul quale agire.

Per l'Italia, che per confini geografici, per cultura, per istituzioni, per tradizione si trova ad essere particolarmente esposta all'afflusso di stranieri, diventa ancora più difficile e importante garantire i diritti di cittadinanza con l'erogazione di servizi adeguati e questo sforzo richiede un funzionario pubblico, per così dire, a tutto tondo: che sia responsabile, capace di guardare oltre il confine nazionale, che abbia tutte le sfaccettature che si riconoscono abitualmente nelle donne, ovvero la capacità di accogliere, di essere flessibili, ma anche

di far capire le regole del nostro Paese, la capacità di compiere scelte operative che derivano da norme in continua evoluzione, attitudini che si aggiungono alle caratteristiche richiamate in precedenti interventi, che pure condivido, di ambizione, di conquista, di affermazione personale nel lavoro.

In tale nuova prospettiva entrano in campo la formazione, la cultura, le modalità di reclutamento del capitale umano; ed emerge appieno - e qui concludo il primo punto - la carenza di un'impostazione riformatrice che si è concentrata solo sull'architettura giuridica delle riforme.

E' questo un problema solo delle donne? Assolutamente no. Ne hanno accennato le relazioni precedenti, lo ha ricordato la presidente Bonino in apertura. E questo è il secondo punto del mio intervento. Vorrei riflettere brevemente sulle potenzialità delle pubbliche amministrazioni nella loro veste primaria di organizzatori centrali e locali di servizi ai cittadini e del ruolo che esse possono svolgere per attivare una dinamica sociale positiva. Nell'accesso delle donne nei ranghi delle amministrazioni pubbliche si riconosce un forte impatto per la crescita economica del Paese, ma altrettanto importanti sono le ricadute potenziali sul benessere collettivo della società nel suo complesso, sulla dinamica sociale, come molti esempi dimostrano. E

vorrei richiamarne uno, in particolare, oggetto di riflessione nella letteratura sociologica.

Nel 1999 il centro studi di Goldman Sachs è stato chiamato a redigere un rapporto sul Giappone - senz'altro noto, perché ha fatto storia - per contribuire a spiegare perché quel Paese non riuscisse ad arrestare il suo declino. E Kathy Matsui, della Goldman Sachs, ha attribuito allo scarso spazio delle donne nell'economia giapponese la causa centrale del ristagno, motivando la sua diagnosi con almeno tre ragioni. Innanzi tutto, il fatto che le donne restassero tradizionalmente a casa in Giappone - come forse fino a poco tempo fa e ancora in parte accade nel nostro Paese - implica in primo luogo minore lavoro, naturalmente minore reddito e minori consumi femminili. In secondo luogo, il fenomeno sembra determinare minore fecondità e questo è un punto che noi non abbiamo ancora colto appieno, ma che è studiato a fondo nel mondo anglosassone. Una società meno giovane, quindi meno dinamica, risulta meno competitiva rispetto ad altri Paesi più giovani; e su questo forse ci riconosciamo. Terzo punto, minore crescita: le donne a casa significano minore crescita dei servizi che sono la chiave del nuovo sviluppo. Tutto ciò è sintetizzato in un neologismo, noto agli studiosi, che si definisce *womenomics* e che viene ripreso in molti campi, con particolare riferimento natural-

mente ai servizi richiesti alle amministrazioni pubbliche.

L'aspetto interessante è la terapia proposta da Kathy Matsui, che è stata accolta politicamente e che è consistita nell'introduzione di alcune riforme molto concrete, volte a coinvolgere le donne nell'economia del Paese. Si sono così attivati alcuni dei moltiplicatori del reddito e del benessere legati all'impiego delle donne, quali i maggiori consumi femminili, maggiore occupazione nei servizi sociali, in quelli di assistenza alle famiglie, all'infanzia, agli anziani, e soprattutto si è contribuito a determinare un cambiamento nella domanda di servizi alla persona, alle famiglie, ai cittadini, cui le pubbliche amministrazioni sono chiamate a dare risposte.

Il problema non è dissimile in Occidente. Il ministro francese Jean-Louis Borloo nel 2005 ha definito questo fenomeno "artigianato terziario", inserendolo in un nuovo codice del lavoro. Si tratta di interventi radicati nei bisogni del Paese, che si innestano, attivandolo e rendendolo possibile, in un aspetto fondamentale del nostro mondo che è quello della trasformazione del profilo dei bisogni delle famiglie. Su questo terreno non si apre solo la via delle badanti immigrate, con i problemi ad esse connessi, di cui si è detto; si intravede anche una via positiva, legata all'impulso alle nuove doman-

de di servizi che si manifestano, tra l'altro, anche attraverso l'utilizzo delle reti informatiche. Attraverso questi passaggi si inizia a promuovere, ad esempio in Francia, quella società della conoscenza auspicata a Lisbona, che è già stata richiamata. Perché? Perché la famiglia in cui la donna lavora imparerà a cercare su Internet i servizi pubblici a domicilio di cui ha bisogno; e naturalmente, perché ciò avvenga, questi servizi pubblici devono essere attivi. Come ci spiegano i sociologi, la donna inizierà ad occuparsi in casa solo delle relazioni domestiche tra le persone e tenderà ad esternalizzare i servizi. Attraverso la trasformazione culturale di cui la donna che lavora è portatrice si attiva una richiesta e un uso dell'*e-government*.

Non entro nel merito delle misure straordinarie che il ministro Borloo ha promosso, incentrate su un sistema di detrazioni fiscali sui pagamenti di questi servizi alla persona che si autofinanziano, evitando di produrre maggiori costi pubblici. Ciò che tengo a sottolineare, in questa sede, è il ruolo della donna nell'attivazione della società della conoscenza, nella realizzazione del bisogno di *e-government*. Gli esempi del Giappone e della Francia ci indicano i risultati positivi dell'impiego delle donne per la crescita economica e - ciò che è più importante - per il benessere del Paese, come ci ricorda Maurizio Ferrera nel bel libro "Fattore D". E'

ancora Goldman Sachs a stimare che, se nell'Unione europea crescesse l'impiego femminile ai livelli degli Stati Uniti (da poco più del 50 per cento, quindi, a poco più del 68 per cento), il PIL europeo crescerebbe del 13 per cento. Questo 13 per cento, che di per sé non ci dice nulla, va raffrontato con il 7 per cento, ossia la metà, che è il tasso cui crescerebbe il nostro PIL europeo se la produttività dei Paesi europei raggiungesse quella degli Stati Uniti. Quindi, l'“effetto donna” - appunto, come dice il libro di Ferrera - sarebbe maggiore persino dell'“effetto produttività”.

Vorrei toccare ora il tema della presenza femminile nelle pubbliche amministrazioni del nostro Paese e verificare attraverso i recenti dati disaggregati, resi disponibili dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Ragioneria generale dello Stato, alcune peculiarità delle carriere interne, il permanere di “soffitti di vetro”, alcune differenze geografiche e settoriali che caratterizzano questa “isola felice” dell'impiego femminile nel nostro Paese. In questo terzo punto del mio intervento vorrei chiamare in causa direttamente la pubblica amministrazione come datore di lavoro, anche femminile, dopo averla considerata nella sua veste primaria di organizzatore centrale e locale di servizi ai cittadini.

