



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali  
Consigliera Nazionale di Parità*



***“Turismo e pari opportunità: un settore al femminile?”***

**Ente Bilaterale Nazionale Turismo**

Roma, 8 luglio 2013

*Alessandra Servidori*

In premessa desidero esplicitare una considerazione di metodo adottato che raramente ancora oggi si realizza. L'Ente ha considerato la situazione di genere comparandola contemporaneamente alle risorse umane maschili e femminili - dunque non separate - e partendo dal dato sempre complessivo rispetto alle analisi poi declinate per estrapolare e evidenziare la situazione occupazionale delle donne.

Questo è un metodo che ogni organizzazione deve adottare per impostare una mission di sistema che valorizzi e individui un processo per l'occupabilità e la condizione femminile, come peraltro adottato a livello comunitario.

E interessante, a tal fine, sarebbe anche approfondire aspetti relativi al turismo proprio candidandoci ad una dimensione di analisi comunitaria che sicuramente ci aiuta ad avere una road map incardinata nelle Direttive Comunitarie, comparando i sistemi e i processi.

E a proposito di politiche di pari opportunità, ci dobbiamo comunque interrogare su due questioni: la crescita del mercato del lavoro turistico, essendo un fenomeno abbastanza recente, potrebbe forse ipotizzare che, trattandosi di un'attività economica di sviluppo, non vi sia il terreno adatto a riprodurre la divisione sessuale del lavoro che si riscontra in altri segmenti del mercato del lavoro? Anche nel turismo esistono fenomeni di segregazione lavorativa? Le analisi prodotte mettono in luce che anche il turismo riflette una divisione del lavoro basata su differenze, stereotipi ed aspettative sociali connessi al genere. In sintesi, il settore lavorativo turistico presenta evidenti distorsioni di genere.

Innanzitutto, si registrano differenziali di reddito tra donne e uomini: in media, le donne percepiscono circa il 79% dei salari maschili, una tendenza che può essere ricondotta al fatto che le donne lavorano, nel mercato ufficiale, meno degli uomini e che, allo stesso tempo, sono retribuite in misura minore a parità di prestazioni.

Il mercato del lavoro turistico è inoltre caratterizzato da una forte flessibilità. Gli uomini tendono a predominare nel settore formale e full-time, mentre le donne in quello informale (lavori domestici e di cura), stagionale, part-time.

Esistono, infine, significativi fenomeni di segregazione orizzontale e verticale: da un lato abbiamo le donne addette alle pulizie, le baby-sitter, le cameriere nei bar e negli hotel, le hostess, le accompagnatrici turistiche (rispetto a barman, autisti, piloti, chef ...). Dall'altro lato gli uomini che occupano con maggiore probabilità posizioni manageriali e di responsabilità che richiedono elevati livelli di istruzione, meglio se ottenuta all'estero al prezzo di una forte mobilità, spesso incompatibile con il desiderio di "fare famiglia". In Italia, le donne che svolgono funzioni dirigenziali nel turismo sono circa il 10%.

Noi poi dovremmo porci anche il problema di affrontare una dimensione alquanto trascurata nella ricerca sulla relazione tra genere e turismo. Quella della domanda di turismo proveniente da soggetti diversi. Esiste un turismo omosessuale, bisessuale, transgender, transessuale. Quali caratteristiche presenta? Quale spazio viene loro concesso, nella programmazione di attività turistiche?

Un settore come quello del turismo abbraccia settori e tematiche, nonché problematiche, legate all'ambiente, alla formazione professionale, alla formazione universitaria e all'occupazione. Questi argomenti appaiono strettamente interrelati nella realtà fattuale, dal momento che il proliferare di corsi e master (considerati da molti enti di formazione più un'occasione per incrementare, con proposte attraenti, il numero dei propri iscritti e i conseguenti guadagni, che un servizio reale pensato per gli studenti, le imprese, le istituzioni e i territori) è stato propagandato come viatico per l'accesso al mondo del lavoro nel settore turistico.

Io credo che sia utile analizzare lucidamente la relazione tra formazione universitaria e occupazione, invitando ad un ripensamento ragionato, quanti, docenti, politici, studenti e studentesse a vario modo, fino ad ora, hanno creduto e/o alimentato la produzione di illusioni rispetto alle possibilità di occupazione legate a percorsi universitari. Vero è che Unioncamere denuncia la mancanza di profili professionali legati al settore dei servizi alberghieri, che gli istituti professionali e le scuole professionali sono state erroneamente disattivate in tempi recenti con il risultato che alle giovani e ai giovani il percorso nei servizi alberghieri - se pur differenziato - o il percorso nei villaggi turistici è stato presentato come provvisorio o dequalificante. Parlano i dati di AlmaLaurea, Istat, Miur.

