

Il lavoro dignitoso delle donne

Rafforza le società e sostiene il progresso economico e sociale

Ornella Bellini

Quest'anno abbiamo dedicato *Infodonna* al lavoro femminile nel territorio della nostra provincia. Un tema che si colloca in un contesto economico caratterizzato dalla più profonda crisi dal dopoguerra ad oggi con circa 10.000 cassintegrati nell'area provinciale. Una crisi che s'innesta su una società che sta attraversando la difficile ed incerta transizione dall'età industriale a quella postindustriale e che, pertanto, aggiunge problemi a problemi.

Nel 2000 a Lisbona l'U.E. lancia un piano sull'occupazione femminile intesa come volano per l'economia e lo sviluppo e fissa per il 2010 l'obiettivo del 60% di donne impegnate come dipendenti o autonome. Oggi in Italia l'occupazione femminile è al 46,9% a fronte di una media UE/27 al 58,8%. Siamo il paese in cui le donne sono più *sgobbone* degli uomini, ma anche quello in cui maggiore è il differenziale salariale di genere a svantaggio delle donne soprattutto ai livelli medio-alti, in cui soltanto il 5% è presente nei consigli di amministrazione e nei *board* delle aziende private, in cui anche nel pubblico alcuni incarichi apicali sono loro di fatto - sebbene non teoricamente - preclusi. Insomma, il cosiddetto "tetto di cristallo" continua ad essere trasparente ma infrangibile.

Di fronte alla crisi economica la *percezione* del "mal di crisi" colpisce più le donne (85%) che gli uomini (79%) ed una donna su due teme il proprio posto di lavoro. Sentendosi in uno stato di "forte apprensione" rispetto al futuro, tagliano le spese più degli uomini e stabiliscono nuove priorità quotidiane (SWG 2010).

Secondo uno studio ISTAT (dicembre 2009) in Italia le donne resistono meglio degli uomini ad una crisi che colpisce soprattutto l'industria manifatturiera e l'edilizia - santuari questi del lavoro maschile. L'occupazione femminile in Italia cala meno di quella maschile (61.000 donne a fronte di 245.000 uomini), sia perché la crisi colpisce più l'industria che il settore dei servizi alla persona e alla comunità nel quale è più forte la presenza femminile, sia perché la donna, condannata a svolgere prevalentemente attività gregarie, si adatta, e con un po' di determinazione, di duttilità e di disincanto, un lavoro purché sia lo cerca e lo trova.

Sul versante dell'imprenditoria femminile i dati di Unioncamere ci dicono che in Umbria a metà 2009 le imprese rosa registrate segnano +1,49% a Perugia e +2,19% a Terni. Due sono gli elementi positivi. Il primo è la crescita

leggi e strumenti adeguati. Il secondo riguarda la crescita dell'imprenditoria da parte di extracomunitarie che rappresenta un preciso segnale di integrazione con l'economia reale.

L'insieme dei dati sul versante

importante per posizioni elevate, reddito mensile, prestigio sociale, ma quella che meglio del lavoro maschile sa resistere alla crisi e sa concretamente affrontare le transizioni occupazionali. Le donne mostrano di essere consapevoli della fragilità del mercato del lavoro e di essere le prime a pagare le crisi e le ristrutturazioni aziendali, eppurtuttavia sono soprattutto loro a cogliere le prime occasioni per farsi avanti nei momenti difficili. Con la volontà di rimbocarsi le maniche, l'abnegazione, la capacità di mettersi costantemente in discussione compiono dei piccoli miracoli. E' innegabile che, come ritengono autorevoli economisti, "il futuro sia di quei paesi in cui le donne saranno soggetto di crescita". Ciò impone a noi tutti di riflettere su un paese da rimodellare in termini di democrazia paritaria e di compiere un salto di qualità per far sì che l'insieme delle politiche di programmazione assuma una lettura di genere. La soggettività femminile deve essere inserita in tutti i piani di sviluppo locale quale motore dell'innovazione e della crescita. Questo è l'imperativo politico necessario per consentirci di lavorare nella giusta ottica, per proporre un nuovo patto sociale che veda partecipi di un nuovo orizzonte non solo i sistemi istituzionali, ma anche le imprese e le forze sociali ed economiche.

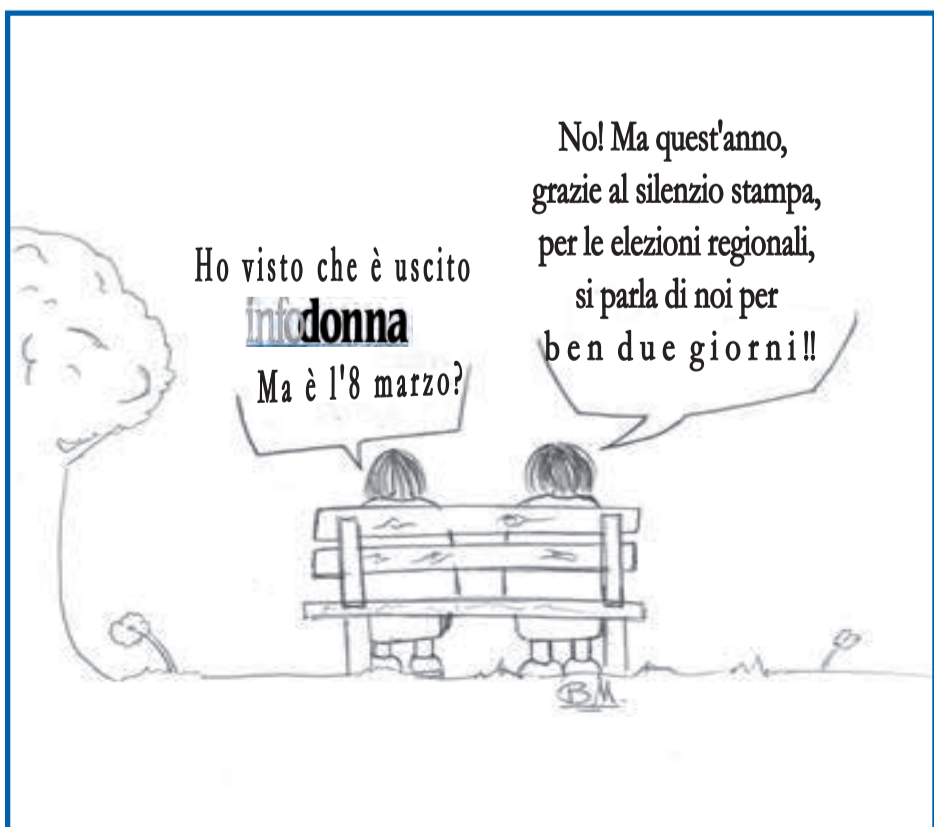
(Assessore Pari Opportunità della Provincia di Perugia)