Molti ritengono che la pubblica amministra-

zione sia per le donne “un’isola felice”, così è stata definita nel Convegno di Trento del 2007. E qui ricorro alla Tavola 2 che mostra come di fatto, in Italia, la presenza delle donne sia alta nella pubblica amministrazione, per vari motivi: per i criteri di accesso, spesso di tipo concorsuale, che aiutano l’ingresso delle donne (a parte aspetti più o meno folcloristici di cui farò cenno tra breve); per la stabilità contrattuale; per la possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari. Come vedete nella Tavola 2, abbiamo il 55% di donne sul totale dei dipendenti pubblici a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione, secondo le statistiche del Ministero del tesoro³, che corrisponde a un valore assoluto di 1.859.867 lavoratrici, tendente a crescere. Un’isola felice, più o meno malevolmente descritta dal ministro Brunetta, che dipinge queste donne sempre con la borsa della spesa sotto il braccio; io non sono sicura di avere osservato questa realtà, tuttavia è chiaro che il mondo delle donne che lavorano nella pubblica amministrazione è molto differenziato, variegato, soprattutto tra settori.

³ Cfr. “Personale a tempo indeterminato nella P. A.”, 2009, Ministero dell’Economia e delle finanze, reperibile su http://www.contoannuale.tesoro.it/sicoSite/presentazione_conti.jsp

La Tavola 3 mostra come in alcuni settori - ovviamente, in primo luogo le Forze armate e i Corpi di polizia - la presenza delle donne sia quasi inesistente, mentre il Servizio sanitario nazionale e il mondo della scuola raggruppano le maggiori presenze femminili, evidenziando un trend crescente in questa direzione. Questo dato, non necessariamente positivo, corrisponde a una sorta di ghettizzazione, di segregazione che va segnalata, poiché l'occupazione femminile sembra concentrarsi nei comparti in cui più difficile e improbabile è il percorso di carriera. Sulla base delle relazioni annuali che sono state stilate a seguito della direttiva del 2007, sarà interessante approfondire questi elementi nel tempo. Per ora si rileva che la proporzione di dirigenti donne in questi comparti è infima anche rispetto ad altri comparti, per esempio rispetto ai diplomatici, ai prefetti, alla magistratura e agli enti di ricerca, dove pure la presenza femminile è limitata. Il secondo aspetto riguarda le differenze regionali. Non mi soffermo ora sulle differenze tra le diverse Regioni del Paese, tra il Nord e il Sud, poiché il fenomeno è ben noto, come alcuni dei motivi che lo determinano e che comunque andrebbero approfonditi nella loro evoluzione. E' interessante notare tuttavia che, anche laddove tra i dipendenti ci sono molte donne, la situazione cambia nelle posizioni apicali. Se osserviamo le

Tavole 4a e 4b, notiamo che la presenza femminile nei vertici delle amministrazioni pubbliche rimane nettamente inferiore a quella maschile, anche se la situazione è migliorata negli anni più recenti.

Infine, sul totale degli enti considerati nel rapporto di sintesi del Dipartimento della funzione pubblica, si rileva che i dirigenti nel 2008 sono 7.035, pari al 3% del personale complessivo e di questi solo il 35% sono donne, il 65% uomini. E' ancora confermata la tendenza che vede diminuire la presenza femminile con l'aumentare dell'importanza del ruolo dirigenziale: le dirigenti di 2^a fascia risultano infatti il 37% del totale, mentre nelle posizioni apicali, di 1^a fascia, sono solo il 19%. Ed è qui che si evidenzia il cosiddetto "soffitto di vetro", che deve essere infranto per eliminare quell'insieme di barriere invisibili che si frappongono alla carriera delle donne anche nelle pubbliche amministrazioni.

Sull'importanza della formazione e dell'accesso per concorso, di cui ci parlava la presidente Bonino, non posso che trovarmi del tutto d'accordo. Anche in questo campo, però, si esplicano barriere di vetro, talvolta assolutamente sottili e poco conosciute, che possono incidere sulla prevalenza maschile persino nei concorsi. Questa è stata la mia esperienza nella Scuola superiore della pubblica amministrazione: arrivando alla sua direzione,

tre anni fa, mi sono chiesta perché avessero vinto nei concorsi per l'accesso in proporzioni così significative più maschi che femmine, quando tradizionalmente all'università il fenomeno è l'opposto. E ho scoperto che - veramente una causa difficilmente individuabile! - la ditta che aveva avuto l'appalto per i test iniziali di selezione (le domande di partecipazione al concorso sono dell'ordine di grandezza di 24.000 e richiedono necessariamente una preselezione semi-automatica) era la stessa che si occupava della preselezione dei candidati per l'Accademia militare di Modena; e, allora, le domande di cultura generale riguardavano elementi di attualità quali la composizione di squadre di calcio, la graduatoria di attività sportive, elementi che risultavano per lo più assolutamente insuperabili, sicuramente per me, ma in generale per la maggior parte delle donne. Quindi, casualmente e senza nessuna malizia, gli esiti dei concorsi venivano così distorti. Questi sono aspetti di piccolissima rilevanza ma dimostrano come sia necessario calarsi nella realtà quotidiana con una sensibilità femminile per modificarli in una direzione paritaria.

Al di là di questi elementi un po' particolaristici, va rilevato tuttavia che, nel confronto con la situazione delle donne nelle pubbliche amministrazioni in Europa (Tavole 5a e 5b), l'Italia certamente non

brilla, ma non è neppure nei posti di retrovia; lo constatiamo sia per il primo livello che per il secondo livello di carriera.

Che fare, dunque? Ecco, vorrei riprendere - e con questa riflessione concludo - un aspetto che ritengo fondamentale per gli sviluppi futuri, connesso al nuovo profilo di bisogni delle donne che lavorano e alla possibilità che la pubblica amministrazione sia chiamata ad offrire servizi innovativi, riprendendo gli esempi di altri Paesi, soprattutto europei, che sono portatori di una cultura certamente assai più avanzata della nostra. Penso in particolare ai numerosi esempi di politiche sociali, nell'ambito del cosiddetto *welfare*, che si traducono in interventi che non richiedono una spesa pubblica maggiore ma che sono a sostegno delle donne nell'arco della vita lavorativa. Come sappiamo bene, ci sono dei momenti topici per la vita lavorativa delle donne, che coincidono con l'inizio del lavoro, quando hanno figli, soprattutto piccoli, e con la fine della carriera, quando hanno il problema del lavoro di cura degli anziani, che pure è stato richiamato. Non sto parlando di astrazioni e di riforme impossibili; mi riferisco ad esempi europei, volti a conciliare vita familiare e lavorativa, che tra l'altro creano lealtà, motivazione e minore assenteismo nella pubblica amministrazione, sperimentati, ad esempio, in Francia. Oppure mi piace

ricordare l'esempio della Germania, in cui è prevista dal 1995 un'assicurazione pubblica obbligatoria per l'assistenza alle persone non autosufficienti, come saremo tutti noi da anziani, che consente di non far ricadere questo onere necessariamente sulle donne; un esempio che si sta facendo strada tra diversi Paesi europei e che potremmo mutuare per togliere alle donne il lavoro di cura che è stato così efficacemente descritto da chi mi ha preceduto. Questi sono alcuni esempi degli interventi che possono essere introdotti, senza costo aggiuntivo (tengo a dirlo), nella pubblica amministrazione.

