

“Equilibrio tra vita e lavoro. L’integrazione della donna nell’economia”

Seminario di iDEE

Roma, 17 giugno 2011
Palazzo della Cooperazione

Spunti per il Presidente di Federcasse
Avv. Alessandro Azzi

Buongiorno a tutte e a tutti.

Complimenti all’Associazione iDEE per l’organizzazione di questo evento, il cui tema – di sicura attualità – dedicato all’*Equilibrio tra vita e lavoro. L’integrazione della donna nell’economia*, ci interroga e ci stimola ad una riflessione. Aggiungerei, una riflessione di carattere operativo. Una riflessione pragmatica che riguarda le nostre aziende ed il modo nel quale l’organizzazione del lavoro delle nostre aziende può essere reso più efficace ed efficiente. Attraverso la valorizzazione della “differenza”.

Qualche considerazione, da parte mia, sui due aspetti tracciati nel titolo.

Primo aspetto: **il senso della parità**. Che va oltre il valore dell’equità, per coinvolgere il tema dello sviluppo. Più donne occupate, significa più crescita per l’economia del Paese.

Alcune recenti ricerche hanno evidenziato che per ogni 100 donne che fanno il loro ingresso nel mercato del lavoro si creano altri 15 posti di lavoro nel settore dei servizi.

E questo è solo un esempio, per dire che fare spazio alle donne conviene a tutto il sistema economico. Conviene alla crescita del Paese.

A questo proposito Mario Draghi, governatore della Banca d’Italia – nelle Considerazioni finali pronunciate lo scorso 31 maggio – ha evidenziato il fenomeno della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro come uno dei problemi che ostacola il nostro sviluppo. “*E’ un fattore cruciale di debolezza del sistema...* ha

affermato. *Oggi il 60 per cento dei laureati è formato da giovani donne. Conseguono il titolo in minor tempo dei loro colleghi maschi, con risultati in media migliori, sempre meno nelle tradizionali discipline umanistiche. Eppure in Italia l'occupazione femminile è ferma al 46 per cento della popolazione in età da lavoro, venti punti meno di quella maschile, è più bassa che in quasi tutti i paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli; le retribuzioni sono, a parità di istruzione ed esperienza, inferiori del 10 per cento a quelle maschili. Il tempo di cura della casa e della famiglia a carico delle donne resta in Italia molto maggiore che negli altri paesi: aiuterebbero maggiori servizi e una organizzazione del lavoro volti a consentire una migliore conciliazione tra vita e lavoro, una riduzione dei disincentivi impliciti nel regime fiscale". Aiuterebbero, e su questo punto tornerò....*

Certo è (e sono numerose le ricerche consultabili al riguardo, vedi ad esempio il libro di Maurizio Ferrera, "Fattore D") che l'Italia ha un grosso deficit di occupati proprio nel settore dei servizi alle famiglie. Si tratta di circa il 20 per cento in meno rispetto a paesi quali gli Stati Uniti, l'Inghilterra, l'Olanda o la Danimarca. Attivarli potrebbe creare nuovi posti di lavoro diretti ed indiretti. Muovere i consumi. Favorire la crescita.

C'è stata dunque un'evoluzione nell'approccio al tema della parità. Siamo oggi "oltre la parità". Non nel senso che sia un traguardo raggiunto. Ma nel senso che non trattiamo la questione soltanto dal punto di vista dei valori (e del valore alto dell'equità), ma anche da quello degli interessi. Individuali e comuni insieme. Mi pare un passo in avanti. Perché così non si tratta più (soltanto) di una questione di sensibilità, apertura, giustizia..., ma di un tema per il sistema Paese e la politica, chiamata a costruire nuove direttrici di sviluppo moderne che tengano conto della situazione della nostra economia e delle evoluzioni della società.

Nel contempo, non è da considerare conclusa e vinta la battaglia contro i pregiudizi verso la componente femminile. Né bastano le indagini (forse perché sono

prevalentemente effettuate in ambiente anglosassone...) che dimostrano come il lavoro svolto in gruppi dove è garantita diversità di genere funzionino meglio e producano migliori risultati (funzionano, è stato dimostrato, più efficacemente le dinamiche cooperative).

Ricordo solo alcuni di questi pregiudizi: le donne sono più preparate degli uomini, ma meno affidabili; hanno meno tempo a disposizione; si possono dunque impegnare meno; il loro lavoro ha meno continuità; sono maggiormente soggette all'assenteismo, e così via.