Avanzo alcuni ragionamenti legittimi. La prima ipotesi è che l'aumento delle iscrizioni ai Corsi di Laurea in Scienze Turistiche sia piuttosto il risultato di una serie di false rappresentazioni, alimentate dalla produzione discorsiva sul turismo come "volano" di sviluppo, o come settore in via d'espansione, a cui è possibile accedere attraverso studi universitari e/o post-universitari. La seconda ipotesi è che, nell'ultimo ventennio, proprio questo tipo di discorsi e la mercificazione dei corsi di laurea finalizzati all'occupazione, abbia stravolto il significato che studenti e studentesse attribuiscono all'esperienza universitaria, che sono diventati così dei "clienti passivi". La terza ipotesi è che l'università diventa - proprio nel momento in cui il sogno della piena occupazione della fase fordista si è infranto, lasciando il passo alla fase post-fordista - un tapis roulant dove la disoccupazione giovanile post universitaria diventa un dato strutturale su cui riflettere veramente molto, e allora vero è che noi dobbiamo aiutare sia i giovani che le giovani donne ad orientarsi diversamente.

Introduco contemporaneamente una riflessione sui dati sull'occupazione nel settore turistico.

Stando ai dati del World Travel and Tourism Council (WTTC) gli occupati diretti e indiretti nel settore Viaggi e Turismo in Italia sono circa due milioni e mezzo, un dato che supera gli occupati nell'industria automobilistica, tenendo conto che questi dati non comprendono la quota di lavoro nero, molto diffusa al Sud, che è difficilmente stimabile. Se si guarda alla distribuzione dell'occupazione, in base ai dati Eurostat il settore con il numero maggior di addetti è quello H55 - Alberghi e ristoranti -, dove si concentra quasi la metà dei lavoratori del turismo (1,2 milioni). Sempre i dati Eurostat evidenziano come la maggior degli occupati del settore in Italia sia in possesso di un titolo di studio medio - basso e svolge lavori che necessitano o di una scarsa qualifica o di abilità acquisite attraverso il learning by doing (Imparare facendo), mentre risulta essere bassa la percentuale di mansioni con titoli di studio universitari o master: solo il 4,9% degli occupati nel settore H55 è laureato, valore estremamente basso se paragonato a quello dei principali

competitori quali la Francia (13%) e, soprattutto, la Spagna (15,9%). Inoltre, tra i Paesi dell'UE 27 (media del 10,2%), solo Portogallo, Repubblica Ceca e Slovacchia presentano percentuali inferiori all'Italia. Tuttavia, si rileva un incremento della quota dei laureati nel settore H55 in Italia, passata dal 3,8% del 2006, al 4,9% di oggi. Questa quota resta, comunque, tra le più basse in Europa.

Tra i dipendenti del settore, inoltre, si segnala che in Italia il 27,5% ha un'occupazione temporanea, valore di molto superiore a Paesi come la Danimarca (7,6%) e il Regno Unito (7,8%) e di diversi punti più elevato della media dell'UE 27 (23,1%). Prendendo in considerazione le sole imprese ricettive (gruppi H55.1 - Alberghi e simili - e H55.2 - Altri alloggi), inoltre, il peso degli occupati temporanei in Italia aumenta considerevolmente, raggiungendo la quota del 41,5%, dato tra i più elevati in Europa e superiore sia alla Spagna (34,5%) che alla Francia (31,1%). Queste dinamiche di certo non favoriscono la crescita professionale dei lavoratori del settore e rendono meno conveniente per le aziende investire in formazione. Occorre, però, sottolineare che il dato potrebbe essere sottostimato a causa del lavoro "nero" che caratterizza, in particolare, alcune aree del nostro Paese e si registra più frequentemente in settori, come quello del turismo, in cui la domanda di lavoro è condizionata fortemente dalla stagionalità e da un tessuto imprenditoriale generalmente di piccole dimensioni.