Si muove in questa direzione il mondo? In qualche modo sì. Nell'ultima tabella (Tavola 6) è illustrato il percorso di supporto mondiale su questi temi, che ha coinvolto anche le Nazioni Unite, a partire dalla I Conferenza mondiale sulle donne del 1975, poi all'approvazione della CEDAW nel 1980 e alla Conferenza di Pechino del 1995, che ha portato tanti cambiamenti, per alcuni aspetti anche in Italia, fino al 2000, con la Dichiarazione di sviluppo del Millennio. Tra una settimana si terrà a New York la riunione del Comitato di esperti della pubblica amministrazione delle Nazioni Unite (il CEPA), di cui sono membro; mi piace ricordare che questa istituzione, di supporto ad Ecosoc, il Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite, ha dedicato il 2010 al *gender equality* e quindi a tutte

le problematiche di cui abbiamo parlato, con particolare riferimento alla pubblica amministrazione. Quindi, forse, potremo anche noi trarre giovamento da questo scambio di esperienze e riportare in Italia la riflessione che altrove si sta sviluppando, facendo nostro il richiamo di John Stuart Mill, economista, che a metà del 1800 scriveva:

«La condizione giuridica delle donne, il loro innalzamento o abbassamento sono il miglior criterio e la misura più sicura della civiltà di un popolo e di un secolo».

MARIA IDA GERMONTANI

SENATRICE COMPONENTE DELLA COMMISSIONE
PER LA PARITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ NEL SENATO

Innanzitutto, desidero ringraziare la presidente Bonino e tutta la Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato, non solo per il lavoro molto importante che in questa legislatura sta portando avanti - prova ne sia questo primo incontro - ma anche per lo svolgimento dei suoi compiti precipui: si sta occupando appunto delle donne del Senato che, con il loro supporto veramente prezioso, ci affiancano nel nostro lavoro, in Aula, nelle Commissioni, con servizi e studi estremamente qualificati. Questo lo voglio dire perché credo che il loro aiuto sia veramente essenziale per portare avanti le nostre iniziative.

Occuparsi del mondo femminile nel Senato significa affrontare i temi e le questioni che sono state poste all'attenzione questa mattina, a partire dall'intervento del presidente Schifani, poi della presidente Bonino e via dicendo: significa, cioè, affrontare quei temi che per noi che ce ne occupiamo da qualche anno sono quelli tradizionali delle politiche femminili e delle pari opportunità, ancora purtroppo irrisolti, anche se, voglio dire, dei passi

avanti si sono fatti. Si tratta del problema di come coniugare il lavoro e la famiglia, di come aspirare legittimamente ad una carriera soddisfacente, come affermarsi e nello stesso tempo non avere sensi di colpa nei confronti delle famiglie perché si lavora e si dedica tanto tempo al lavoro e alla politica.

E poi c'è l'altro tema, sempre presente, anche se oggi non ne abbiamo parlato, se non per brevi cenni, delle quote. Le quote sì, le quote no? Le quote sono superate, le quote sono vecchie? Parlare di quote è un'ammissione della nostra inferiorità? Io credo che, anche se oggi non è il momento giusto per affrontarla, si tratti di una questione sempre e comunque presente. Dall'intervento della dottoressa Brignone mi sembra di aver capito che i passi avanti compiuti in seno all'Unione europea, a livello dirigenziale, sono stati anche collegati alla decisione di aver posto certi paletti o, diciamo pure, delle quote. Questo è stato positivo, però il dibattito è ancora aperto e irrisolto perché molte di noi, che prima erano contro le quote, adesso sono favorevoli e viceversa.

Vorrei focalizzare il mio intervento su quello che stiamo facendo in Senato dal punto di vista degli interventi legislativi. Innanzitutto, dobbiamo sottolineare che il rallentamento dell'attività economica iniziato col fallimento ormai storico della Lehman Brothers - un pezzo di storia della vita

economica internazionale, che tuttora porta i suoi strascichi - ha sicuramente influito negativamente sull'opportunità per le donne di trovare lavoro o di mantenere il proprio posto di lavoro. Io non voglio ripetere cose già dette; sono stati già forniti tanti dati, si è già parlato dell'occupazione femminile, si è già parlato del divario nel nostro Paese. Quest'ultimo - il divario tra il Nord e il Sud del nostro Paese - è un punto su cui sempre dobbiamo riflettere perché purtroppo non lo possiamo liquidare soltanto con dei semplici dati. Esistono due realtà: da un lato, abbiamo delle Regioni con livelli di occupazione femminile altissima, penso alla Lombardia o all'Emilia Romagna, per esempio, dove addirittura il tasso di occupazione per le donne è del 62 per cento, e Regioni come la Campania dove il tasso scende vertiginosamente al 27 per cento. E questa è una realtà che noi dobbiamo tenere presente perché è tipica del nostro Paese.

Dall'altro lato, va ricordato che le donne devono coniugare lavoro e famiglia; su questo elemento pesa il fatto di essere sole oppure di avere una famiglia, di essere in coppia oppure di avere, oltre a un marito, anche uno o più figli. Anche in questo caso i dati dei tassi di occupazione variano perché per le donne da 35 a 40 anni si passa dall'87 per cento se non hanno una famiglia al 55 per cento quando hanno il *partner* e, poi, si scende ulterior-

mente e si raggiunge il 37 per cento per quelle con tre e più figli. Questo ci porta a parlare di un'altra questione: quella della natalità.

Al riguardo apro una piccola parentesi di cui vorrei parlare proprio qui in Senato, nella Commissione pari opportunità: quando facciamo degli interventi legislativi o anche quando presentiamo un disegno di legge, ci si preoccupa sempre della copertura della spesa, ma non ci si occupa mai dell'impatto macroeconomico che quell'intervento può avere, a lunga scadenza, ad esempio sul tasso di natalità. A me piacerebbe che un altro momento di riflessione fosse dedicato proprio a questo, che riguarda le donne ma riguarda tutta la nostra società e interessa tutti gli interventi legislativi che noi proponiamo. Faccio un esempio. Noi abbiamo avuto sempre una legislazione sulla maternità all'avanguardia rispetto agli altri Paesi europei, ma oggi l'Italia si colloca tra quei Paesi che ancora non hanno fatto i passi avanti necessari - e qui chiedo conforto a coloro che mi hanno preceduta - per adeguarsi agli *standard* europei in materia di maternità. Questo è un altro punto interrogativo. Io sono sempre stata convinta che noi fossimo all'avanguardia ma forse c'è stata una battuta d'arresto.

Quindi, se l'innalzamento dei tassi di occupazione femminile è una priorità per la crescita e lo

sviluppo del nostro Paese, altrettanto prioritario, come pure si è detto, è un nuovo modello delle politiche di *welfare*, inteso come strumento sociale in grado di coniugare equità e distribuzione delle risorse pubbliche. Basti pensare che l'incidenza della spesa pubblica in politiche familiari sul PIL è in Italia ancora, purtroppo, nonostante si siano fatti e si stiano facendo molti sforzi, ben al di sotto della media OCSE. Evidentemente, siamo di fronte ad un tema complesso che richiede delle iniziative concrete.

