

# L'angologiro

VISIONI E PROSPETTIVE DAL SOCIALE

## PARI E DISPARI

IL RAPPORTO ANNUALE DELLA MCKINSEY "WOMEN MATTER", PREVEDE CHE NEL 2040 MANCHERANNO ALL'APPELLO 24 MILIONI DI POSTI DI LAVORO, CIFRA CHE SI RIDUCE A 3 MILIONI SE AUMENTA IL COINVOLGIMENTO DELLE DONNE NEL LAVORO. E' L'EQUAZIONE DEL PINK NEW DEAL: LA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE, STIMOLANDO UNA MAGGIORE DOMANDA DI SERVIZI, PRODUCE EFFETTI ESPANSIVI SUL PIL.

### IN QUESTO NUMERO

pag. 2 - **ETICA & METODO**  
Valorizzare le donne conviene

pag. 3 - **MICRO**  
Più Risparmio meno Equità

pag. 3 - **MACRO**  
Le donne al Parlamento

pag. 4 - **NARRAZIONI**  
Che storia!!!  
Una riflessione eretica ...

### EDITORIALE

Molti di noi, oggi, hanno la coscienza di attraversare uno di quei momenti di cui altri, fra una generazione o due, leggeranno sui libri – o più probabilmente su wikipedia - come succedeva a noi di guardare le immagini dell'America dei primi anni '30.

Brancolando nel buio, ascoltiamo la retorica dei tecnici che, mentre subiscono il ricatto del mercato finanziario, giustificano le loro manovre, raccontandoci delle nostre vite, vissute al di sopra delle nostre possibilità.

Viene da domandarsi se non sia stato piuttosto questo mercato finanziario ad aver vissuto al di sopra delle nostre possibilità ... di consumare e rimborsare interessi.

Questa che Guccini definirebbe "un'era in transizione, fra una civiltà quasi finita ed una nuova, inconcepita", si presenta come una fase caotica, in cui si fatica a trovare la quadra di un nuovo modello di sviluppo. In cui, senza un nuovo modo di concepire il "pubblico", lo stato è costretto a ritrarsi, mentre il mercato occupa i territori abbandonati.

I tempi di crisi incutono timore, per l'incertezza che li accompagna, ma possono essere anche tempi creativi, in cui avanzano proposte e visioni.

Oggi, non bastano più piccole risposte per uscire dalla recessione. Non si tratta solo di innovare il prodotto. Bisogna innovare il modo di produrre.

Guardando di più alla sostenibilità ambientale ed all'impatto sociale del nostro modo di fare economia.

Favorendo modelli collaborativi, piuttosto che competitivi. Inclusivi, più che escludenti.

Secondo un recente studio della Fondazione Rodolfo De Benedetti, queste sono qualità

spiccatamente femminili. Quelle stesse che oggi, in un modello ipercompetitivo, penalizzano le donne sul lavoro.

Con una disoccupazione al 9,6%, il lavoro femminile risulta il più colpito: fra gennaio e febbraio 2012, si sono registrate 44mila donne occupate in meno; al Sud, le donne disoccupate sono il 49,2% del totale. Ad incidere su questi dati, oltre a fattori culturali – circa il 75% degli italiani ritiene che un bimbo risenta negativamente se la madre lavora (il 25% in Svezia) - vi sono le conseguenze delle disuguaglianze presenti nel mercato del lavoro pre-crisi: maggiore presenza femminile nel lavoro precario, maggior numero di contratti a tempo, dimissioni in bianco. Una condizione che ha reso le donne più vulnerabili alla crisi.

Eppure, la discriminazione delle donne sui posti di lavoro, secondo diversi analisti, incide pesantemente sulle possibilità di ripresa dell'economia di un Paese. Una ricerca di Goldman Sachs, sostiene che dal maggior coinvolgimento delle donne, deriverebbero aumenti di PIL del 13% nella zona Euro, e addirittura del 22% per l'Italia. Il rapporto annuale della McKinsey "Women Matter", prevede che nel 2040 mancheranno all'appello 24 milioni di posti di lavoro, cifra che si riduce a 3 milioni se aumenta il coinvolgimento delle donne nel lavoro.

E' l'equazione del Pink New Deal: la crescita dell'occupazione femminile, stimolando una maggiore domanda di servizi, produce effetti espansivi sul PIL.