Ornella Bellini, Assessore Pari Opportunità della Provincia di Perugia

dell'impresa donna, anche se il suo essere micro o piccola necessita di politiche di *empowerment* (manageriale, finanziario, di strategie di mercato) da sostenere con

dell'occupazione femminile, offre la sponda ad alcune riflessioni: si sta constatando che il lavoro femminile è la parte più dinamica del mercato; non necessariamente la più



Donne e uomini: un cammino condiviso

Ma la tenacia e il coraggio delle donne restano l'elemento trainante

Marco Vinicio Guasticchi

L'idea che ne abbiamo può, a volte, essere imprecisa, ma la consapevolezza che le donne, in Umbria, hanno fatto da protagoniste la storia del secolo trascorso è forte e ha solidi riferimenti nelle principali vicende sociali e culturali di tutto il Novecento.

Le riflessioni di marcata attualità alle quali ci riporta questo "speciale" hanno come sfondo di civiltà l'evoluzione, l'emancipazione e il protagonismo delle donne ombre all'interno di processi di crescita del tessuto economico provinciale e regionale segnati da lotte e grandi affermazioni di principio contro resistenze di ogni tipo.

La tenacia e il coraggio femminili -

si a c h e portino il nome di donne imprenditrici e filantrope, scrittrici o dirigenti politiche, sia che si ascrivano a più anonime contadine e operaie - hanno dato continuità, e non semplice, grande epicità, alla trasformazione della società umbra dal modello patriarcale e pressoché preindustriale della seconda metà dell'Ottocento alle caratteristiche di modernità che oggi conosciamo e viviamo.

Non c'è stato tempo, lungo questo percorso, per attardarsi nella riproposizione di una figura idealizzata e stereotipata della donna umbra: a ogni livello sociale, su ogni piano di maturazione intellettuale, la forza e la determinazione delle nostre donne, compagne e amiche, hanno saputo imporsi ed essere elemento trainante del tragitto da compiere in famiglia, nei luoghi di lavoro, nella comunità locale.

Se abbiamo vinto, se abbiamo perso, lo abbiamo fatto insieme: i cammini condivi-

si di uomini e donne di questa terra sono infinitamente più numerosi e ricchi di quelli lungo i quali c'è stata la sopraffazione reciproca, il tentativo di affermare e riproporre il dominio di genere.

Sono personalmente convinto che oggi ci troviamo di fronte a un bilancio di questo tipo e credo che lo studio della storia umbra, specie del Novecento, finirà per confermarcelo ampiamente.

Guardando avanti, come il taglio di questo inserto fa con intelligenza e misura, avvertiamo che bisognerà dare fondo a tutta la grandezza morale e alla dignità propositiva che le donne ombre si sono guadagnate per integrare, nello svilup-

po complessivo della nostra

Provincia, fenomeni, contraddizioni sconosciuti fino a pochi decenni fa.

Se vinceremo, se perderemo, una volta di più dovremo averlo fatto insieme, uomini e donne di una terra che ha sempre avvicinato il nome di un uomo prodigioso

ombra dal (Benedetto, Francesco) a quello di una donna prodigiosa (Chiara, Scolastica) e che spesso ha fatto brillare santità e poeticità assolutamente femminili. In ogni caso, la grandezza spirituale è sempre stata impiegata per superare le difficoltà del vivere quotidiano d'un'intera società locale.

Oggi, e per il futuro anche di fronte, la grandezza spirituale che abbiamo ereditato si confronta con una crisi molto buia e un'accoglienza che in nessun caso può essere rimessa in discussione.

Più che mai, la mano di un uomo e quella di una donna si troveranno l'una nell'altra.

(Presidente della Provincia di Perugia)



Contro ogni povertà, il lavoro è al femminile

*L'esigenza di un'economia diversa,
contro il profitto e per il bene comune*

Maria Pia Bruscolotti

Promuovere l'occupazione femminile è il primo e principale strumento di contrasto alla povertà e all'impoverimento non solo delle donne, ma del Paese intero. Le donne sono tra le vittime principali di quest'economia senza regole e senza critica che ha prodotto la grave crisi che stiamo attraversando. Lavorare contro la povertà femminile significa impegnarsi contemporaneamente per il bene di tutta la società, della famiglia, dei minori; significa garantire, insieme alla dignità delle donne, l'umanizzazione dell'economia, la civilizzazione del mercato, relazioni e istituzioni giuste.