Allora, che cosa stiamo facendo qui in Senato? Innanzitutto, a parte il disegno di legge che porta la mia firma, mi fa molto piacere è che un paio di settimane fa è stato presentato un disegno di legge, a firma dei senatori Pietro Ichino ed Enrico Morando, che si muove sulla stessa lunghezza d'onda: questi provvedimenti prevedono l'incremento di detrazioni fiscali per carico di famiglia a favore delle donne lavoratrici. Abbiamo prima citato il bel libro di Alberto Alesina e Andrea Ichino, dal titolo "L'Italia fatta in casa". Loro partono dalla domanda se gli italiani, grazie a quanto producono in famiglia, in casa, sono più ricchi di quello che normalmente si pensa e rispondono affermativamente. E partendo da tale convinzione snodano tutto un certo tipo di ragionamento nei vari capitoli del libro ed alcune proposte tra cui, appunto,

quella della tassazione differenziata. Il nostro disegno di legge affronta questa problematica con un'ottica squisitamente fiscale, cioè con l'incremento delle detrazioni fiscali per carichi di famiglie in favore delle donne lavoratrici, modificando l'articolo 13 del testo unico sulle imposte dirette e così introducendo uno strumento specificatamente mirato a favorire una maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro. Alesina e Ichino dicono che nel nostro Paese c'è il mito dell'asilo nido pubblico, ossia che tutti affermano che il problema deriva dal fatto che mancano queste strutture di accoglienza dell'infanzia. In realtà, l'impostazione di questi disegni di legge e tutti quelli concernenti la tassazione differenziata vogliono rovesciare il problema. La tassazione differenziata cosa fa? Riduce le tasse sul reddito da lavoro per le donne e aumenta il reddito della famiglia, di tutta la famiglia, quindi anche per gli uomini. A quel punto quella famiglia, quelle donne possono andare a cercarsi sul mercato i servizi di cui hanno bisogno, anche l'asilo nido privato per i bambini oppure l'assistenza per l'anziano. Questa è l'idea di base del disegno di legge e in genere di tutti i provvedimenti impostati sulla tassazione differenziata.

In particolare, poi, il disegno di legge prevede due tipologie di intervento, due casistiche per la

detrazione fiscale: una è destinata alle donne lavoratrici con figli a carico e la seconda riguarda le donne lavoratrici dei nuclei familiari in cui sono presenti anche parenti o affini conviventi nei cui confronti la donna contribuente è tenuta agli obblighi alimentari. Quando parliamo di donne lavoratrici, parliamo di tutte le donne lavoratrici: non soltanto di quelle che hanno un lavoro dipendente o subordinato, ma anche di quelle che esercitano arti, professioni, attività organizzate in forma di impresa, come anche le attività agricole. Io vedo qui presente Patricia Adkins Chiti che è presidente della Fondazione “Donne in musica”, con la quale eravamo in Commissione nazionale pari opportunità alla Presidenza del Consiglio e lei regolarmente si lamentava del fatto che le artiste, che una volta erano celebrate come prime donne, adesso sono qualificate come lavoratrici atipiche e sono sempre ignorate. Quindi, parliamo di tutte le lavoratrici, anche se ovviamente ci sono dei paletti sul reddito complessivo lordo della famiglia. In sostanza, si aggiunge una nuova ipotesi in favore di donne con figli che svolgono qualunque forma di attività lavorativa, anche imprenditoriale.

Per quanto riguarda la seconda tipologia di detrazione, si prevede una detrazione aggiuntiva rispetto ad altri per chi ha figli e per chi ha, appunto, nel suo nucleo familiare, parenti o affini che co-

munque sono a carico della donna lavoratrice. Questo per quanto riguarda le donne che lavorano, ricordando sempre che c'è ancora una differenza abissale tra i salari maschili e quelli femminili in quasi tutti i settori: gli uomini hanno in media un reddito superiore rispetto alle donne, in tutte le forme contrattuali, pari al 23 per cento in più nel lavoro dipendente, al 40 per cento autonomo e al 24 per cento nelle collaborazioni.

L'altro disegno di legge di cui vi vorrei parlare, e che è stato condiviso da colleghe sia della maggioranza che dell'opposizione, riguarda le donne che siedono nei consigli di amministrazione delle società. Al riguardo io ho trovato una nota sulla prima donna eletta in un consiglio di amministrazione, risalente al 1932, quasi ottant'anni fa, dopo di che la percentuale delle donne nei consigli di amministrazione è ancora bloccata al 6,2 per cento: 151 nomi su oltre 2.300. È evidente che se è vero, come è vero, che le donne sono più brave negli studi, vincono più facilmente i concorsi e via dicendo, è anche vero che c'è una grande perdita di competenze e di abilità. La presenza è poi andata aumentando nel tempo perché, guardando i dati, è passata dall'1,5 del 1984 al 4,1 del 2000 e al 6,2 nel 2009. È interessante anche notare, per esempio, che nei collegi sindacali abbiamo un'assenza paurosa delle donne ma sono pochissime come sindaci

effettivi e molte di più come sindaci supplenti: questo sempre per rimanere in quella raffigurazione femminile di cui si diceva.

Cosa significano questi dati? Significano che andando avanti così, senza interventi ma solo in base al mercato, la presenza femminile potrebbe non raggiungere o attestarsi al massimo intorno al 10 cento. Comunque, è importante valutare la presenza, ma anche la qualità della partecipazione femminile. Su questo piano con me si sfonda una porta aperta: non perché una è donna deve avere le porte spalancate! Non sono d'accordo con chi afferma che la vera parità si raggiungerà quando una donna mediocre raggiunge alte posizioni, perché io credo invece che solo gli uomini in gamba dovrebbero raggiungere alte posizioni e lo stesso deve valere per le donne, essendo abituata a dover combattere per conquistare le posizioni.

Quali sono state le iniziative internazionali? Ci sono state iniziative legislative in Norvegia e in Spagna; proposte di legge depositate in Francia, che prevedono il 40 e il 50 per cento, obiettivi sostenuti da Governi come in Germania e in Olanda, codici di autodisciplina in Spagna e in Finlandia. In Italia, però, la proposta del 30 per cento di donne nei consigli di amministrazione sta avendo una triste sorte perché l'articolo che prevedeva questa *moral suasion* è stato eliminato, per ora almeno.

Passando, poi, alla situazione delle aziende municipalizzate, da quello che emerge dal sito del Comune di Milano - che, tra l'altro, ha un sindaco donna e per di più un sindaco che rappresenta la mia maggioranza - i *manager* sono solo uomini e solo uno su quattro ha meno di 40 anni, quindi sono uomini di una certa età. Inoltre, si tratta di uomini con un'esperienza politica alle spalle, sicuramente bravissimi ma comunque indicati dai partiti. Quindi, nei consigli di amministrazione delle municipalizzate su nomina del Comune di Milano - ma non è certo diverso nelle altre città e anzi mi piacerebbe fare un'approfondita indagine - e nei consigli di amministrazione delle aziende partecipate e delle fondazioni siedono solo uomini, mentre le donne arrivano all'11 per cento in media, ma sono del tutto assenti nelle aziende più importanti (riferendomi a Milano, la A2A, la SEA, l'ATM e la metropolitana milanese). In prevalenza, dicevo, si tratta di persone ultrasessantenni, eppure lo statuto della Regione Lombardia è all'avanguardia perché è fondato proprio su un riferimento alla democrazia partecipativa. Io credo che l'EXPO, per esempio, potrebbe rappresentare una grande opportunità per investire sulle donne e sui giovani, e lo stesso vale per quanto riguarda le prossime nomine in scadenza. In Provincia, comunque, è ancora peggio, anche come eredità della passata

legislatura provinciale. In sintesi, credo che i neo eletti governatori siano di fronte ad un'ottima occasione per dare una prova di buona volontà nelle amministrazioni locali e per rimediare procedendo alle nomine sulla base dei *curricula* e della professionalità, come credo sia sempre essenziale.

Per i consigli di amministrazione abbiamo degli esempi famosi, come quello di Emma Marcegaglia, presidente di Confindustria, bravissima, o Diana Bracco o, ancora, Anna Maria Artoni. Molte ovviamente discendono da famiglie già affermate, donne appunto che sono entrate nella classifica delle 50 donne *manager* più importanti del mondo, pubblicata dal Financial Times, ma è chiaro che non basta questo per dire che abbiamo fatto passi avanti. Dalla composizione dei consigli di amministrazione delle società del MiB30 emerge che la situazione rimane critica perché su 466 cariche consiliari soltanto 11 sono ricoperte da donne.