La precarietà del lavoro nel settore turistico è, inoltre, dimostrata anche dal fatto che, considerando gli occupati in tutti settori, per i Paesi dell'UE 27 il peso dei lavoratori temporanei è di gran lunga più contenuto: ad esempio, in Italia è pari al 13,4% (rispetto al 27,5% del settore H55), in Spagna sale al 31,8% (rispetto al 39,1% del settore H55), in Francia si attesta al 14,2% (rispetto al 19,8% del settore H55) e la media dell'UE 27 è dell'11,8% (rispetto al 23,1% del settore H55). Ulteriori caratteristiche distintive del settore turistico italiano sono poi date dall'elevata percentuale di lavoratori stagionali e dal ricorso a persone immigrate (circa l'8,4% dell'occupazione dipendente complessiva del settore); in valori assoluti, il turismo è quello che assorbe il maggior numero di immigrati e più della metà con occupazioni stagionali. Secondo le ricerche del sistema informativo Exelsior il settore turistico è quello con la minor propensione al reclutamento di laureati, i quali raggiungono solo quota 650, ovvero lo 0,8% delle assunzioni complessive non stagionali. Rapportando questo dato con altri settori risulta che tale quota è pari al 41,4% per il "Credito, assicurazioni e servizi finanziari", al 38,7% per "Informatica e telecomunicazioni", al 12,9% per i servizi in generale e al 7,2% per quello industriale. In generale la quota dei laureati e dei diplomati per cui è prevista un'assunzione nel settore turistico, nel 2008 era pari al 37,4%, rispetto ad un dato medio nazionale del 51,1%. Infine, è significativo osservare come solo il 13,4% delle imprese turistiche abbia messo in atto attività di formazione per i propri dipendenti, a fronte di un valore medio nazionale del 21,9%. Ciò è strettamente legato anche alla dimensione delle strutture che, in molti casi, sono a gestione familiare. Secondo i dati Eurostat, infatti, l'Italia è il Paese europeo con la maggior percentuale di family workers nel settore "H55 - Alberghi e ristoranti".

I laureati e il mercato del lavoro. Secondo i dati del rapporto Istat, Università e lavoro, a circa tre anni dalla laurea il 73,3% dei laureati in corsi lunghi (laurea tradizionale del vecchio ordinamento o laurea specialistica a ciclo unico del nuovo ordinamento) svolge un'attività lavorativa, il 14,1% è in cerca di occupazione, mentre il 12,6%, pur non lavorando, dichiara di non essere alla ricerca di lavoro. La quota di occupati tra i laureati triennali, pari al 73,1%, è sostanzialmente simile a quella dei laureati in corsi lunghi, mentre è più contenuta la quota di giovani in cerca di lavoro (12,2%). I laureati in corsi lunghi sono più favoriti nel trovare un lavoro continuativo (sia a tempo determinato che indeterminato) dopo la laurea. In effetti, l'occupazione tra i laureati in corsi brevi è maggiormente caratterizzata per la presenza di studenti lavoratori, ossia di persone impegnate in lavori iniziati prima del conseguimento del titolo. L'analisi della situazione occupazionale ad un anno dalla laurea registra che il 56,9% dei laureati in corsi lunghi è occupato, contro il 52,2% di chi ha terminato un corso triennale. Il lavoro che si riesce ad ottenere con un titolo di studio elevato non sempre corrisponde al percorso formativo svolto. La coerenza tra il titolo posseduto e quello richiesto per lavorare tende comunque ad aumentare al crescere del livello d'istruzione. I laureati in corsi di tre anni, infatti, dichiarano di svolgere un'attività per la quale era formalmente richiesto il titolo posseduto nel 59% dei casi; tra i laureati in corsi lunghi tale percentuale sale al 69%. Per le lauree triennali si configura, quindi, un minore riconoscimento dell'effettiva coerenza del titolo di studio sul

mercato del lavoro. Una completa coerenza tra titolo posseduto e lavoro svolto – la laurea, cioè, come requisito d'accesso ed effettiva utilizzazione delle competenze acquisite per lo svolgimento dell'attività lavorativa – è dichiarata soltanto dal 58% dei laureati nei corsi lunghi e dal 50,6% dei laureati triennali. Prendendo in considerazione soltanto i giovani che lavorano dopo il conseguimento del titolo, circa il 40% dei laureati in corsi lunghi e ben il 48% dei laureati triennali lavora con contratti a termine o è impiegato in attività lavorative “parasubordinate”. Un'attività autonoma è intrapresa rispettivamente dal 19% dei laureati in corsi lunghi e dal 9% di quelli triennali; dati che andrebbero letti incrociati con le attività familiari per capire se si tratta di nuove imprese o di passaggi di consegna. Tramite l'analisi dei dati forniti dal Miur e da Almalaurea è possibile osservare che gli studenti iscritti ai corsi di laurea in turismo sono soprattutto donne (circa il 70%) provenienti prevalentemente dal Sud Italia. Gran parte di queste si è diplomata presso un Istituto tecnico o professionale e raggiunge il traguardo della laurea prima degli studenti di altri corsi con un voto medio agli esami ed alla laurea inferiore alla media nazionale. Tra questi il 60,8% vuole proseguire gli studi dopo la laurea di I livello (molto meno della media nazionale, che è pari al 76,8%).