Le donne infatti in ogni ambito

della loro attività sono portatrici di un'economia diversa, fondata sulla solidarietà, sulla laboriosità, sul primato delle persone e delle loro relazioni rispetto alla logica del profitto, del tornaconto individuale, dell'egoismo incapace di aprirsi al bene comune. Promuovere il lavoro e il protagonismo femminile significa contribuire attivamente alla lotta contro la povertà e l'esclusione sociale ingaggiata quest'anno in particolare dall'Unione Europea.

Mi preme in questa sede occuparmi delle dinamiche del mercato del lavoro nella media Valle del Tevere e a Massa Martana, prestando particolare attenzione alle differenze di genere.

Secondo i dati del Centro per l'impiego della Provincia di Perugia, nel triennio 2007-

2009, nella media Valle del Tevere, la domanda di lavoro subisce una flessione, passando da 9.142 avviamenti nel 2007, ai 7.805 registrati nel 2009, con una flessione del 14,6%.

La contrazione degli avviamenti ha riguardato le donne nella misura del 12,2% (passando da 4.205 nel 2007 a 3.691 nel 2009) e gli uomini per il 16,7% (passando da 4.937 nel 2007 a 4.114 nel 2009).

Diversa la dinamica registrata, rispetto al genere, nel comune di Massa Martana, dove la forte diminuzione degli avviamenti, passati nel medesimo periodo da 805 a 574, pari al

28,7%, è totalmente ascrivibile alla componente maschile, mentre

delle donne sono passati da 243 a 250, pari ad un incremento del 2,8%.

I nuovi ingressi nello stato di disoccupazione registrati presso i Centri per l'impiego nel biennio 2008/2009 nella media Valle del Tevere, aumentano di 331 unità, pari ad un incremento del 20% circa (1.663 nel 2008, 1.994 nel 2009); la componente femminile aumenta del 14,3%, mentre quella maschile di circa il 30%.

In riferimento al comune di Massa Martana si registra, invece, un incremento di poche unità (127 del 2009, a fronte di 122 del 2008), con le seguenti differenze di genere: le donne aumentano dalle 59 del 2008 alle 70 del 2009, gli uomini diminuiscono dai 63 del 2008 ai 57 del 2009.

(Sindaco di Massa Martana)



Tutti gli "esami" delle donne

Intervista ad Emilia Bellina

Consigliere della Sezione Lavoro della Corte d'Appello di Perugia

Nel nostro Paese, malgrado una legislazione avanzata in materia di pari trattamento uomo-donna nel mondo del lavoro, di fatto le donne vivono ancora situazioni di enormi disparità. Qual è la Sua esperienza professionale in merito a comportamenti discriminatori?

Che situazioni di disparità nei confronti della donna lavoratrice siano ancora pesantemente presenti nella nostra società è cosa sotto gli occhi di tutti, o almeno di tutti coloro che vogliono guardare, e vedere: nelle assunzioni, assegnazione di incarichi di rilievo, avanzamenti di carriera con l'estrema difficoltà di raggiungere le posizioni apicali laddove ci sia discrezionalità e non criteri obiettivi di valutazione (in quest'ultimo caso, ad esempio, nei concorsi e nelle selezioni, le donne sovente primeggiano). Il mio dovrebbe essere un osservatorio privilegiato, dato che davanti al giudice del lavoro passano tutte le patologie e le anomalie del rapporto di lavoro, e invece non è così; anche oggi che le donne hanno maggiore coscienza dei loro diritti, non trovo una folta casistica, e mi pare che, sul piano nazionale, la dottrina del settore ha individuato circa trenta sentenze negli ultimi tredici anni.

Inoltre più frequentemente i comportamenti censurati sul luogo di lavoro sono stati e sono di competenza del giudice penale. Su questa linea si colloca la sentenza della Cassazione n. 12301 del 2009, che ha censurato il comportamento discriminatorio e volgare di uno dei responsabili dell'aeroporto di Torino nei confronti delle dipendenti, dando nel contempo rilievo alla figura istituzionale della Consigliera di parità, consentendole di chiedere i danni da reato.

Quali sono secondo Lei le

motivazioni per le quali tante discriminazioni non vengono alla luce in sede giudiziale? Ed il recente decreto legislativo 5/2010 che mira a rafforzare le norme anti-discriminazione sul lavoro, prevedendo maxi sanzioni al datore di lavoro e l'inversione dell'onere della prova, può essere una leva importante del cambiamento?

Come ho spesso constatato, anche nel caso in cui la tutela della donna è immediata e assoluta, come nel licenziamento della lavoratrice madre,

e quando lo fa, si trova a dover dimostrare fatti i cui aspetti fumosi sfuggono alla possibilità di una prova concreta e rigorosa.

E' vero, la nostra legislazione oggi contiene tutte le misure più avanzate onde garantire, tra l'altro, la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini anche nel campo del lavoro: con le recenti modifiche al Codice delle pari opportunità (decreto legislativo n.198/2006), introdotte dal D.lgs. 5/2010 si è

strare che il suo comportamento non è discriminatorio, sollevando la parte lesa dall'onere gravosissimo di dover dimostrare l'intento discriminatorio di una determinata condotta? Penso che servirà, ma non subito e non in modo immediatamente palese; dubito che ci sarà un moltiplicarsi di azioni giudiziarie.

Solo attraverso un effettivo cambio di mentalità, pian piano, si potrà formare una coscienza sempre più consapevole dei diritti e dei doveri ad essi correlati.