Vista questa abissale differenza, la proposta di legge da me presentata riguarda, molto semplicemente, l'introduzione negli statuti delle società quotate in Borsa, nei mercati regolamentati, della previsione di un determinato criterio nell'elezione dei componenti degli organi societari. Si tratta di una norma di garanzia (io la chiamo così per non usare il termine quota), per portare a un riequilibrio tra i generi. Viene previsto, però, che si tratta

di una norma valida solo per due mandati consecutivi, anche per mettere la legge al riparo da critiche di incostituzionalità. Io credo che una proposta del genere possa avere un senso, ne abbiamo molto discusso anche con donne che fanno parte del settore societario, molte delle quali erano originariamente contrarie ma che, adesso, ritengono che per rompere vecchie consuetudini, pur mantenendo un sistema equo e meritocratico, occorra dare un nuovo impulso, che poi si traduce anche in un nuovo impulso produttivo, utile per uscire dalla crisi economica.

Sono veramente convinta che le donne abbiano qualche marcia non direi in più ma differente rispetto all'approccio maschile e che quindi debbano essere essenziali e complementari nella gestione della politica e dell'economia. Invece, mi dispiace molto vedere che comunque sono sempre assegnati a donne Ministeri e assessorati che si ritengono tipicamente femminili, a differenza di altri Paesi europei dove invece abbiamo un Ministro della difesa donna o un Ministro dell'economia donna, e via dicendo. Io credo che qui in Italia non manchi assolutamente nulla per avere risultati analoghi. Quindi, nella mia proposta è formulata una norma di garanzia con le relative sanzioni, non per arrivare al punto della Norvegia che addirittura prevede la cancellazione delle società che non hanno nel

consiglio di amministrazione il prescritto 40 per cento di donne; ma una considerazione direi carina, secondo me, e anche significativa con la quale, appunto, vorrei concludere questo intervento è la seguente: ci saremmo salvati se invece dei Lehman Brothers ci fossero state le Lehman Sisters? Non lo so, però forse qualche cosa di diverso si sarebbe fatto.

Mi piacerebbe, Presidente, e concludo davvero, che almeno qui da noi, in Senato, come abbiamo cominciato e come stiamo facendo, accanto alla grande sinergia che si è creata trovassimo anche una sintesi nell'attività legislativa, perché è chiaro che se siamo tanti e siamo tutti d'accordo è più facile raggiungere i risultati, pur ovviamente limitando i diversi interventi legislativi, a seconda delle convinzioni di ciascuno. Ringrazio ancora e veramente di cuore il Comitato per la parità e le pari opportunità nel Senato.

EMMA BONINO

VICE PRESIDENTE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA,
PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE PER LA PARITÀ
E LE PARI OPPORTUNITÀ NEL SENATO

Siamo arrivati alla fine di queste due ore e mezza di riflessione e ringrazio tutti voi dell'attenzione. Noi ci impegniamo adesso, con l'aiuto degli uffici del Senato, a riunire gli atti ed a farne quindi una pubblicazione.

Come avete sentito, le proposte sono le più diverse e meritano di essere approfondite. Io rimango convinta che non c'è una soluzione miracolistica che risolva tutti i problemi perché, appunto, trattandosi di problemi complessi, le soluzioni sono di per sé complesse; non ce n'è una sola che risolve tutto. Il problema però è cominciare!

La mia collega senatrice Rosi Mauro mi segnala che il problema di questo Paese è che esiste il modello maschile ma non esiste il modello femminile. Infatti, alla fine di tutta questa vicenda non è vero che non conosciamo le soluzioni. Certo, poi si può discutere se vanno bene le detrazioni fiscali al femminile o se non sono sufficienti; io, per esempio, penso che questo non sia sufficiente per

sopperire alla mancanza di servizi e che anzi i servizi pubblici ci debbano essere comunque. Non ho il pallino dell'asilo nido pubblico comunque, però dico che proprio zero, zero, zero asili nido non va tanto bene. È vero che in termini di costi/benefici sono difficili da sostenere, quindi probabilmente ci vuole una soluzione che passi attraverso l'utilizzo di *voucher* o modalità analoghe; ma si tratta appunto di attuare una politica al femminile. Sta a noi far diventare tutto questo una priorità della politica e poi, via via a scendere, della vita del Paese. È vero, infatti, come pure è stato detto, che la questione della valorizzazione del patrimonio femminile non è attualmente una priorità per nessuno, a cominciare dai partiti politici, questo lo dobbiamo dire. E, poiché non è una priorità, ne segue che c'è sempre qualcos'altro di più importante da fare. Ma allora, alla fine di tutto il discorso, diventa fondamentale raccogliere le *best practices* internazionali, perché così si dimostra che uno non sta chiedendo la luna perché si è svegliato particolarmente male quella mattina, ma chiede delle cose che sono già state attuate e che hanno portato a dei risultati. Ma è chiaro che in politica si ha sempre il breve termine *versus* il lungo termine.

Per quanto riguarda le politiche sulla natalità, che maggiore sicurezza lavorativa dia più natalità

ormai l'ha dimostrato il mondo intero; sono le famiglie a monoreddito con due figli quelle più fragilizzate rispetto, per esempio, ai dati di povertà. Allora, come si fa? Il problema è che le soluzioni tecnico-politiche ci sono e sono già state sperimentate altrove. Quello che manca è il cambio di passo per cui tutto questo diventi una priorità.

Io penso che questo primo appuntamento sia stato importante. Nel nostro piccolo, posto che siamo la Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato, sono molto interessata a vedere la risposta sul questionario che abbiamo mandato a tutti i dipendenti sulla necessità o meno di un asilo nido⁴. Voglio capire se siamo di fronte ad uno stereotipo, cioè se si tratta di una richiesta che viene reiterata tutte le volte non sapendo che dire, oppure se è proprio un obiettivo vero. A naso, comincio a pensare che non è tanto vero: non è vero in ragione degli orari, non è vero perché rispetto a dove si abita forse è più utile avere l'asilo nido vicino casa piuttosto che averlo qua. Ma se scopriamo che non è richiesto, molto bene, per lo meno lo togliamo dal tavolo delle

⁴ Dei 193 dipendenti (67 uomini e 126 donne) che hanno risposto al questionario inviato di quasi 1000 dipendenti, il 93% si è detto favorevole alla realizzazione di un asilo nido nelle vicinanze del Senato.

proposte e ci occupiamo d'altro, senza portarci dietro lo stereotipo secondo cui quello che ci serve è un asilo nido! Io ormai mi convinco che probabilmente continuiamo a dirlo non sapendo che cos'altro dire, ma forse non è così. Le prime dipendenti interpellate, per esempio, hanno risposto che loro preferiscono avere l'asilo nido dove abitano, per evitare di dover portare il ragazzino fino qui. Ripeto, se scopriamo che non è un'esigenza, togliamo appunto la questione dal tavolo e ci occupiamo d'altro.

Si è parlato di "femminizzazione" delle commissioni di concorso, cioè di una presenza importante di scrutatrici in tali ambiti: ebbene, una cosa del genere l'abbiamo ottenuta qui dentro e secondo me è un risultato persino più valido delle quote. Dovremmo avere una maggiore femminizzazione anche nella fase descrittiva dei concorsi, perché è vero che oggi non siamo più - vi ricorderete - di fronte al nemico visibile, come quando per fare il corazziere c'era scritto espressamente che non potevano essere donne. Questa esclusione si è ritenuta costituzionalmente illegittima e allora è stato scritto che per fare il corazziere bisogna essere alti 1,90 centimetri! È molto importante che nella descrizione dei requisiti dei concorsi non scattino dei meccanismi per cui automaticamente è necessario essere uomo. Se gli ideatori dei concorso sono tut-

ti maschi, va da sé che le domande di cultura generale verteranno su quello che loro conoscono di più di cultura generale; invece secondo me ci dev'essere una femminizzazione sia del merito dei concorsi, sia poi della commissione esaminatrice, perché è vero che sono due modi di valutare diversi. Io non dico che uno sia meglio e l'altro peggio, dico semplicemente che sono diversi e che per tale ragione le componenti ci devono essere tutt'e due, tutto lì!