Rispetto alla soddisfazione verso il corso di laurea si registra un tasso medio molto più basso degli altri corsi di laurea: si dichiarano decisamente soddisfatti del corso di laurea il 27,8% degli studenti contro una media di facoltà del 45,5% (percentuale che, del resto, riflette l'analogo dato nazionale del corso di laurea: 31,1%). Non sono molto soddisfatti del rapporto con i docenti (il 70,4%) e solo il 56,5% si iscriverebbe di nuovo al corso di laurea (contro un dato medio di facoltà del 75,9%), mentre intende proseguire gli studi il 63%, contro una media di facoltà del 79,4%. Il guadagno mensile netto medio dichiarato in meridione è di 753 euro (744 per le donne e 782 per gli uomini) contro gli 888 euro registrati a livello nazionale per il corso di laurea specialistica 55/S - Progettazione e gestione dei sistemi turistici. L'età di conseguimento della laurea magistrale è leggermente inferiore rispetto alla media di facoltà, 25,5 anni contro 25,8; anche se la durata degli studi risulta essere superiore all'analogo dato di facoltà, 2,8 anni rispetto a 2,5. Il voto di laurea, in analogia con quanto avviene con la triennale, rimane inferiore alla media di facoltà (104 contro 109,2) ed anche al voto medio nazionale del corso di laurea (108,6). Per quanto riguarda la condizione occupazionale, lavora il 23,3% degli intervistati in meridione, contro una media di facoltà del 44,1% e una media nazionale dello stesso corso di laurea del 64,6%; non lavora e non cerca lavoro il 13,3%. A differenza degli altri corsi di laurea di facoltà, si registra una netta prevalenza dell'occupazione femminile (il rapporto con gli uomini che hanno un lavoro è di 4 ad 1). Riguardo all'utilizzo della laurea nell'attuale lavoro, il 28,6% risponde “in misura ridotta” e il 71,4 “per niente”. La laurea, per l'attività lavorativa, non è stata richiesta né si è rivelata utile per il 43%. Il 71,4% degli intervistati dichiara, infine, che la laurea è poco o per nulla efficace.

Alla fine di questo rapido excursus sulle condizioni dei corsi di laurea in turismo e sulle possibili relazioni tra università e mondo del lavoro, si pongono immediatamente all'attenzione almeno tre questioni di base: perché i laureati del turismo hanno così grandi difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro? Perché le imprese del settore sono restie ad assumere questi laureati? Perché, di fronte a questa situazione, negli anni passati il numero dei corsi di laurea, dei master e delle scuole di specializzazione è continuato a crescere? Le risposte sono molteplici, ne tracciamo qui di seguito alcune tra le principali.

Il turismo è divenuto di moda ed è entrato nelle università da meno di 20 anni. Sono nati corsi di laurea affiancando nel sistema didattico preesistente i contenuti presunti di una materia che non aveva precedenti scientifici e testi di riferimento attendibili. Si sono così celebrati ‘matrimoni misti’ fra un turismo, privo di concetto, e lettere, economia, geografia, sociologia, ingegneria, beni culturali, e tutto quanto la fantasia riformatrice ha reso possibile. Le imprese turistiche e le strutture ricettive, in particolare in Italia, cercano principalmente professionalità di profilo minore, che non richiedono una laurea e una cultura accademica: il turismo oggi offre enormi possibilità di occupazione, ma il titolo di studio serve a poco. La domanda delle imprese si concentra sulle figure professionali medio - basse e il giovane appena laureato, magari a pieni voti, finisce col cercare opportunità di lavoro all'estero. La difficoltà di inserimento dei laureati è dovuta anche alle dimensioni delle aziende presenti sul territorio italiano, spesso medio - piccole e a conduzione familiare, incapaci di assorbire i flussi in uscita dalle Università e all'elevata stagionalità del settore, e al blocco delle assunzioni nel settore pubblico (Apt, assessorati alla Cultura e al Turismo ecc.), molto

importante per la crescita del “nuovo turismo culturale” (mostre, eventi, festival musicali e di letteratura, vacanze “verdi” e enogastronomia). Tutto ciò mentre all’estero le istituzioni che promuovono il turismo culturale raggiungono spesso dimensioni consistenti: è il caso, tra i tanti, dell’English Heritage, l’ente pubblico britannico incaricato di proteggere e promuovere i luoghi d’interesse storico, che vanta uno staff di ben 1.650 persone.