In poche battute ci racconti la Sua esperienza di donna magistrato. Ha dovuto Lei stessa superare ostacoli maggiori rispetto ai Suoi colleghi uomini?

Come magistrato non credo di aver affrontato difficoltà maggiori rispetto a quelle dei colleghi uomini se non per quella solita differenza: del collega uomo si presume che sia bravo ed efficiente sino a prova contraria, la donna deve prima dimostrarlo sul campo e superare "l'esame", dopo di che tutto può ben procedere. Ma difficoltà maggiori vi sono nel concorrere, per esempio, ad un incarico direttivo che comporta un cambio di sede, di solito anche fuori regione. Mentre un uomo è abituato a pensare prima al vantaggio personale e di carriera e poi a come concilierà tutto questo con la famiglia, la donna fa l'operazione contraria e finisce spesso col rinunciare. Soprattutto le donne della mia generazione, che non potevano dare niente per scontato, hanno dovuto sempre "dare dimostrazione", perennemente oscillanti fra il rigore con cui affrontare ogni situazione di lavoro e i sensi di colpa per tutto ciò che veniva tralasciato a casa. Forse le nuove generazioni saranno almeno affrancate da questi sensi di colpa.



la sua azione non è diretta a riprendersi il posto di lavoro; nelle piccole realtà, laddove inferiori sono le tutele ed il rapporto personale è fondamentale, la donna si accontenta del mero risarcimento dei danni perché ben sa che è difficilissimo ripresentarsi in un ambiente di conflittualità esasperata. Oggi si parla tanto di mobbing, ma in realtà la persona - uomo o donna - realmente 'mobizzata' è talmente depressa e demoralizzata che non riesce neppure a trovare la strada per rivolgersi al giudice,

allargato enormemente il campo dei comportamenti sanzionati, non tipizzati, ma riferiti a "qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento" o atteggiamento del datore di lavoro, idoneo a determinare disparità di trattamento, prevedendo altresì un'azione pubblica a tutela delle discriminazioni collettive.

Servirà tutto questo? Servirà l'inversione dell'onere della prova, principio veramente rivoluzionario, per il quale sarà il datore a dover dimo-

Dalla parità formale verso l'uguaglianza sostanziale

Si passa attraverso professionalità, formazione, nuova imprenditorialità, revisione del welfare

Lorena Pesaresi

Elemento cardine di ogni sistema democratico è il principio di uguaglianza inteso come scopo principale da perseguire, un punto d'arrivo, un dovere morale e politico di tutti. Il bisogno di passare dalla parità formale all'uguaglianza sostanziale tra i sessi, specie nel mondo del lavoro, è la nostra strada maestra, l'obiettivo principale su cui insistere per una più attenta e rinnovata responsabilità delle istituzioni, del mondo imprenditoriale, della società.

Fare di Perugia una più moderna città europea, pronta a crescere all'insegna dell'innovazione culturale, sociale ed economica, significa inevitabilmente far emergere, quale "risorsa" fondamentale della società, la soggettività femminile, con i propri talenti, meriti e competenze. Per questo, promuovere le donne nell'accesso al lavoro, anche grazie a specifici percorsi formativi-informativi, quali il nostro "Progetto Gemma" (all'av-

guardia nei progetti formativi per la città), costituisce per il Comune di Perugia uno dei punti cardine su cui operare. Progetti di "Azioni positive" sono già in campo, insieme ad altri soggetti pubblici e privati, per creare reali condizioni di inserimento, di sviluppo professionale e manageriale, nei luoghi e nei ruoli del mercato del lavoro ancora poco "amico" delle donne. Riteniamo inoltre fondamentale, in Umbria, rafforzare ed accrescere l'imprenditorialità femminile, a partire da una nuova legge regionale, che miri al potenziamento dei servizi e di tutte le opportunità finanziarie di cui essa necessita.

Anche in Umbria e a Perugia persiste uno squilibrio di genere nel lavoro, dalle opportunità di accesso, alla stabilizzazione, ai salari, ai percorsi di carriera. L'Umbria nel 2009 ha registrato una flessione dell'occupazione femminile pari all'1,9%, in linea con quella media del Paese e a Perugia, come nel resto della regione, più della metà dei disoccupati/inoccupati



è rappresentata da donne (Centro per l'impiego, rapporto 2008-2009). E' necessario inoltre rivedere l'attua-

le modello di welfare in modo da interpretare meglio i nuovi bisogni delle donne e delle famiglie e per far

fronte ad una crisi economica che anche a Perugia e in Umbria si fa sentire. Una crisi che penalizza soprattutto le donne, più precarie, più numerose nei lavori atipici, meno retribuite degli uomini, con dimissioni più o meno volontarie alla nascita del primo figlio, con una maternità che costituisce ancora la prima causa di discriminazione nel rapporto di lavoro. Restano inadeguate poi le politiche di conciliazione tra cura e lavoro e permane, in Italia, grazie ai non superati stereotipi culturali e sociali, una divisione di genere del lavoro familiare ancora fortemente asimmetrica (il 77,7% del tempo dedicato alla famiglia è tempo delle donne).

Anche se le generazioni più giovani corrono come frecce in termini di capacità, formazione, esiti scolastici e universitari, lettura di libri, siamo ancora un Paese che non sa guardare al futuro.
(Assessore Pari Opportunità del Comune di Perugia)

Premialità e "mainstreaming" per sostenere il lavoro

Un segnale positivo dai Centri per l'impiego, ma le giovani sono in difficoltà

Adriano Bei

Sul versante del lavoro e della formazione l'anno 2009, a seguito della crisi finanziaria mondiale e della recessione economica in atto, ha registrato anche in Umbria la priorità della salvaguardia dei posti di lavoro a rischio, attraverso il ruolo degli ammortizzatori sociali e l'ampliamento delle categorie di beneficiari degli strumenti di politiche attive e passive.