In conclusione, anche noi dobbiamo cominciare a lavorare non per stereotipi ma andando a verificare davvero quali siano le esigenze e quali i punti, consapevoli che di miracoloso non c'è nulla. Però, guardate, che se non andiamo avanti, anche solo di un millimetro al giorno, al posto nostro non lo fa nessuno: non so in che lingua lo debbo dire ma è vero! In più, non è che basta avere delle possibilità per poi passarle agli altri. Ci sono in tutto il mondo posizioni al femminile molto forti, che non hanno trasmesso - per così dire - la dovuta attenzione al resto. Io andrò a metà maggio ad una riunione di donne arabe imprenditrici a Damasco e vediamo se per loro, che hanno evidentemente cominciato da ben più lontano, hanno cominciato da sotto zero, è più facile fare i primi passi. Il problema semmai, per tutte, è fare i passi successivi e vedremo se ci daranno qualche idea.

Ribadendo il contatto per quello che riusciremo ad elaborare, siano esse proposte di legge oppure nel nostro mondo di funzionarie del Senato, quello che però vi voglio chiedere è di trovare, invece, qualche esempio positivo in più. Per esempio, quello che diceva la dottoressa Brignone sul Parlamento europeo l'ho trovato molto intelligente, molto appropriato; potremmo appigliarci a quello per andare avanti.

Mi auguro solo che abbiate apprezzato questa iniziativa e questo sforzo, convinte che in questo campo la delega non serva. Grazie molte.

ALLEGATI

**TABELLE RELATIVE ALL'INTERVENTO
DELLA PRESIDENTE BONINO**

DENTRO LE ISTITUZIONI: PERCORSI DI OPPORTUNITÀ

		carriera direttiva	carriera di concetto *	carriera esecutiva	carriera ausiliaria **	personale a contratto ***	totale
1948	T	38,00	12,00	18,00	110,00	0,00	178,00
	D	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1959	T	52,00	8,00	39,00	150,00	74,00	323,00
	D	2,00	1,00	1,00	0,00	41,00	45,00
	%	3,85	12,50	2,56	0,00	55,41	13,93
1969	T	61,00	23,00	112,00	212,00	8,00	416,00
	D	4,00	7,00	80,00	0,00	3,00	94,00
	%	6,56	30,43	71,43	0,00	37,50	22,60
1979	T	68,00	30,00	146,00	318,00	67,00	629,00
	D	6,00	17,00	116,00	1,00	54,00	194,00
	%	8,82	56,67	79,45	0,31	80,60	30,84
1989	T	111,00	123,00	315,00	409,00	24,00	982,00
	D	24,00	67,00	263,00	7,00	20,00	381,00
	%	21,62	54,47	83,49	1,71	83,33	38,80
1998	T	105,00	141,00	289,00	316,00	18,00	869,00
	D	24,00	76,00	237,00	5,00	10,00	352,00
	%	22,86	53,90	82,01	1,58	55,55	40,51
2005	T	115,00	191,00	379,00	381,00	13,00	1079,00
	D	28,00	96,00	303,00	37,00	6,00	470,00
	%	24,35	50,26	79,95	9,71	46,15	43,56
2010	T	122,00	210,00	345,00	322,00	11,00	1010,00
	D	35,00	113,00	279,00	37,00	3,00	467,00
	%	28,69	53,81	80,87	11,49	27,27	46,24

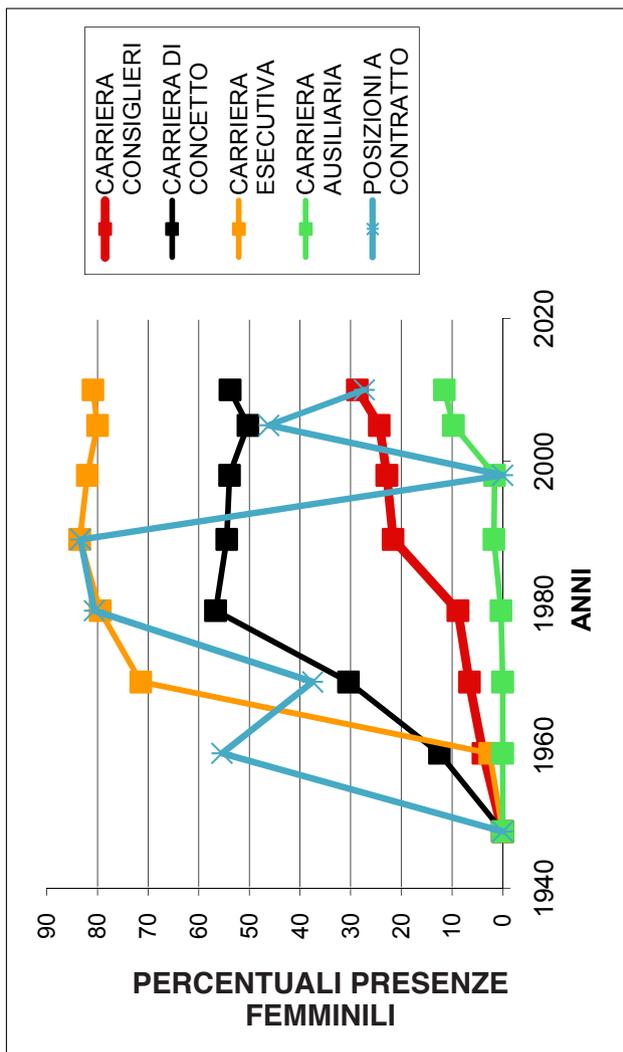
* Sono stati inseriti qui anche i dati relativi alla carriera speciale degli stenografi parlamentari

** In questa carriera, riformata nel 1974, sono stati inseriti i dati dell'attuale figura degli assistenti parlamentari

*** A tempo indeterminato

Legenda: T= Totale D= Donne

DENTRO LE ISTITUZIONI: PERCORSI DI OPPORTUNITÀ



**TABELLE RELATIVE ALL'INTERVENTO
DELLA PROFESSORESSA TERMINI**

Tavola 1. Il lento cammino del cambiamento

La strada è ancora lunga ma i progressi sono stati tanti

■ **2007.** Direttiva sulle Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

■ **1996.** Creazione del Ministero per le Pari Opportunità.

■ **1990.** Istituzione della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri

■ **1988.** Al Segretario Generale della Presidenza del Consiglio viene attribuita la funzione di "curare lo studio e l'elaborazione delle modifiche necessarie a conformare la legislazione al fine dell'uguaglianza tra i sessi"

■ **1984.** Nascita del consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro.

■ **1963.** Ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni.

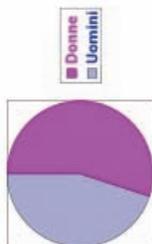
■ **1963.** Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio.

■ **1948:** nella Costituzione vengono inseriti diversi articoli a tutela dei diritti e delle pari opportunità tra uomini e donne (3, 4, 29, 37, 51 e 117);



Tavola 2. La presenza femminile nella P.A. in Italia

- Nell'anno 2008, nel complesso del pubblico impiego, la componente femminile ha rappresentato il 64% delle nuove assunzioni e il 47% delle cessazioni.