Si suggerisce la necessità di una razionalizzazione della formazione turistica (che superi l’attuale frammentazione e iperspecializzazione del sistema formativo) e di piani di crescita sinergica; la necessità di avere laureati multicompetenti (piuttosto che iperspecializzati, con profili professionali estremamente particolari), duttili, con una visione d’insieme della filiera turistica e spiccate capacità operative, anche perché il mondo del lavoro cambia ad una velocità a cui le Università (per loro natura) non possono rispondere: tra la progettazione di un corso di laurea e l’immissione sul mercato dei primi laureati passano circa cinque anni – un tempo potevano sembrare pochi, oggi sembrano troppi – così che la formazione dei laureati è spesso invecchiata o fuori centro prima ancora d’iniziare l’inserimento nel mondo del lavoro.

A partire dalla relazione tra formazione universitaria e lavoro, gli atenei devono avere un ruolo diverso dagli istituti professionali, né tanto meno diventare delle succursali degli uffici di collocamento, con l’occhio puntato ad un mercato del lavoro in crisi strutturale e sempre più evanescente. La disoccupazione è fenomeno di massa, non episodico o congiunturale, tale da indurre ad un ripensamento delle politiche sociali verso l’introduzione di altri sistemi di welfare to work .Nello specifico, il settore turistico implica molti altri settori, e sappiamo che direttamente e indirettamente in Italia impiega circa due milioni e mezzo di persone, ma quando si guarda alla tipologia occupazionale, questo grande numero è fatto per lo più di lavori a bassa qualifica, con un alto turnover legato alle stagioni; sappiamo che è un settore ad alta flessibilità, coperta in parte da forza lavoro immigrata occupata stagionalmente o a giornata; la percentuale di laureati è bassissima, circa il 3%, mentre molti provengono dagli istituti professionali. Allora interrogiamoci sulle “reali necessità del mercato” che sono un pò difficili da calcolare, in particolare dopo la crisi finanziaria ed economica, tanto che gli stessi economisti cercano di evitare di lanciarsi in previsioni azzardate. Le criticità del sistema sono note: mancata destagionalizzazione, difficoltà logistiche e imprenditoriali, assenza di piani di crescita sinergici. Se a questo si aggiungono il mare inquinato, i prezzi non sempre competitivi, una certa improvvisazione di chi dovrebbe fare turismo, un’incapacità politico-amministrativa, una gestione affaristico - clientelare dei beni comuni; non c’è da meravigliarsi per la mancata competitività del nostro Paese che ha un diaframma straordinario tra - per esempio - il modello Emiliano romagnolo, il modello Trentino Alto Adige, e il modello del sud. Chi si laurea difficilmente ambisce, e se lo fa a malincuore, a lavorare come barman o animatore nella stagione estiva, poiché dopo la laurea le aspettative sono quelle di ricoprire mansioni dirigenziali, organizzative, e di consulenza presso le amministrazioni. Altri, invece, andranno a gestire meglio le aziende dei genitori, e altri ancora sperano di poter diventare a loro volta imprenditori. Proprio nel settore turistico, stando ai dati presi in considerazione, il numero maggiore di occupati riguarda giovani uomini e donne che hanno conseguito il diploma presso gli istituti superiori per il turismo e il commercio. Motivo per cui, forse, ci si dovrebbe preoccupare di migliorare questo livello e chiudere i corsi in scienze turistiche o, semmai, far in modo che i primi tre anni siano comuni ad altri corsi di laurea, come discipline economiche e sociali, e solo due anni vengano destinati all’approfondimento di conoscenze sul turismo. L’imperativo di base che ha guidato le ultime riforme è stato quello di far laureare più gente possibile nel minor tempo possibile. Avere molti studenti è stata la principale ambizione di ogni corso di studio, in quanto averne pochi equivale quasi a una condanna a morte: questo per la tendenza sempre crescente a finanziare corsi e insegnamenti in base al numero di studenti che si riescono a iscrivere, prima, e a laureare, poi. Non è sbagliato dare più risorse a chi ha più spese, ma questo non deve diventare l’unico criterio. E la tendenza c’è. Un ambito di studi è ritenuto importante se attira molti studenti e irrilevante se ne attira pochi. Il rischio di questa mentalità mercantile è di basare le strategie dell’istruzione superiore, e quindi a lungo termine la pianificazione della vita culturale del Paese, sui gusti degli studenti che vanno a immatricolarsi. Le resistenze al cambiamento sono ancora molto forti, tanto che anche a fronte della nuova riforma che riduce il numero di esami, eredita dalle vecchie riforme una miriade di corsi tutti etichettati come scienze di qualcosa. Questa proliferazione di

corsi e insegnamenti è stata valutata negativamente, tanto che si è deciso di intervenire con l'ennesima riforma che tuttavia solo in parte è riuscita a ridurre i corsi di laurea.

Dunque bisogna aver coraggio e cambiare rotta e passo.