Lo stesso Governatore della Banca d'Italia, nella sua recente relazione, sottolinea l'importanza della questione: "Una maggiore occupazione femminile

– sostiene – si associa all'acquisto di beni e servizi, specie quelli di cura, altrimenti prodotti all'interno della famiglia, stimolando l'espansione di un mercato in Italia poco sviluppato"; "L'uovo di Colombo" lo definiscono D. Del Boca, L. Mencarini e S. Pasqua, autrici del libro "Valorizzare le donne conviene".

Ma la cosa non è così semplice. Il richiamo in rosa al new deal roosveltiano apre il dibattito sul ruolo dell'intervento pubblico. Dire che i servizi di cura prodotti all'interno della famiglia, sono "fuori mercato", non è esatto. Sono inseriti nel descritto mercato del lavoro, che discrimina le donne. Le quali sono già abituate a confrontare – in termini di mercato – il loro lavoro di cura con le loro capacità di spesa per assistenza; e talvolta decidono, per motivi economici, di stare a casa.

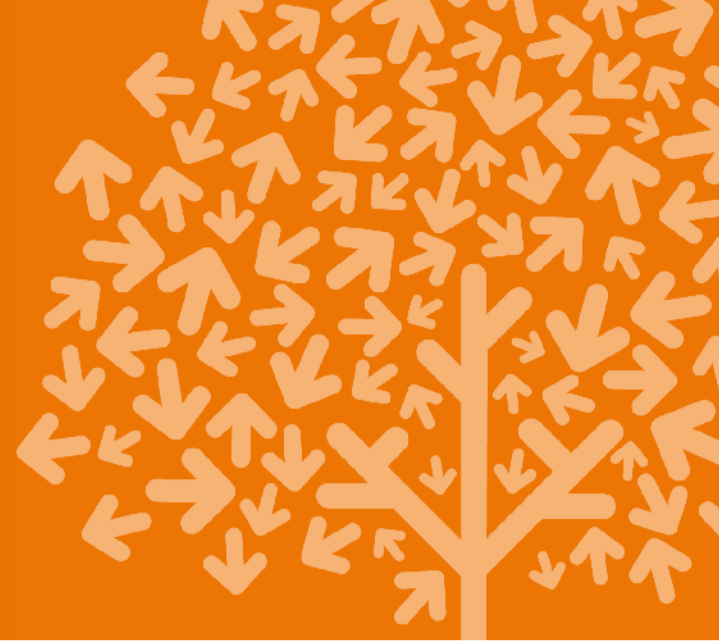
Bisogna riconoscere che il mercato ha un vizio congenito: richiede l'esistenza di una domanda solvibile.

I bisogni generalmente non mancano e neanche le risorse umane; ciò che manca sono i soldi per far incontrare bisogni e risorse. Sembra allora evidente che un mercato dei servizi di cura si può immaginare solo come accessorio ad un welfare pubblico, capace di garantire uguale accesso al mercato del lavoro per tutte le donne, liberandone tempo e risorse. Welfare che, fra l'altro, si è dimostrato un volano formidabile di occupazione femminile.

L'ottica insomma deve essere quella della tutela di diritti e pari opportunità, diversamente l'equazione pink rischia di essere un rimmel scadente in una giornata di pioggia.

Carmen Silipo

# Valorizzare le donne conviene?



**C**onvinta che si debbano considerare gli esseri umani (donne e uomini) sempre come fine e mai come mezzo (lo ha detto Kant prima di me), sono lievemente disturbata dalle affermazioni ricorrenti sulle donne come risorsa inutilizzata per la società e sul fatto che un loro maggior impegno lavorativo (ai livelli di altri Paesi europei) sarebbe un vantaggio per il nostro Paese.

Il ragionamento mi convince di più di se si considera non il dato della presenza delle donne sul mercato del lavoro, ma i dati su dove sono collocate, a quali livelli di dirigenza e di potere, quanto sono pagate per il lavoro che svolgono. E' su questi dati che si basa l'affermazione che le donne incontrano un "soffitto di cristallo", invisibile, ma molto resistente, che impedisce loro l'accesso ai livelli apicali. E' noto inoltre che, nonostante affermazioni di principio (art. 37 della Costituzione) le donne continuano, anche "a parità di lavoro" ad essere pagate meno degli uomini. Questa struttura socio-economica fortemente discriminatoria non è senza conseguenze per l'intera società.

