

# LA LEGGE HA FATTO CENTRO



PAOLA PROFETA

Professore associato di Scienza delle finanze presso l'Università Bocconi di Milano, esperta di politiche di genere.

Davide Mura

A quattro anni dall'entrata in vigore di una norma discussa che però favorisce le pari opportunità nel mondo del lavoro, ci confrontiamo con Paola Profeta, co-autrice del libro *Women Directors – The italian way and beyond* (2014).

Dall'entrata in vigore della legge sulle quote rosa nelle aziende quotate in Borsa possiamo dire che qualcosa è cambiato nel nostro Paese?

«Sì, i dati dimostrano che è aumentato il numero di donne nei cda e nei collegi sindacali delle società quotate. Oggi siamo a circa il 23% di presenza femminile. Ma non si tratta solo di un aumento numerico: è cambiata anche la selezione dei consiglieri. La nostra analisi, svolta sui cv di tutti i consiglieri, mostra che dopo l'introduzione della legge è cresciuto il livello di istruzione, si è ridotta l'età e la presenza di membri legati alla famiglia proprietaria. La legge ha innescato

un processo di selezione virtuoso, non solo sulle donne, ma anche sugli uomini: l'inserimento obbligatorio di donne negli organi di controllo è stata l'occasione per selezionare anche gli uomini secondo criteri più meritocratici».

**Un bilancio positivo, dunque. Riassumendo, quali sono i punti di forza e quali le criticità di questa legge?**

«La legge ha tre punti di forza, che sono le sue caratteristiche principali: la temporaneità, che risponde all'idea di rottura di un equilibrio consolidato e di apertura a una competizione su basi più eque tra uomini e donne, lasciando poi libero il merca-



legge non si applica solo alle società quotate in Borsa ma anche alle controllate pubbliche».

**Le pari opportunità hanno bisogno di norme specifiche per essere applicate oppure è fondamentale intervenire prima di tutto su cultura, educazione e società?**

«I due aspetti non si escludono. Una legge come questa può essere importante anche per smuovere elementi culturali radicati. Altre politiche pubbliche sarebbero efficaci in questa direzione. La cultura tende ad essere persistente e difficile da modificare, ma le azioni mirate di policy possono contribuire ad andare nella direzione desiderata».

**Lei è una studiosa di gender diversity nel mondo del lavoro: qual è il ruolo del management per avviare cambiamenti organizzativi e strategie di gestione**

**delle hr in tal senso?**

«È importante valorizzare la diversity nelle organizzazioni. Un contesto eterogeneo aiuta a prendere decisioni più efficaci per l'azienda. Avere sia uomini sia donne proprio a partire dal management significa avere in definitiva un team migliore».

**Il mondo del lavoro nel nostro Paese può essere considerato sempre più "women friendly" oppure esistono ancora troppi ostacoli alla carriera delle donne e per la conciliazione vita-lavoro?**

«L'Italia ha uno dei tassi di occupazione femminile più bassi in Europa, pari solo al 47%. Secondo il Global gender gap index del World Economic Forum, nel 2014 l'Italia è stata al 114esimo posto per uguaglianza di genere nelle opportunità economiche su 142 paesi».

**A cosa sono dovuti questi ritardi?**

«A una cultura avversa alla donna lavoratrice, specialmente se madre; a una divisione del lavoro all'interno della famiglia molto sbilanciata, con la donna dedita al lavoro domestico e al lavoro di cura, anche quando lavora, e con l'uomo occupato sul mercato; a ritardi nelle politiche pubbliche. Il nostro welfare è basato sul capofamiglia. La spesa per la famiglia in Italia è tra le più basse d'Europa, pari solo a circa 1,5% del Pil. Molte donne smettono di lavorare

alla nascita di un figlio, perché gli aiuti come i servizi di cura, gli asili nido e gli sgravi fiscali sono molto scarsi».

**È urgente quindi pensare a forme di trasferimenti o detrazione d'imposta pari alle spese di cura sostenute dalle famiglie in cui entrambi i genitori, o l'unico genitore, nel caso di famiglie monoparentali, lavorino?**

«Sì, a cominciare dai redditi più bassi, per evitare che le donne rinuncino al proprio lavoro perché non è conveniente a fronte delle spese da sostenere per la cura dei bambini, come la baby-sitter o l'asilo nido. Queste misure andrebbero accompagnate a interventi di natura fiscale per le imprese».

**Occorre ripensare ai congedi di paternità?**

«Un giorno solo per i padri alla nascita del figlio non basta di certo per stabilire la cultura della condivisione e della cura congiunta».

**Ci sono best practice che potrebbero essere prese a modello da realtà di paesi esteri all'avanguardia?**

«Sicuramente i paesi nordici, dove gli uomini sono coinvolti nella cura dei figli, a partire dai periodi di congedo di paternità, le aziende attuano programmi di valorizzazione della diversità. Fondamentale è poi il lavoro agile, che permette di gestire meglio vita professionale e personale/familiare». ■