

ADBI

Associazione Donne della Banca d'Italia

Mariella Taliercio

**Perché e come valorizzare
i talenti femminili**

17 giugno 2011



Perché - CF 31 - 5 - 2011

- ✚ la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del sistema
- ✚ oggi il 60 per cento dei laureati è formato da giovani donne
- ✚ l'occupazione femminile è ferma al 46 per cento, venti punti meno di quella maschile

Perché - CF 31 – 5 -2011

- ✚ 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
- ✚ il tempo di cura della casa e della famiglia a carico delle donne resta in Italia molto maggiore che negli altri paesi

Come - CF 31 - 5 - 2011

- 
- 
- ✚ **Maggiori servizi**
 - ✚ **Organizzazione del lavoro**
 - ✚ **Riduzione dei disincentivi impliciti nei regimi fiscali**

Migliore equilibrio tra vita e lavoro

Come – Libro bianco ADBI

- ◆ **dalla flessibilità all'efficienza**
- ◆ **dalla meritocrazia all'empowerment**
- ◆ **dal disagio al benessere aziendale**
- ◆ **dalla formazione al cambiamento culturale**

Come – Libro bianco ADBI

Argomenti connessi e sinergici

Infatti, le misure di flessibilità

- ◆ Senza agire su leva della cultura con la formazione si rischia creare “segregazione di genere”
 - ◆ Producono effetto penalizzante se non accompagnate da strumenti di valorizzazione del merito fondati su premio qualità lavoro svolto ed efficienza piuttosto che tempo trascorso in ufficio
- inoltre
- ❖ Fenomeni di marginalizzazione e di mancato riconoscimento del merito generano disagio

DALLA FLESSIBILITA' ALL'EFFICIENZA

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- **ampliamento della flessibilità nell'orario di lavoro**
 - ✓ flessibilità oraria giornaliera e settimanale
 - ✓ eliminare rigidità part time

- **razionalizzazione delle attività nella giornata lavorativa**
 - ✓ attività principali nelle fasce centrali della giornata lavorativa
 - ✓ orario di inizio e fine delle riunioni

- **telelavoro e job sharing**
 - ✓ sperimentazione limitata
 - ✓ flessibilità di utilizzo
 - ✓ condivisione incarichi e responsabilità

TELELAVORO

- **da modello “rigido”, prevalente in Italia, che risponde ad approccio “difensivo” della contrattazione collettiva**
 - ✓ Vincoli per tipologia prestazione: mansioni ripetitive o situazioni svantaggiate
 - ✓ Vincoli temporali: intera prestazione lavorativa, entro un arco temporale predefinito

- **a strumento di razionalizzazione dei modelli di organizzazione del lavoro**
 - ✓ da finalità “sociali” a finalità manageriali
 - ✓ fondato su accordo diretto e flessibile tra management e risorsa
 - ✓ per mansioni dotate di autonomia professionale e fondate sulla responsabilità del risultato
 - ✓ con minori vincoli temporali (singole giornate o periodi variabili)

DALLA FLESSIBILITA' ALL'EFFICIENZA

2. RIEQUILIBRIO TRA GENERI

- **congedo per i neo-padri e per malattia figlio**
 - ✓ congedo di paternità
 - ✓ congedo retribuito per malattia figlio

- **agevolazione all'accesso dei servizi di supporto**
 - ✓ nidi aziendali
 - ✓ convenzioni

- **reinserimento nel contesto lavorativo di chi è stato assente**
 - ✓ referente informativo /formativo
 - ✓ informativa strutturata sui lavori, in essere e programmati

- **informativa ai dipendenti sugli strumenti di conciliazione**
 - ✓ guida alle opportunità di conciliazione

Grazie per l'attenzione