Tuttavia la Commissione Europea, a più riprese, ha invitato gli Stati membri e le Regioni ad attuare azioni specifiche, anche attraverso il Fondo Sociale Europeo, a favore dei disoccupati di lunga durata, delle fasce deboli e di coloro che non possono accedere a nessun ammortizzatore sociale, rimettendo in moto gli investimenti in favore dell'occupazione e a sostegno dei reinserimenti nel mercato del lavoro.

In tale contesto e nel più generale impiego delle risorse del Programma Operativo regionale dell'Umbria FSE 2007-2013, la Provincia di Perugia ha inteso rafforzare la strategia del *gender mainstreaming*, mettendo in campo una serie di azioni mirate a incoraggiare e sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la disparità di genere, rafforzando i servizi erogati in materia di formazione e politiche attive del lavoro. Una breve analisi delle fonti amministrative e delle basi di dati disponibili dalla Provincia può offrire uno spaccato interessante sulle dinamiche delle politiche e dei sistemi della formazione e del lavoro per l'anno 2009.

Nella programmazione delle politiche formative, infatti, la Provincia di Perugia ha da tempo adottato un approccio

di genere che prevede sia la premialità di interventi a favore del *target* femminile, sia la possibilità di riserve finanziarie di genere nei vari assi di intervento secondo l'ottica del *mainstreaming*.

Un primo effetto delle politiche provinciali emerge in modo evidente analizzando il numero percentuale delle donne in formazione per l'anno 2009: si passa dal 45%

sempre nel 2009, si registra una prevalenza femminile. Le 22.502 utenti donne che hanno ricevuto servizi rappresentano infatti il 54% del totale dell'utenza. Di queste quasi la metà risultano di nuova iscrizione, cioè 10.553 utenti, pari al 51% del totale (nel 2008 la percentuale era del 55%); la crisi ha prodotto infatti un generale aumento delle iscrizioni (+30% sul 2008), ma con

piccolo incremento percentuale della presenza femminile nel lavoro, segnale positivo in tempo di crisi, ma preoccupano le difficoltà riscontrate per le giovani al di sotto dei 30 anni e l'elevato *turnover* della forza lavoro femminile.

Le lavoratrici cessate dal lavoro nel 2009 sono state 36.415, pari al 46% del totale delle cessazioni.

Una nota negativa di genere va registrata sul fronte del collocamento obbligatorio dei disabili ex L. 68/99. Dei 3.969 iscritti al 31.12.2009 (+12% sul 2008) nell'elenco unico provinciale, circa il 55% è rappresentato da donne disabili. Nonostante la crisi economica e la sospensione degli obblighi di cui hanno usufruito molte aziende private, l'impegno dell'ufficio provinciale ha prodotto comunque 450 avviamenti al lavoro, ma di questi solo il 36% ha riguardato donne disabili.

Continua così il *trend* negativo di avviamento delle donne disabili rispetto al sesso maschile. Pur essendo più alto il numero delle donne iscritte all'elenco rispetto agli uomini, le donne disabili sono ancora doppiamente svantaggiate sia perché donne e sia perché disabili. Ciò dipende essenzialmente dal fatto che le richieste per le assunzioni obbligatorie riguardano settori (agricoltura, costruzioni, industria...) e mansioni tipicamente maschili. Ma è innegabile che occorra rafforzare le politiche di genere e mettere in campo azioni specifiche di sensibilizzazione e di comunicazione. Un obiettivo da inserire certamente nel prossimo programma provinciale 2010-2011 per la formazione ed il lavoro.

(Direttore Area Lavoro
Formazione Scuola
e Politiche comunitarie
della Provincia di Perugia)



al 51,2% con le attività finanziarie dal Fondo Sociale Europeo e al 52% nel caso dei *voucher* formativi per occupati/e. E' interessante rilevare che sul totale delle donne partecipanti il 57% ha più di 30 anni (il 26% più di 40 anni), e che circa il 30% possiede la laurea.

Anche sul fronte dell'utenza dei Servizi per l'impiego,

una crescita più marcata per gli uomini. Circa un quarto delle donne che si sono rivolte ai nostri Centri per l'impiego sono straniere, e di queste il 14% sono extracomunitarie. Sempre nel 2009 le donne avviate al lavoro sono state 37.132 (nel 2008 erano 41.287) per 65.645 avviamenti, cioè il 49% sul totale (nel 2008 erano il 48%). I dati registrano un

Quella dura 'scelta' tra famiglia e lavoro

Ci vogliono nuove leggi e le giuste politiche aziendali

Maria Margherita Lezi

Le donne sono ancora costrette ad affrontare una difficile situazione occupazionale, malgrado una sempre maggiore volontà di entrare a viva voce nel mondo del lavoro, oltre che per una questione economica anche per una voglia di riscatto, di indipendenza, di affermazione.

Quando poi la situazione economica si fa più pesante, sono proprio le donne a pagarne il prezzo più alto, nonostante abbiano dimostrato nel tempo e con grande fatica di essere all'altezza dei ruoli assegnati, di saper conciliare la vita familiare con quella lavorativa, di possedere grandi capacità organizzative, imprenditoriali e manageriali.

E' un dato di fatto che laddove le donne ricoprono ruoli apicali (casi sporadici) raggiungono sempre i massimi risultati in termini di efficacia ed efficienza.