Luisa Rosti, economista che a questo ha dedicato buona parte dei suoi studi, afferma che, assumendo l'ipotesi che il talento e le abilità innate sono ugualmente distribuite tra uomini e donne (e non ci sono argomentazioni scientifiche che dimostrino falsa tale ipotesi), e osservando come le donne sono state e sono in posizione inferiore socialmente politicamente ed economicamente rispetto agli uomini (dato empiricamente evidente per chiunque guardi il mondo senza pregiudizi), se ne conclude che l'attuale insieme delle regole che determinano il controllo e la distribuzione delle risorse è inefficiente.

L'inefficienza, secondo Rosti, non è data soltanto dal fatto che ci sono poche donne ai livelli apicali, ma che a quei livelli ci sono troppi uomini incompetenti, che, ovviamente, combinano danni. La discriminazione è quindi un problema per l'economia, perché produce un'allocazione inefficiente delle risorse. Efficaci regole antidiscriminatorie, distribuendo in modo migliore uomini e donne, con i loro talenti e le loro competenze, porterebbero un miglioramento, non solo per le donne, ma per tutta la società. Non si tratta quindi di inserire più donne nel mercato del lavoro, ma più donne nei ruoli dirigenti, nei luoghi dove si decide.

E che non si tratti di far lavorare di più le donne ce lo confermano le riflessioni di un'altra economista, Antonella Picchio, che ha recentemente affermato: "E' insopportabile dire che le donne sono 'risorse inutilizzate' e devono lavorare di più. Lavorano già di più. Il nostro lavoro di cura è la grande infrastruttura produttiva di questo sistema".

Che le donne italiane lavorano molto di più delle donne di altri Paesi europei risulta infatti ormai da anni di ricerche. E che il loro lavoro di cura non retribuito sostiene il lavoro retribuito degli uomini italiani emerge dall'attenta analisi della natura di tale lavoro, a cui Picchio ha dedicato molta parte della sua riflessione di economista femminista. Il lavoro domestico di cura è un lavoro relazionale, è un lavoro materiale,



Banksy, Bristol Museum "Cutout from painting has a rest" - [www.banksy.co.uk](http://www.banksy.co.uk)

ma ciò che lo distingue è che "è comandato dalla responsabilità verso se stessa e verso gli altri. E' un lavoro responsabile per la sopravvivenza degli altri, nell'intero ciclo di vita". E in questo ciclo "noi curiamo bambini e anziani, ma soprattutto i maschi adulti, che sono animali più vulnerabili di altri animali e hanno bisogno di cure quotidiane per riuscire a lavorare, vivere, convivere."

Quest'analisi ha conseguenze politiche che non possiamo ignorare e che Picchio sottolinea: "La vulnerabilità maschile, che è la norma, non è posta nello spazio pubblico, ma solo nello spazio intimo, privato, che da questo viene devastato. Ci serve oggi una teoria economica adeguata, un'analisi strutturale del sistema, che riconosca la centralità del conflitto".

Il problema delle donne quindi non è quello di essere o no "dentro" il mercato del lavoro, ma che il loro lavoro, tutto il loro lavoro, quello svolto per il mercato e quello svolto gratuitamente nella famiglia e nelle relazioni, trovi un riconoscimento economico (anche in termini di reddito, perché no?).

Non sono le donne a doversi collocare nelle attività il cui calcolo contribuisce alla formazione del Pil, sono le categorie economiche a dover cambiare, riconoscendo che le attività da esse svolte sostengono la vita di tutte e di tutti.

Anna Picciolini

Note

Una sintesi della teoria di Luisa Rosti è sul suo blog ([economia.unipv.it/pagp/pagine\\_personal/rosti/www/pagine/autobiografia.html](http://economia.unipv.it/pagp/pagine_personal/rosti/www/pagine/autobiografia.html))  
Le affermazioni di Antonella Picchio erano contenute nella relazione all'incontro "Vite, lavoro, non lavoro delle donne", Bologna 3-4 marzo 2012

## Più Risparmio meno Equità

Da un paio di decenni è invalso l'uso di avere governi conservatori che aumentano deficit e debiti pubblici, e governi progressisti che poi arrivano e son costretti a risanare le finanze con tagli alla spesa e aumenti delle imposte. Stanchi di questo andazzo, i governi del rigore iniziarono a chiamare tali tagli 'riforme'. Purtroppo per la presidente Polverini, l'opera di risanamento del centrosinistra laziale, soprattutto sul capitolo sanità è stata più lenta di quanto fatto a livello nazionale, e interrotta prima del tempo. Nel Lazio, quindi, è toccato a lei mettervi mano.