Dal Rapporto predisposto dall'Ente che ci consegna l'analisi dei dati strutturali e delle più recenti rilevazioni sulle consistenze occupazionali per settore di attività economica, il comparto del turismo è un settore che parla al "femminile", nel senso che la maggior parte di coloro che vi lavorano sono donne.

Dove intervenire in Italia.

Guardando la dimensione aziendale appare interessante notare che l' "autoimprenditorialità", che porta di fatto le donne lavoratrici del settore a diventare "dirigenti di se stesse", è veramente alta, e se guardiamo i dati italiani - illustrati meno di un mese fa - Unioncamere ci dice che sono aumentate rispetto all'anno scorso le imprese femminili, vero serbatoio della creatività italiana, e le società di capitali (+5,6%); turismo, costruzioni e servizi associativi sono i settori che crescono di più; Toscana, Lombardia e Lazio le regioni più dinamiche. Nonostante siano stati dodici mesi davvero difficili, tra marzo 2012 e marzo 2013 le imprese 'in rosa' hanno allungato il passo aumentando il loro numero di oltre 10mila unità. Alla fine del primo trimestre di quest'anno, pertanto, le imprese femminili iscritte al Registro delle imprese delle Camere di commercio sono 1.424.798, il 23,5% del totale delle imprese.

Buone notizie anche analizzando le dinamiche settoriali, pur nelle differenti intensità che il fenomeno propone, con i comparti dell'alloggio, della ristorazione e delle agenzie di viaggio che si mostrano come quelli più "aperti" alla competizione di genere (almeno un terzo dei dirigenti è di sesso femminile) e quelli delle attività sportive e dell'intrattenimento, e delle altre attività di servizio che evidenziano maggiori segnali di sviluppo.

Per quanto attiene, poi, alle coperture contrattuali, possiamo vedere come la quasi totalità dei dipendenti del settore turistico (oltre il 90% per quadri, operai ed impiegati) risulta inquadrato all'interno di un contratto nazionale di categoria; si abbassa, pur rimanendo molto elevata, la quota dei dirigenti in tale situazione (poco sopra il 70%), ma per questi è lecito ipotizzare forme più flessibili e, soprattutto, personalizzate di contrattualizzazione. Ben differente la situazione se si guarda alla possibilità di essere inseriti in un contesto di contrattualizzazione integrativa di secondo livello, che sembrerebbe essere appannaggio soprattutto dei quadri (circa un terzo dei quali appare coperto in tal senso) e molto meno degli operai e degli impiegati. Anche in questo caso non si evidenziano significative discriminazioni di genere, che, peraltro (si guardino gli operai), appaiono a vantaggio del sesso femminile (il 17% delle donne coinvolte in contratti integrativi di secondo livello, contro il 12,5% degli uomini). Alcuni interessanti spunti possono essere tratti guardando alla "stabilità" del posto di lavoro: circa il 70% dei rapporti di lavoro risultano essere a tempo indeterminato, con punte che nel Nord-Ovest toccano il 78,8% per gli uomini e l'85,5% per le donne. Ben inferiori le quote nel Centro e nel Nord-Est (che si aggirano intorno al 60%) mentre nel Mezzogiorno si sfiora il 70% (sia per la componente maschile sia per quella femminile).

Se si osserva, poi, la dimensione d'impresa, sono quelle di maggiori dimensioni a poter garantire meglio dal punto di vista della stabilità: nelle imprese con almeno 50 dipendenti, il 78,5% degli uomini e l'88,8% delle donne sono contrattualizzate a tempo indeterminato.

Guardando ai settori di attività economica, le disparità appaiono sensibili, anche se non sempre investono la componente femminile: i settori della ristorazione e delle agenzie di viaggio sono quelli che mostrano quote più alte di contratti a tempo indeterminato (superiori al 75%), e, in entrambi i casi, la componente femminile appare maggiormente tutelata da tale forma contrattuale. I settori maggiormente sottoposti alla volatilità degli effetti stagionali (alloggio e attività di intrattenimento) mostrano quote di lavoratori a tempo indeterminato decisamente inferiori.

La quasi totalità dei dipendenti a tempo indeterminato mostra di rientrare nell'alveo di una qualche forma contrattuale regolata da un contratto collettivo nazionale (il 93% degli uomini e il 94,6% delle donne); le forme di contrattazione integrativa di secondo livello appaiono ancora poco sperimentate dalle imprese.