Certo, devono essere messe in condizioni di lavorare bene, cosa che accade raramente, anche perché scontano una situazione di grande disparità di trattamento dovuta all'arretratezza di una classe dirigente ancora lontana dal considerare culturalmente alla pari uomini e donne.

Per far questo occorrono oltre che nuove leggi, politiche aziendali che permettano alle donne di svolgere il proprio lavoro, ma anche di occuparsi della famiglia, nel rispetto di quei valori che sono l'anima della vita, cosa che non sempre accade. Anzi, accade spesso, che molte donne sono costrette a dure "scelte" tra lavoro e famiglia perdendo per sempre importanti opportunità professionali.

La forza delle donne però, per le quali nulla è scontato e tutto è oggetto di fatiche, con-

quiste, battaglie, sta nell'orgoglio, nella tenacia, nel voler a tutti i costi esserci ed essere punto di riferimento. Ed è grazie a questa forza che, se ci guardiamo intorno, troviamo molte donne al comando di importanti realtà economiche e imprenditoriali.

Anche il nostro territorio vede la presenza di numerose attività imprenditoriali femminili, distribuite su più settori: su un totale di circa 3400 attività, 900 sono femminili e, di queste, 270 sono nel commerciale, 60 nell'alberghiero e nella ristorazione, 70 sono società finanziarie e assicurative ed 80 sono imprese di servizi.

Importanti sono le azioni e gli interventi che la politica e le istituzioni mettono in atto a sostegno delle attività produttive, sia di tipo economico, che di servizi alle imprese. Nella nostra città abbiamo attivato, in collaborazione con Sviluppumbria, uno Sportello informativo per l'orientamento al lavoro, per l'avvio di nuove imprese e per il sostegno ed il consolidamento delle imprese già esistenti.

Nell'ambito poi delle politiche attive del lavoro, occorre prevedere a tutti i livelli (comunale, provinciale, regionale) azioni volte sia al sostegno dell'occupabilità femminile e sia della *conciliazione* dei tempi di vita e di lavoro.

Altro elemento caratterizzante il nostro territorio e che colpisce in particolare le donne, è la precarizzazione dei lavori.

Se vogliamo che tra qualche anno l'Italia non sia il Paese con il più basso tasso d'occupazione tra i Paesi dell'Ocse, interveniamo subito: le istituzioni facciano la propria parte e le donne siano intanto fiere di se stesse e non perdano mai la speranza.

(Assessore Sviluppo Economico del Comune di Spoleto)

Donne: quell'esercito invisibile

Quando ci si divide tra impegni domestici e saltuari lavori di fortuna

Fernanda Cecchini

Sarebbe facile trovare in qualche punto percentuale una sponda a cui appoggiarsi per non dire che anche questa crisi ha trovato nelle donne un elemento del corpo sociale su cui abbattersi con maggiore danno: lo dicono i numeri dei Centri per l'impiego o i punti di ascolto degli Uffici di cittadinanza. Azzardo questa considerazione amara per ribadire che sono ancora le donne il primo elemento ad essere espulso quando il ciclo produttivo si contrae o corre, senza il gravame di diritti e valori, verso nuovi profitti. Non mi consola che in Umbria e nel mio Alto Tevere la statistica sia meno severa che in altri distretti fortemente esposti su un mercato internazionale ormai esangue, anche perché, dalla destrutturazione del tessile in poi, la vicenda locale del lavoro femminile è stata una storia di disoccupazione, o nel migliore dei casi, di inoccupazione femminile. Le politiche della flessibilità nell'applicazione italiana hanno

determinato la precarizzazione e non la dinamicità di un'intera generazione, già penalizzata dalla riforma del sistema pensionistico, generosissima con i suoi padri, matrigna con i suoi figli e le sue figlie. Nell'ultimo anno le tendenze, ammortizzate da azioni di accompagnamento, dal *welfare* e anche da una dose di sommerso, si sono radicalizzate e la crisi - potremmo dire - ha fatto il resto, colpendo il segmento debole di un mercato fragile. Se questo è il quadro, appare quanto meno riduttivo interpretare il fenomeno crescente della disoccupazione femminile come un effetto collaterale dell'inconciliabilità tra lavoro e vita familiare, postulato su cui il piano "Italia 2020" del Governo costruisce, con approccio autoconsolatorio, un paniere, pur significativo, di sostegni economici e investimenti di supporto per asili nido, telelavoro, *part-time*. Forse, a crisi conclamata e ancora lontani dallo scorgere la luce alla fine del tunnel, dovremmo cominciare ad indagare sull'"invisibilità delle donne",



conoscendo meglio questo esercito nascosto tra le incombenze domestiche e saltuari lavori di fortuna, perché nelle sue fila - sono ancora le statistiche più recenti a darci il polso della situazione - ci sono donne che a trenta e quaranta anni non hanno mai

avuto un impiego continuativo, madri e nonne cinquantenni, reduci da mobilità e cassaintegrazione, giovani laureate che si improvvisano imprenditrici per ovviare alla mancanza di lavoro dipendente, portando a saldo zero la natimortalità delle aziende. Come

onna e come sindaco, ritengo che sia necessario confermare e potenziare la rete di protezione intorno alla famiglia e alla maternità, dal momento che rappresenta la principale tutela per le donne e per i loro figli. Però mi chiedo quanto queste politiche non siano in realtà una battaglia di retroguardia, che non scalfisce un pregiudizio "di genere", negato quanto innegabile, che non rimuove l'eterno bivio davanti al quale ogni donna viene messa: o a casa o in carriera.