Ora, nel contesto di una 'riforma' del *welfare*, spunta una misura apparentemente di favore per le famiglie: il 'quoziente Lazio'. Si tratta di una gradualità nella "quota di compartecipazione" dei servizi sociali, in funzione della numerosità del nucleo familiare dell'utente del servizio. E' un'applicazione del principio del 'quoziente familiare', cioè quello per cui le imposte devono tener conto del numero di famigliari "a carico" del contribuente: principio presente a livello nazionale nelle detrazioni dalle imposte sui redditi o nella più recente IMU. Per la presidente si tratta di un cavallo di battaglia annunciato in campagna elettorale, e di cui sembrerebbe convinta già dai tempi in cui, segretario dell'UGL, ne proponeva l'estensione all'interno dell'Irpef. Ecco quindi che forse l'inserimento di questo principio a livello regionale potrebbe preparare la strada a una sua applicazione, un domani, anche più vasta. Per questo, nonostante nella legge regionale sia un aspetto tutto sommato marginale, merita qualche riflessione in più.

Apparentemente, questo tipo di misure serve a ridurre il costo dei servizi per le famiglie numerose e quindi, volendo escludere che qualcuno davvero pensi che in cambio di pochi euro gli italiani cominceranno a fare più figli, si tratta per lo più di uno sconto fiscale per i fanatici religiosi e gli elettori di centro.

La questione però è ben peggiore. Anzitutto, si tratta di una misura fortemente regressiva, da cui deriva infatti un vantaggio molto maggiore per le famiglie più ricche, e spesso uno svantaggio per le famiglie povere. Questa caratteristica è stata osservata a livello internazionale e può essere spiegata con due ordini di considerazioni: (i) le famiglie povere non sono solo, né spesso, quelle numerose: sempre più diffusa è la povertà delle persone *single* (soprattutto delle madri *single* o separate); (ii) le famiglie povere godono di altri tipi di esenzioni o sconti fiscali, fondati sul (la mancanza di) reddito, e quindi sconti fiscali ulteriori, non fondati sulla scarsità di reddito, sono a beneficio soprattutto dei più ricchi. Per l'Italia, uno studio recente documenta che solo il 20% delle famiglie più ricche guadagnerebbe dall'introduzione del quoziente familiare nell'Irpef, mentre l'80% delle famiglie, con redditi medi o bassi, avrebbe nessuna variazione o un aggravio d'imposta.<sup>1</sup> Infine, come si potrebbe sospettare dal concetto di familiare "a carico", si può dimostrare che misure tipo il quoziente familiare si fondano più che sulla numerosità della famiglia sulle disuguaglianze al suo interno. Data la patriarcale divisione del lavoro domestico, è di tutta evidenza che stiamo parlando della disuguaglianza tra l'uomo *breadwinner*, ovvero che porta 'il pane' a casa, e la donna che, quando e se lavora, comunque lavora meno ore per avere tempo per lavorare in casa, e in quelle ore guadagna meno. Sono famiglie di questo tipo – cosiddette tradizionali – che beneficerebbero dal quoziente familiare, e se per caso la donna di casa si mettesse in testa di lavorare quanto il marito, insomma di essere una cittadina in senso pieno e non più una familiare 'a carico', il beneficio fiscale svanirebbe o si ridurrebbe di molto.<sup>2</sup>

Ecco dunque che, nel contesto della ritirata dello Stato dalla fornitura di servizi sociali, nonostante il progressivo invecchiamento della popolazione (che aumenta la domanda dei servizi di cura), e la difficoltà nella conciliazione dei tempi di lavoro e di vita familiare, l'incentivo insito nel quoziente familiare alla preservazione dei ruoli tradizionali di genere assume un significato nuovo e inquietante: perché dovremmo spendere soldi per i servizi pubblici, quando le stesse cose possiamo ottenerle a costo inferiore (quello del piccolo sconto fiscale insito nel quoziente familiare) tramite lo sfruttamento del lavoro non retribuito delle donne?