La flessibilità nei rapporti di lavoro si concretizza soprattutto in tutti quei rapporti di prestazione d'opera o, comunque, di attività non dipendente che oggi le imprese usano spesso per variare nel modo più conveniente la loro base occupazionale. Tali posizioni lavorative ammontano, a livello aggregato, a poco meno del 13% della base occupazionale dipendente (il 10,2% se guardiamo alla sola componente femminile), con punte di quasi il 20% per la ripartizione del Centro (15,8% per la componente femminile). Se guardiamo alle sole lavoratrici donne, la modalità più richiesta è quella della collaborazione coordinata e continuativa, che rappresenta quasi un terzo del totale, con la ripartizione del Mezzogiorno che evidenzia la quota maggiore (44,3%). A seguire, troviamo le collaborazioni occasionali (con punte del 29,4% nel Nord-Est) e la figura del coadiuvante (18,3% a livello nazionale, ma quasi un terzo nella ripartizione del Centro). Dunque in questo settore si devono sviluppare appieno tutte le opportunità riferite alle agevolazioni per le assunzioni legate alle donne, al territorio, alle tipologie contrattuali recentemente implementate (soprattutto all'apprendistato).

Cosa chiedono le aziende, che profili professionali cercano.

La crisi economica, che ha colpito, in modo sostanzialmente indistinto, tutti i settori di attività economica, ha influenzato le decisioni di assunzione da parte delle imprese in praticamente tutti i comparti (unica eccezione, il lieve incremento nel settore dei servizi di supporto alle imprese), costringendo anche quello del turismo ad una contrazione di circa 2 punti percentuali. Si nota, tuttavia, un deciso maggiore dinamismo in tale settore, con (unico caso nel panorama settoriale nazionale) tassi di entrata ed uscita superiori al 20%, dovuti, soprattutto, alle specificità del settore turistico, così legato a forme contrattuali estremamente flessibili e ad un forte ricorso di flussi lavorativi stagionali.

Sul ruolo della componente femminile nel comparto turistico conclusioni possono essere tratte dall'analisi sui profili richiesti dalle imprese, così come risultanti dal Sistema Informativo Excelsior: si tratta di una banca dati costruita sulla base di un'indagine annualmente svolta dall'Unioncamere e dal Ministero del Lavoro sui profili professionali richiesti dalle imprese, e che permette di analizzare le tipologie di lavoratori cercati sul mercato con disaggregazioni settoriali, dimensionali, di genere, età, tipologia professionale, etc.

Per quanto attiene alle questioni di genere, per una quota consistente dei profili richiesti non emerge una preferenza rispetto al genere; tuttavia, appare in ogni caso interessante andare ad analizzare le risposte degli imprenditori in quei casi in cui la domanda è rivolta in modo specifico verso uomini o donne, così da rilevare eventuali differenze nelle altre caratteristiche cercate. Questo pare ancor più importante in un settore come quello del turismo nel quale, sia da un punto di vista quantitativo che di profilo professionale, la presenza femminile appare caratterizzata da notevoli specificità rispetto agli altri settori di attività economica.

La ricerca di personale che soddisfi le esigenze dell'impresa appare, nel settore turistico, mediamente più difficile che negli altri settori: quasi il 30% delle assunzioni di sesso femminile, infatti, risulta di difficile reperimento, o a causa del ridotto numero dei candidati (19,1%) o per l'inadeguatezza degli stessi (8,8%), secondo una dinamica più marcata sia rispetto alla ricerca di personale maschile (che risulta di difficile reperimento solo nel 12,3% dei casi) sia rispetto agli altri settori di attività economica (per i quali tale quota è generalmente inferiore al 20%, ad eccezione del settore delle costruzioni).

All'interno di quel 19% sopra evidenziato, nella quasi totalità delle risposte si dichiara che la difficoltà di reperimento dipende dal fatto che poche persone esercitano la professione richiesta, elemento che sembrerebbe indicare, almeno in parte, uno scollamento tra la struttura formativa e le esigenze delle imprese sul territorio.

Un elemento che appare interessante, invece, riguarda i motivi dell'inadeguatezza delle figure di sesso femminile rispetto alle maschili: mentre per gli uomini il problema è nella maggior parte dei casi attinente alla mancanza di esperienza (50,8% dei casi) o alla inadeguata preparazione/formazione (30,8%), per le donne il problema principale (37,4%) è la mancanza delle caratteristiche personali (in termini di skills lavorative), che supera anche il problema dell'esperienza (31,8%). In sostanza, sembrerebbe che lo scollamento tra il sistema della formazione e quello produttivo penalizzi in particolar modo la componente femminile della forza lavoro.