Dicono che niente, dopo questa crisi, sarà come prima: allora iniziamo a progettare il futuro a partire dalla modifica di condizioni, regole e sistemi organizzativi che indirettamente penalizzano le donne, agendo sul sistema istituzionale, organizzativo e delle professionalità, sul modello lavorativo e sulla distribuzione e gestione delle risorse umane del sistema di produzione nel suo complesso. Abbiamo gli strumenti ed anche le leggi, dobbiamo passare dalle parole ai fatti. (Sindaco di Città di Castello)

Anche se le imprenditrici devono lavorare il doppio e con una doppia organizzazione

Le imprese delle donne tengono meglio

Maria Zappelli Cardarelli

Il Comitato per l'imprenditoria femminile della CCIAA di Perugia, da me presieduto, si compone di 17 rappresentanti del mondo economico e istituzionale della nostra provincia e vuole rappresentare per il territorio un motore di incentivo e di sviluppo all'imprenditoria femminile.

I dati ci indicano che in ogni settore economico, nonostante la crisi di questo ultimo anno, le imprese condotte da donne sono quelle che tengono meglio, in molti casi sopravvivono più delle aziende a conduzione maschile e sono più solvibili anche se le banche stentano a riconoscere tali meriti.

Il problema dell'accesso al credito è uno dei temi più forti e più sentiti in modo trasversale da tutti i settori economici, tanto che il nostro Comitato ha pensato di organizzare seminari con il sistema bancario per cominciare a ragionare su possibili misure e interventi a favore delle nostre imprese.

L'altro tema caro alle componenti del Comitato è il tema della conciliazione dei tempi della vita familiare con quella professionale. Una donna che decide di fare impresa è consapevole



del fatto che il suo lavoro non finisce quando la sera torna a casa ma anzi lì c'è un altro lavoro importantissimo che l'aspetta.

Il ruolo di cura della donna è fondamentale nella nostra società, e l'imprenditrice, a differenza dell'imprenditore uomo, nel portare avanti la propria azienda e la famiglia affronta quotidianamente un grande sforzo di energie, con minor tempo per sé e una buona, doppia dose di organizzazione. E tutto questo non può essere banalizzato affermando che

un'impresa è tale indipendentemente da chi la guida, le differenze ci sono e vanno considerate. Una politica più attenta alle "esigenze" delle donne è una politica attenta alla famiglia ed alla società.

Auspichiamo poi, l'emanazione di una legge regionale che guardi con attenzione alle imprese condotte da donne. Sono ormai diversi anni che il Comitato ha presentato proposte in tal senso ed ora l'impegno sarà massimo, perché non possiamo più pensare, in un momento così delicato per la nostra economia e così difficile per ogni settore come quello attuale, che le donne continuino a sostenere tanti pesi e tante difficoltà di cui la nostra società sembra non accorgersi o non voler vedere.

Ma da imprenditrice sono fiduciosa per il futuro: sapremo ancora una volta dimostrare la nostra forza e superare questo momento, con quell'impulso e quella carica che contraddistingue da sempre l'imprenditoria femminile umbra.

(Presidente Comitato per l'imprenditorialità femminile - Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Perugia)

In Umbria c'è un tessuto sano, ma manca il lavoro

Il futuro è nelle piccole imprese, turismo ed eccellenze del territorio

Giovanna Petrini

La questione da affrontare relativa al rapporto donne e lavoro rappresenta uno degli argomenti più significativi, ma sicuramente più complicati da analizzare. Risulta soprattutto complicato proporre soluzioni positive in questa fase assai delicata di crisi.

In particolare nel territorio della Valle umbra che si estende da Bastia a Foligno, si sta vivendo quello che è un fenomeno diffuso: forte crisi occupazionale con le donne che sono le prime a pagare le conseguenze di un mercato del lavoro sempre più espulsivo e mai inclusivo.

Se avessimo ragionato in un periodo felice dal punto di vista delle possibilità lavorative, avremmo potuto fare riferimento alla necessità di ampliare le politiche di sostegno alle donne lavoratrici, garantendo servizi e tempi adeguati anche per la cura della famiglia che, come sappiamo, nella stragrande maggioranza dei casi è gestita dalla componente femminile che si fa carico anche, e per fortuna, degli anziani molto spesso presenti nei nuclei familiari.

Ebbene, posso affermare che nel territorio regionale, seppure con i necessari miglioramenti, questo tipo di servizi esiste e funziona così come esiste ancora una rete di relazioni familiari e amicali che sono di grande supporto; manca però l'elemento principale e cioè il lavoro.

La crisi del tessile, del manifatturiero, la richiesta di personale con basse qualifiche stanno penalizzando il mondo femminile, visto ad esempio l'alto grado di scolarizzazione delle donne che, se per qualche miracolo trovano un lavoro, questo è sottopagato e non

adeguato al titolo di studio (magari conseguito con fatica e sacrificio!).

La Valle umbra rappresenta una delle aree più dinamiche che però dovrà sapersi reinventare, anche con il sostegno di adeguate politiche pubbliche, in settori lavorativi che possono rappresentare il futuro: immagino che il futuro non possiamo identificarlo nella



grande industria, ma nella piccola e media impresa, nei settori legati al turismo e alla valorizzazione del territorio e delle sue eccellenze culturali, ambientali, enogastronomiche, costruendo una rete virtuosa che sappia sperimentare ed innovare. Dobbiamo utilizzare, anche se questo verbo forse è un po'

duro, il patrimonio che abbiamo, a partire dai centri storici, dalla riscoperta del lavoro, con un occhio attento al miglioramento delle infrastrutture, sia fisiche come le strade ed i collegamenti tra città, ma anche e soprattutto il miglioramento delle autostrade virtuali (adsl, collegamenti internet), capaci di esportare ciò che di unico abbiamo nel mondo.