Poche misure sembrano tanto socialmente e politicamente reazionarie quanto la difesa della famiglia tradizionale, ma in un contesto in cui anche dalla piena inclusione delle donne nel mercato del lavoro dipendono le nostre possibilità di ripresa economica, poche misure sembrano tanto culturalmente e economicamente controproducenti.

Carlo D'Ippoliti

<sup>1</sup> Rapallini C. (2006), "Il Quoziente Familiare: valutazione di un'ipotesi di riforma dell'imposta sul reddito delle persone fisiche", *Working Paper*, n. 475, Società Italiana di Economia Pubblica, Pavia.

<sup>2</sup> D'Ippoliti C. (2010), "Attente alla trappola del quoziente familiare", in *Genere*, disponibile online su <http://www.ingenere.it/articoli/attente-alla-trappola-del-quoziente-familiare>

## Le donne al Parlamento

E' solo di questo agosto la decisione del Consiglio dei Ministri in base alla quale, nei Cda delle società quotate in borsa, un quinto delle poltrone spetterà alle donne. Primi effetti della Legge Golfo/Mosca (120/2011) che entro il 2022, (data in cui è fissato l'esaurimento dell'efficacia della legge stessa) intende raggiungere l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che sinora hanno limitato l'accesso delle donne a ruoli di comando, favorendo un processo di rinnovamento culturale a supporto di una maggiore meritocrazia e di opportunità di crescita.

E' il modo scelto per combattere la discriminazione opponendo azioni positive come le "quote rosa".

Evidentemente, non è bastato intervenire sulle cosiddette dinamiche di segregazione orizzontale e verticale, mettendo in campo azioni di rimozione dei fattori di ostacolo socio-culturali (ad esempio l'esistenza di pregiudizi e stereotipi sessisti), o organizzativi (conciliazione tra vita privata e professionale): adesso siamo ufficialmente una specie protetta.

Dobbiamo arrenderci all'evidenza. In certi casi solo la legge può accelerare le trasformazioni della società modificandone le pratiche e l'Italia è solo al 90° posto su 145 nella graduatoria dei Paesi che consentono alle donne pari partecipazione e opportunità economiche. Eppure, per la prima volta quest'anno, anche nella relazione annuale di Bankitalia è previsto un capitolo sulle differenze di genere in cui si afferma che "a una più elevata presenza di donne tra gli amministratori pubblici corrispondono livelli di corruzione più bassi" ed esistono inoltre.. "diverse attitudini da valorizzare".

Questa consapevolezza dell'importanza delle dinamiche di genere è certo frutto di numerose forme di azione collettiva, attraverso cui le donne sono passate dalla lotta per l'emancipazione, alla affermazione della "differenza", superando la visione gender-neutral in favore di una soggettività femminile

Nel contempo, negli ultimi due decenni, le rapide trasformazioni che hanno investito l'economia, le organizzazioni e il management hanno messo in luce una sempre maggiore problematicità degli stili di direzione tradizionali. È accaduto così che le caratteristiche che, secondo gli stereotipi, sono tipiche delle donne (come la tendenza a coinvolgersi emotivamente nei problemi, la concretezza, la capacità di ascolto, l'egalitarismo), e che fino a poco tempo fa venivano considerate poco adatte al management, hanno cominciato d'improvviso a essere considerate indispensabili per la trasformazione delle organizzazioni nella direzione auspicata dai nuovi modelli gestionali.

Tutto ciò ha portato ad una crescente popolarità dello "stile di leadership femminile", cioè un concetto di leadership innovativa che, ispirandosi a quello di leadership trasformativa, suggerisce una tendenza delle donne a mutare e innovare, non solo lo stile della leadership, ma anche il tipo di visione, la cultura, i principi a cui essa fa riferimento e il modo di orientare il rapporto tra impresa e mondo esterno.

Già in tempi non sospetti, il genio visionario di Aristofane ne "Le donne a parlamento", mette in scena un'utopia: Prassagora, vestita da uomo, si infila nell'Assemblea e fa approvare come unica possibilità di salvezza per Atene il passaggio del governo alle donne (argomento ripreso in seguito anche da Platone).