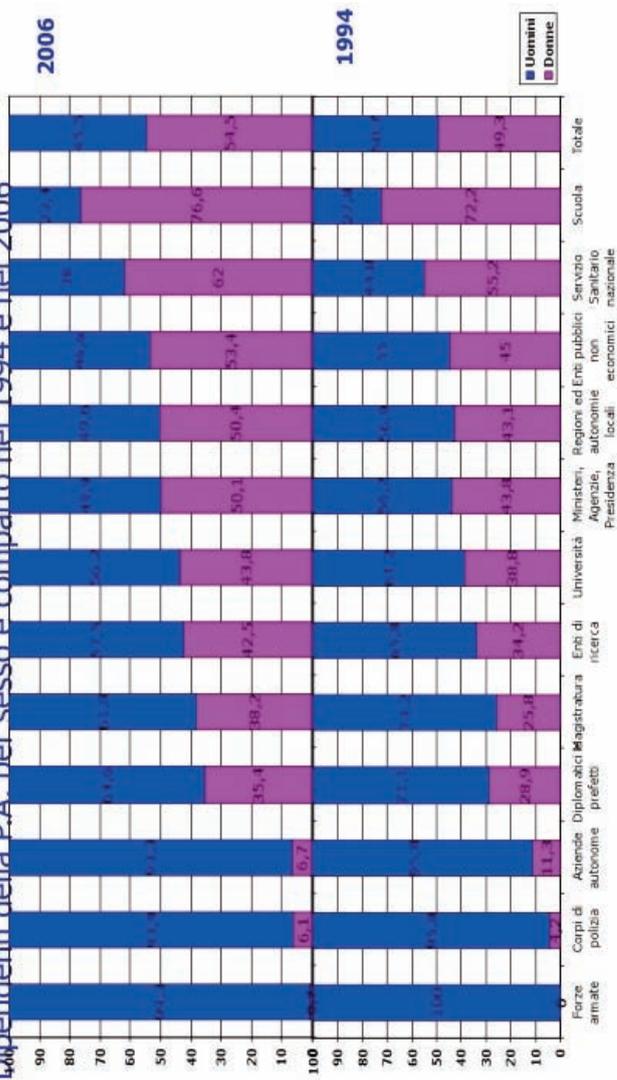


- La percentuale delle donne sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato ha oltrepassato il 55% (valore assoluto 1.859.867).



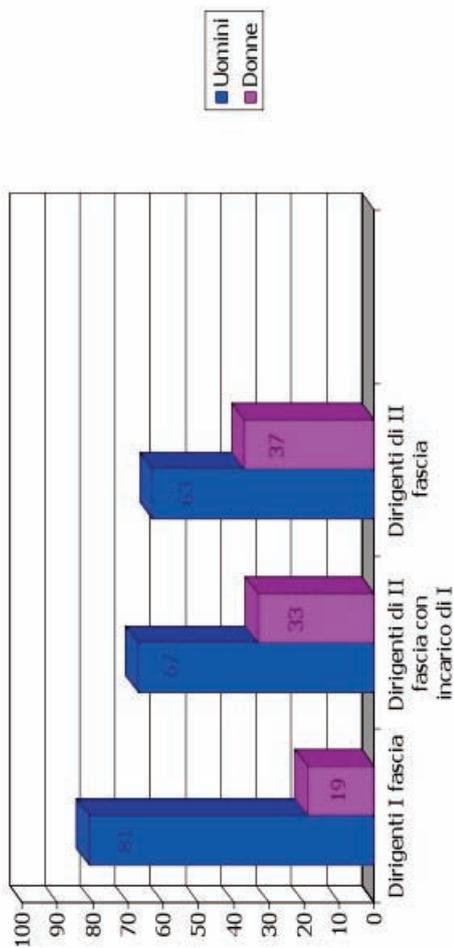
Personale a tempo indeterminato nella P.A., 2009
 Fonte: Ministero dell'Economia e delle Finanze http://www.contoannuale.tesoro.it/fisco/fo/presentazione_conti.jsp

Tavola 3. Differenze tra settori delle Pubbliche Amministrazioni Dipendenti della P.A. per sesso e comparto nel 1994 e nel 2006



Fonte: elaborazione di ISTAT sull'Incarico annuale della Regione Lazio del 2009

Tavola 4(a). La situazione cambia nelle posizioni apicali



Fonte: Rapporto di sintesi per l'anno 2008
sull'attuazione della direttiva emanata in data 23 maggio 2007
PCM, Dpt Funzione Pubblica e Dpt PP.OO. - 2009

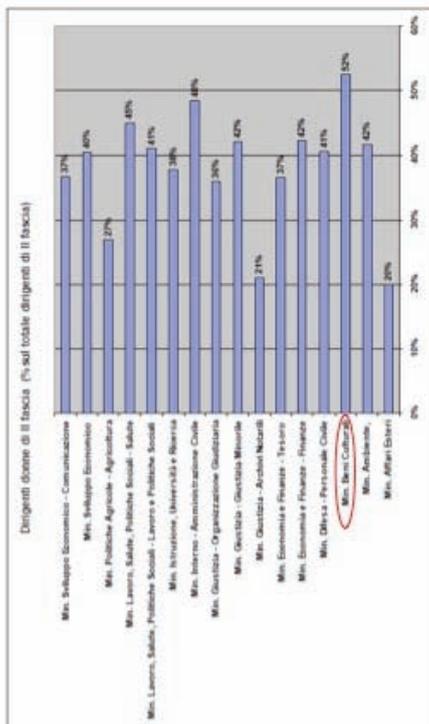
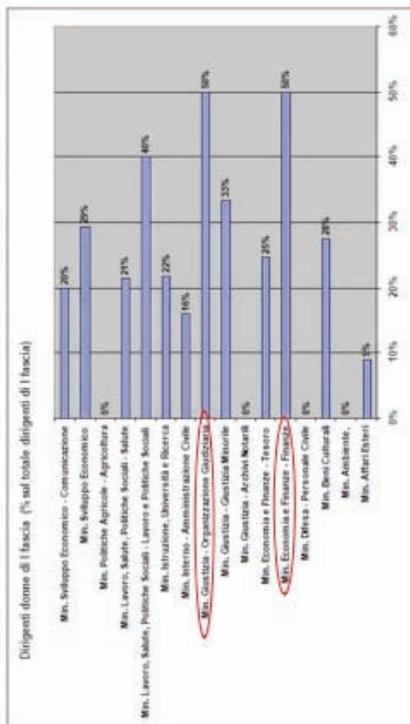


Tavola 4(b).