E' una questione di cultura. E' la cultura che vince gli stereotipi (talvolta neppure l'evidenza empirica basta a scardinarli!). Dunque mi compiaccio ancora per questa iniziativa di riflessione e confronto organizzata da iDEE (che fa cultura) e per quella editoriale promossa sempre dall'Associazione e allegata al nostro house organ Credito Cooperativo, volta a divulgare gli strumenti della conciliazione. Perché l'informazione è la strada con la quale la cultura arriva a tutti.

Il secondo passaggio della mia riflessione riguarda il **valore della differenza all'interno di banche "differenti"**.

Sembra un gioco di parole. Non lo è.

La differenza delle BCC è fatta certamente dalla normativa peculiare che le regola e le definisce identitariamente, in modo assolutamente originale nel panorama bancario, quali banche mutualistiche del territorio: cooperative a mutualità prevalente che sono espressione e operano soltanto in un territorio definito. Ma la differenza è altrettanto certamente interpretata, nel concreto, da chi lavora come collaboratore o amministratore nelle Banche di Credito Cooperativo.

Come potrebbe, allora, una realtà che non valorizzi la differenza, anche di genere, al proprio interno quale ricchezza farsi interprete in modo credibile di questa differenza?

Sarebbe impossibile...

E' per questo che con convinzione nel 2004 la Federazione italiana delle BCC si è fatta promotrice della costituzione di iDEE, l'Associazione delle Donne del Credito Cooperativo. Forse lo abbiamo fatto sulla spinta della cultura cooperativa, forse per un'intuizione, fatto sta che iDEE è nata con una missione specifica: valorizzare i talenti femminili all'interno del Credito Cooperativo.

Oggi a distanza di qualche anno cominciamo a cogliere i primi frutti. Ne ricordo solo alcuni dei più recenti.

La prima iniziativa riguarda la Raccomandazione rivolta a tutte le Banche di Credito Cooperativo, alle Casse Rurali, alle Federazioni Locali, agli enti e ad altre realtà del Credito Cooperativo volta ad inserire almeno una donna nei Consigli di Amministrazione delle Banche di Credito Cooperativo e delle nostre società. Ne ha parlato anche Monica D'Ascenzo (la nostra moderatrice) nel suo libro "*Fatti più in là. Donne al vertice delle aziende: le quote rosa nei CdA*".

La raccomandazione, adottata dal Comitato Esecutivo di Federcasse, è stata promossa e suggerita da iDEE per favorire ulteriormente la presenza femminile nelle posizioni di vertice del Credito Cooperativo. Che, per fortuna, già oggi non è trascurabile ed è in crescita.

Nel 2007 le donne Presidenti di BCC erano 5; 19 le Vicepresidenti e 136 le Consigliere di Amministrazione. I Direttori e Vicedirettori "al femminile" erano 22. 250 i sindaci (di cui 26 Presidenti del Collegio Sindacale).

Nel 2010 le Presidenti di BCC sono salite a 9; 28 le Vicepresidenti e 193 le Consigliere di amministrazione. Direttori e Vicedirettori donne sono 25 e 31 le Presidenti di Collegio sindacale.

Dopo la Raccomandazione di cui ho parlato, sembrano esserci ulteriori segnali incoraggianti. Un esempio: nella Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna la quota femminile nei CdA è passata da 7,1 per cento del 2010 all'8,7 del 2011.

Naturalmente continueremo a lavorare, ma il trend mi sembra positivo.

Una battuta soltanto sul tema conciliazione, che investe il profilo sociologico delle trasformazioni sociali, quello delle politiche pubbliche e degli spazi dell'organizzazione del lavoro nelle aziende.

Oggi esiste una sensibilità più acuta che ci aiuta a capire che è “prodotto” non soltanto quello che viene conteggiato come tale (vale anche per il prodotto interno lordo). Che hanno un valore (anche economico) le relazioni. Tenendo, allora, conto di questo, vanno ridisegnate, ma soprattutto rese operative, le politiche di conciliazione da parte pubblica e individuate modalità e strumenti per favorirle anche nell'organizzazione del lavoro nelle aziende private.

Concludo. Con una citazione di un'economista, che ben sintetizza il significato di parità. John Stuart Mill affermava: “L'eguaglianza non annulla la differenza, ma le consente di esprimersi senza essere trasformata in discriminazione”. Parità è questo. Valorizzazione della differenza, della dis-parità, in questo senso intesa.

L'auspicio, con il quale chiudo, è allora che essa si faccia sempre più strada nella nostra società. E all'interno del Credito Cooperativo.

Per questo continuiamo ad impegnarci.

Grazie