È indubbio che il protagonismo e la specificità femminile nella leadership hanno maggiori possibilità di esprimersi veramente laddove le donne costituiscono una massa critica e sono dotate di un potere effettivo, mentre essi rimangono fortemente limitati dal contesto quando la loro posizione è minoritaria e precaria.

E' quanto sta accadendo nell'ambito del terzo settore, ove è più frequente che alcune donne riescano ad infrangere il cosiddetto "tetto di vetro", compiendo, magari senza i piccoli inganni delle donne atenesi, una lenta, silenziosa, inarrestabile rivoluzione.

Il Cda di Parsec Cooperativa

# Che storia!!! Una riflessione eretica ...

**A**nticipo una brevissima premessa biografica a queste note perché mi sembra importante collocare la riflessione che voglio proporre. Sono una donna che ha appena superato la soglia dei 50 anni, questo vuol dire, nel mio caso, aver vissuto la politica e il femminismo in età adolescenziale, con tutti gli entusiasmi e le confusioni che quell'età consente. Avevo 15 anni nel '77 e le femministe tolleravano le mie rimostranze come impertinenze giovanili: con molti conflitti, ma ero con loro. Ho "militato" a lungo nel sociale con i tantissimi che ci hanno creduto fino in fondo, rinunciando a spendere i titoli conquistati in settori più remunerativi ma meno promettenti per chi, come me, aveva deciso da piccola che il mondo così com'era non andava bene. Poi ho optato per il settore culturale, occupandomi di letteratura per l'infanzia. In una libreria ho ritrovato il contatto con le persone più varie, soprattutto con figli piccoli e osservo ogni giorno questo mondo di relazioni familiari e la sua varietà. In questa molteplicità, mi colpisce fortemente il numero di donne che hanno rinunciato al lavoro per poter stare con i propri bambini, così come osservo tanti uomini che assumono, per scelta, un ruolo estremamente attivo nella vita quotidiana dei figli. Pur con i limiti di un'osservazione diretta, non riesco a individuare differenze importanti nella soddisfazione che esprimono le persone nelle diverse condizioni. Mi trovo così a riflettere, dopo aver sostenuto tutte le lotte per legittimare il lavoro femminile e per affermare i diritti delle donne, se la dimensione lavorativa abbia veramente oggi la stessa valenza che aveva prima.

Il lavoro non è certamente una realtà univoca, non sempre è soddisfacente e quasi mai risponde alle aspirazioni della persona. Quante volte è fonte di indipendenza, di autonomia e di riscatto? Alcune ricerche condotte sul campo dimostrano come molte donne che hanno successo nel mondo del lavoro, ad esempio imprenditrici, agiscano meccanismi di auto-limitazione delle proprie possibilità a favore di uomini che si adagiano nel ruolo loro assegnato dalle proprie compagne, che lasciano loro i posti di visibilità e continuano ad operare nell'ombra per mantenere il successo di quelle stesse imprese che hanno creato. Queste donne rinunciando alla dimensione pubblica del proprio potere che cosa ottengono?

Nello stesso modo, molte donne affrontano ogni giorno un lavoro di scarsa soddisfazione, contribuiscono al bilancio familiare e sfruttano il proprio tempo libero per seguire la casa, i figli, i parenti bisognosi. Queste donne, probabilmente, non vivono la dimensione del lavoro come una possibilità di realizzazione personale ma come un adempimento tra gli altri.

Molte donne lasciano il lavoro e altre rinunciano ad essere madri conseguendo o meno successi nel mondo del lavoro. Insomma, non sembra così scontato che il lavoro femminile oggi possa essere fonte di autonomia. Ma soprattutto non sono più sicura che sia il campo proprio dell'emancipazione femminile.

Quando si parla di lavoro in relazione alle problematiche sociali delle donne

non è facile districarsi dai pregiudizi che circondano sia il tema delle donne che quello del lavoro ed è facile finire preda delle une, delle altre o di entrambe contemporaneamente. La dimensione che rimane celata, in ogni caso, è quella del valore sociale del femminile: invisibile e non monetizzabile e, quindi, in un mondo basato sull'apparire e sul denaro, perdente!

Ma cosa si cela, ancora una volta, dietro questa visione? Non sarà forse che, per affermare il valore delle donne, stiamo assolutizzando un modello sociale che magari non ci piace?