Dirigenti di I e II fascia nei Ministeri

Fonte:
Rapporto di sintesi per l'anno 2008

sull'attuazione della direttiva emanata in data 23 maggio 2007
PCM, Dpt
Funzione Pubblica e Dpt
PP.OO. - 2009

Tavola 5 (a). Donne nelle pubbliche amministrazioni in Europa - Livello 1
(il livello più alto delle posizioni amministrative nell'ambito dei ministeri)

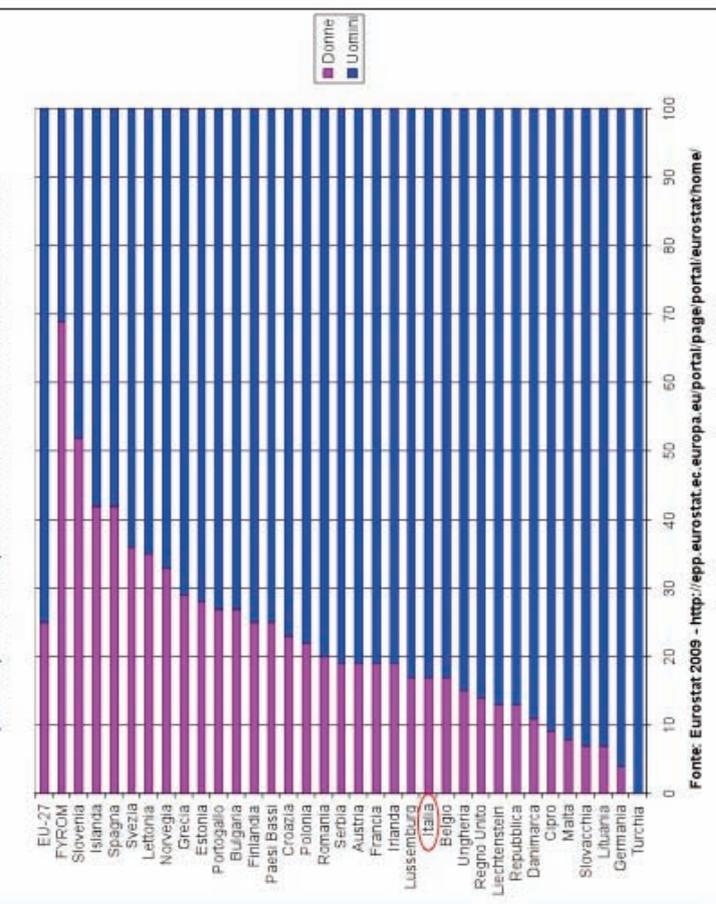
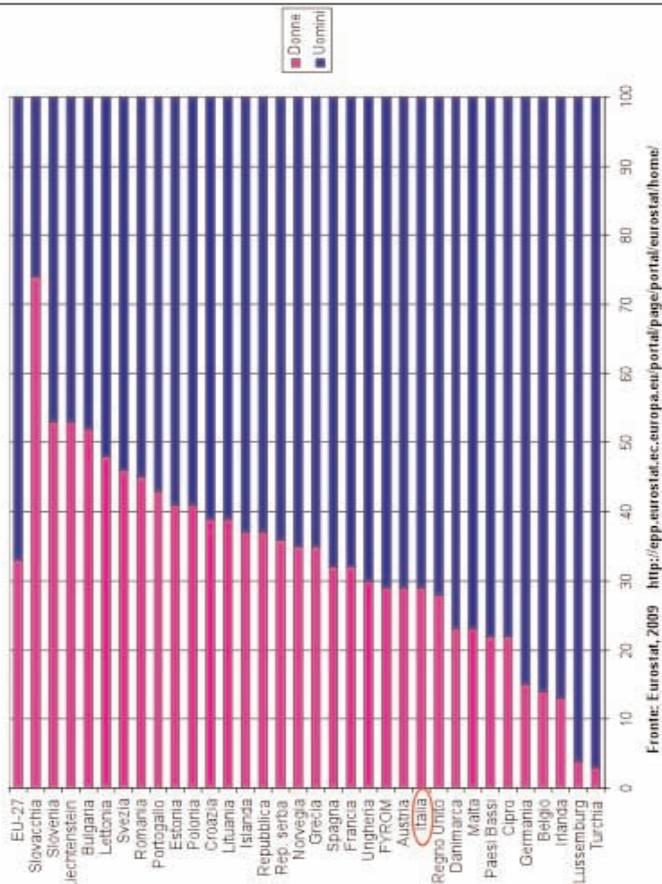
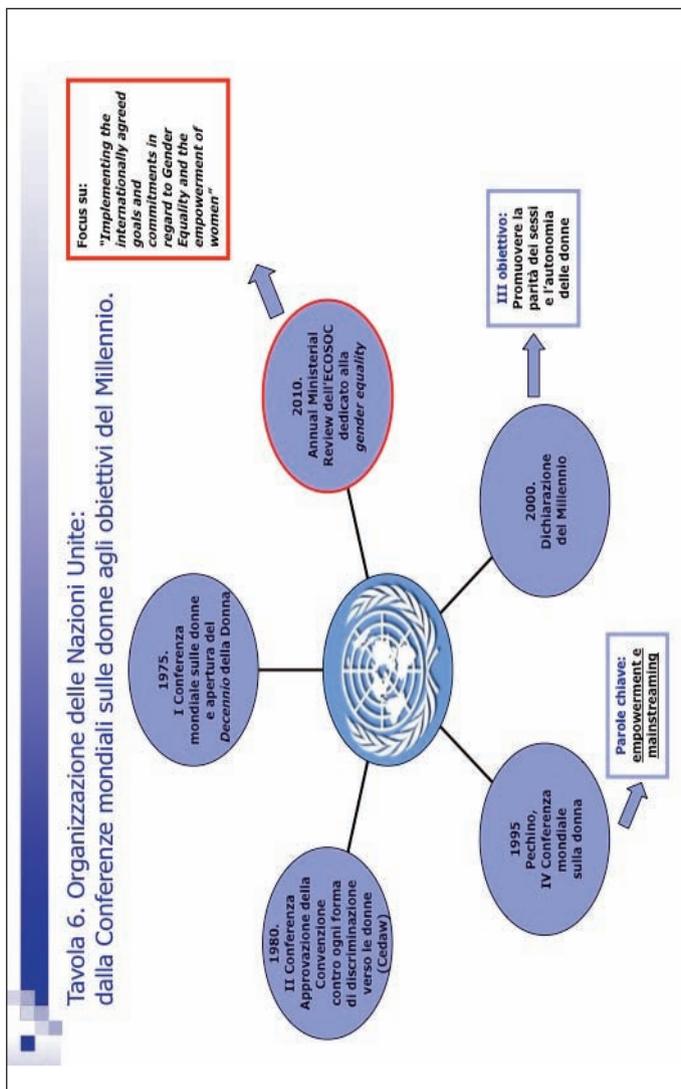


Tavola 5 (b). Donne nelle pubbliche amministrazioni in Europa - Livello 2
(posizioni amministrative di secondo livello nell'ambito dei Ministeri)



Fonte: Eurostat, 2009 <http://app.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>



COMMISSIONE PER LA PARITA' E LE PARI
OPPORTUNITA' NEL SENATO

istituita con delibera del Consiglio di Presidenza
(103/1999) nella seduta del 2 marzo 1999

Presidente

BONINO Emma, PD

Membri

COLLI Ombretta, PdL

GERMONTANI Maria Ida, FLI

Dott.ssa Iolanda CARDARELLI

Dott.ssa Luana IANNETTI

Sig. ra Maria Rita TRIPODI

Sig. ra Francesca DI GIROLAMO

La Commissione per la parità e le pari opportunità nel Senato è struttura di supporto con funzioni di indirizzo e di consulenza nei confronti del Consiglio di Presidenza.

La Commissione, nel proporsi il conseguimento della parità sostanziale tra lavoratrici e lavoratori, ha il compito di promuovere iniziative tese ad affermare uguali opportunità e pari dignità tra uomo e donna nell'ambito del Senato.

La Commissione, nel collaborare con l'Amministrazione agli obiettivi della valorizzazione e dello sviluppo delle capacità individuali nonché della motivazione del personale rispetto ai propri compiti e alle proprie responsabilità, formula proposte, vigila sui percorsi e sulle reali opportunità di carriera delle lavoratrici nonché sui meccanismi di valutazione del personale.

Le foto su bandella sulla sovracoperta di Incontri in Senato n. 4
provengono da Archivio fotografico del Senato
Finito di stampare presso la tipografia Print Company
nel mese di novembre 2010