Questo il punto di vista, lo stimolo e l'impegno di una donna chiamata ad amministrare un comune medio come Cannara, che vive e sente quotidianamente i problemi dei cittadini e delle cittadine in particolare: credo sia giunto il momento di mettere in atto le belle parole che da tanto tempo diciamo, dando gambe al progetto per una rete diffusa che sappia coniugare lo sviluppo economico, la promozione territoriale e culturale, per fare della nostra bella e unica Valle umbra un elemento di crescita e di gratificazione per tutti e per le donne in particolare. (Sindaco di Cannara)

progetto L.I.N.F.A.



Laboratorio d'INNOVAZIONE Femminile Aziendale

Il Progetto, presentato dalla Provincia di Perugia nel 2005, è stato accolto e finanziato dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 2 della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dell'art. 7, d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196.

Il Progetto L.I.N.F.A., iniziato il 18 giugno 2008, terminerà il 17 giugno 2010.

Soggetto Capofila

Provincia di Perugia - Assessorati Pari Opportunità e Politiche Comunitarie

Partner operativi

Sviluppumbria S.p.A., Gepafin S.p.A., Centro di Formazione Imprenditoriale C.C.I.A.A. di Perugia e Terni, Confapi Umbria, Confcommercio di Perugia, C.I.A.Umbria-Donne in Campo, Confartigianato Umbria, A.I.D.D.A., F.I.D.A.P.A.

A chi è rivolto

Rivolto inizialmente a 25 imprenditrici, attive da almeno due anni, ha visto poi la partecipazione di un numero maggiore di imprese femminili ed in alcune fasi progettuali il coinvolgimento dell'intero tessuto economico e sociale del nostro territorio provinciale.

Obiettivi

- favorire il potenziamento e la stabilizzazione di imprese femminili in Umbria
- favorire il supporto e lo sviluppo di conoscenze e competenze manageriali specialistiche
- favorire e rafforzare la qualificazione professionale delle imprenditrici e potenziare l'accesso delle donne alla formazione specialistica imprenditoriale
- promuovere e sostenere la presenza delle donne nei livelli di management
- creare, realizzare e sviluppare reti integrate di supporto
- creare una banca dati delle metodologie e dei prodotti didattici sviluppati

Le donne, prime a pagare la crisi

Al Trasimeno bassa la risposta alla domanda di occupazione femminile

Luciana Bianco

E' da poco trascorso l'8 marzo, la "Giornata internazionale della donna", e credo che al di là della festività e della connotazione a volte strettamente commerciale che oggi essa ha assunto, dovremmo tutti soffermarci a riflettere. Dobbiamo in primo luogo ricordare la battaglia che in molte parti del mondo le donne hanno dovuto combattere per vedere affermare i propri diritti ed emanciparsi da una condizione di disparità sociale, politica ed economica. Per questo a me preme innanzitutto ricordare Anita Belleschi Grifoni, sicuramente una delle prime donne imprenditrici del comprensorio del Trasimeno. Fu lei che già dall'inizio del '900 riuscì a far fiorire a livello imprenditoriale la lavorazione artistica del ricamo su tulle. Fu tale attività, come è storicamente documentato, a rappresentare per lungo tempo la prima fonte di reddito prodotta da donne a sostegno dell'economia del territorio.

Da allora sono passati molti anni. Anni per lo più di lavoro "sommerso" dovuto prevalentemente all'attività mezzadrale su cui si basava l'economia di queste zone. Questo fino agli anni Settanta, quando l'avvicinarsi di realtà industriali permise di nuovo a molte donne di poter contribuire al



pari dei colleghi maschi all'economia del nucleo familiare, ma soprattutto di emanciparsi da una condizione di sudditanza verso una società sino a quel momento di carattere prevalentemente patriarcale.

Attualmente il comprensorio del Trasimeno si caratterizza per una forte presenza di piccole e

piccolissime aziende che riescono a rispondere in maniera piuttosto limitata alla domanda occupazionale femminile.

I settori in cui il lavoro femminile è maggiormente prevalente sono quelli dei servizi. Mi riferisco in particolare ad ambiti sociali, educativi, ricreativi o assistenziali, per sconfinare poi in altri come quel-

lo del commercio (tessile e abbigliamento). Purtroppo in un momento come questo, in cui la crisi economica mondiale sta esigendo anche nei nostri territori un pesante pedaggio, spesso sono le donne le prime a pagare. Prevalde ancora la convinzione che il nucleo familiare sia sostenuto soprattutto dal lavoro maschile, ragion per cui la donna è la prima a pagare la crisi, a volte perdendo addirittura il posto di lavoro e, nelle ipotesi peggiori, senza essere sostenuta da alcun ammortizzatore sociale.

Vorrei infine sottolineare come ancora oggi siano poche le donne - anche se la tendenza in questo senso è incoraggiante - che ricoprono incarichi di primo piano nel nostro panorama economico e sociale. Poche infatti sono le imprenditrici, poche quelle con incarichi dirigenziali o amministrativi sia nel pubblico che nel privato. Negli ultimi anni sono comunque stati fatti passi in avanti verso una maggiore responsabilizzazione femminile in questi ambiti, il che ha permesso alla componente "rosa" di essere parte attiva nella gestione politica, istituzionale ed economica del proprio territorio, mettendo a sua disposizione un patrimonio di capacità e di competenze che a volte era rimasto inutilizzato.

(Sindaco di Panicale)