E' possibile, oggi, considerando non negoziabili le conquiste ottenute fino a questo momento, ripensare la nostra visione di tutte le problematiche femminili inserendole all'interno di un orizzonte di società desiderabile? Ad esempio una società che possa restituire visibilità e dignità pubblica a tutte quelle dimensioni della vita, affettive e di cura, che da sempre costituiscono il campo proprio di un agire femminile che non riesce ad incidere sull'organizzazione sociale e che, da Freud in poi, rimane fonte di mistero e di nevrosi individuali e collettive.

Personalmente, mi auguro che per questa via si possa arrivare a leggere la realtà non più in termini di soggettività singole – le donne, gli uomini – ma di un mondo costruito dalle relazioni tra i sessi e nel quale ogni dimensione venga considerata secondo una visione sessuata.

In questo senso, il lavoro, non può essere la stessa cosa per gli uomini e per le donne, ma se le giovani non vogliono neanche conoscere la storia delle lotte che hanno reso possibile la loro istruzione, allora vuol dire che c'è bisogno di elaborare un nuovo paradigma per la lettura della realtà che sfugga da ogni pregiudizio e si basi sull'ascolto dei vissuti e sull'analisi delle relazioni di potere nei diversi contesti di rapporto tra i sessi.

*Eleonora Di Maggio*

Titolare della Libreria specializzata per Bambini e Ragazzi "La Fabbrica dei Giganti"

## ALCUNI DATI

- SOLO 1 DONNA GIOVANE SU 4 LAVORA UFFICIALMENTE NEL MEZZOGIORNO D'ITALIA CON RISCHIO DI SEGREGAZIONE OCCUPAZIONALE SIA RISPETTO AI MASCHI CHE ALLE DONNE DEL RESTO D'ITALIA. (RAPPORTO SVIMEZ 2012)

- A LUGLIO 2012 SOLO IL 10% DI DONNE ERANO PRESENTI NEI CONSIGLI DELLE SPA QUOTATE A PIAZZA AFFARI. (FONDAZIONE BELLISARIO)

- IL 6,9 % DEI PAPÀ ITALIANI HANNO RICHIESTO IL CONGEDO PATERNITÀ IN BASE ALLA LEGGE 53 DEL 2000

- 22.600 SAREBBERO GLI UOMINI "CASALINGHI" (ISFOL)

## SUCCEDE

**PROGRAMMA NOVA LAB – 2012 -2013**  
Ore 10.00-17.00 . C/o CESV LAZIO  
ROMA - Via Liberiana, 17

• Roma – 15 novembre 2012  
**FARE IMPRESA SOCIALE OGGI**  
*Le risorse e le fonti di sostenibilità: il contributo del fundraising.*

• Roma – 19 Febbraio 2013  
**FARE IL LAVORO SOCIALE OGGI**  
*Qualità del lavoro, carriera, crescita, accesso alla leadership nel Terzo Settore e in Nova.*



**visita il sito  
e sostieni le nostre attività**  
[www.cooperativaparsec.it](http://www.cooperativaparsec.it)

BANCO POSTA: PARSEC COOPERATIVA SOCIALE A.R.L.  
CODICE IBAN: IT48 1076 0103 2000 0009 6297 452  
CCP: 000096297452

AUTORIZZAZIONE TRIB. DI ROMA N. 332/2009 DEL 6/10/2009

**Editore: Parsec Cooperativa a.r.l.**  
viale Jonio 331 - 00141 Roma  
tel: 06.86.20.9991 - fax: 06.86.11.067  
e-mail: coop.parsec@tiscali.it

**Stampa:**  
**Arti Grafiche La Moderna s.n.c.**  
Via di Tor Cervara, 171 - 00155 ROMA  
[www.artigrafichelamoderna.com](http://www.artigrafichelamoderna.com)

**Direttore Responsabile:**  
**Antonio D'Alessandro**

**Coordinatore Editoriale:**  
**Federica Gaspari**

**Redazione:**  
**Federica Gaspari, Valentina Panetti,  
Claudio Cippitelli, Maura Muneretto,  
Fiammetta Murgia, Tatiana Agostinello,  
Leonardo Carocci**

**Progetto grafico:**  
**Big Sur, immagini e visioni (www.bigsur.it)**