Il senso dello "scollamento" appare più evidente se si considerano i titoli di studio richiesti: oltre la metà delle posizioni proposte (il 52,3%) non prevedono nessun titolo di studio presentato, mentre solamente il 24,6% delle richieste riguarda personale diplomato, e solamente residuale (lo 0,3%) appare la quota di laureati. E' vero, da un lato, che una quota consistente di profili professionali connessi al settore turistico (receptionist, cuoco, cameriere, animatore, barman, etc) riguarda tipologie per le quali il titolo di studio appare meno importante di eventuali altre attività formative professionalizzanti (per le quali, infatti, la richiesta sale al 22,8% ed è seconda solamente a quella del settore dei servizi alla persona); tale elemento giustifica, almeno in parte, le grandi differenze nella distribuzione dei profili richiesti rispetto a quanto accade, mediamente, negli altri settori (le figure femminili richieste dalle imprese, nel complesso, devono essere diplomate nel 48,2% dei casi e laureate nell'8,6%). Tuttavia, appare meno giustificabile il gap, all'interno dello stesso settore, rispetto alla componente maschile, nei confronti della quale, pur rimanendo limitate le richieste di alti profili (0,4% appena di laureati), supera il 40% del totale la domanda di diplomati (ed è pari al 32% circa quella di personale con qualificazione professionale).

Pur non volendo entrare nel dettaglio di potenzialmente criticabili scelte imprenditoriali (la preferenza verso figure poco istruite rischia, alla lunga, di risultare una zavorra per la competitività delle imprese del settore, atteso che le innovazioni di processo e di prodotto nel settore stesso si sono succedute, soprattutto negli ultimi anni, ad un ritmo molto elevato, e la gestione di tali innovazioni può essere eseguita in modo efficace ed efficiente solamente da personale altamente qualificato ed istruito), appare evidente come, all'interno del settore turistico, i posti di lavoro riservati alla componente femminile appaiano, generalmente, di livello inferiore rispetto a quelli destinati alla componente maschile, secondo una dinamica che, tra l'altro, pare cozzare con le performance scolastiche degli studenti delle scuole superiori e delle università, tra i quali, generalmente, si riscontrano risultati migliori per le donne che non per gli uomini.

Se si guarda, poi, al solo personale laureato, a riprova delle affermazioni sopra evidenziate appare evidente come il settore turistico riservi un occhio poco attento ai profili professionali con i più elevati livelli di scolarizzazione, evidenziando quote di laureati marginali ed assolutamente non in linea con quanto riscontrabile per gli altri settori di attività economica coinvolti nell'indagine.

Per quanto riguarda la dinamica territoriale, non ci sembra di notare particolari differenze in merito alle richieste delle imprese, se non che quote di diplomati generalmente più elevate della media vengono richieste dalle imprese del Mezzogiorno che, in tal modo, paiono più attente alle esigenze qualitative.

L'esigenza di cercare sul mercato personale con livelli di studio medio - bassi ed esperienza anche generica sembra riflettersi anche sulle fasce di età maggiormente ricercate, in particolar modo per la forza lavoro di sesso femminile, per la quale un'assunzione su due viene prevista nell'ambito dei soggetti con meno di 30 anni, ad indicare, almeno in parte, la volontà di puntare su soggetti con presumibili minori esigenze economiche, segnale che nel turismo la maggiore leva per la competizione sui mercati viene ancora intesa essere quella del contenimento dei costi (48,9%).

In particolare, appare praticamente nullo il ricorso a figure professionali dal profilo elevato, come, oltre a quelle tecniche, quelle intellettuali e dirigenziali; ne emerge, come del resto già altri studi evidenziano, una realtà nella quale i piccoli imprenditori locali si mostrano restii a "decentrare" parte del proprio potere a figure dirigenziali alternative, che potrebbero consentire, pur nel mantenimento del capitale di

maggioranza dell'impresa, una gestione maggiormente improntata agli aspetti manageriali, che, in un contesto competitivo come quello attuale, si potrebbe configurare come una scelta vincente nel medio e lungo periodo. Non emergono, in questo caso, evidenti differenze nelle tendenze di comportamento tra le richieste in seno alla componente maschile e quelle riguardanti la componente femminile.

Ulteriori fonti di "preoccupazione" rispetto ai profili richiesti dalle imprese riguardano le competenze linguistiche ed informatiche richieste al personale. Per quanto riguarda le prime, il dato sembra essere appena in linea con la media nazionale, e non si rilevano significative differenze tra la componente femminile (21,8%) e quella maschile (21,2%). Tale elemento appare abbastanza strano, nel momento in cui il livello di internazionalizzazione della clientela è decisamente elevato, e la maggior parte della forza lavoro impiegata ha in qualche modo la necessità di stabilire contatti con il cliente, giustificando in tal modo la natura stessa del servizio offerto.

Analoghe considerazioni debbono essere poi svolte anche per quanto attiene alle competenze informatiche, capacità che in un settore così fortemente pervaso dall'utilizzo di tali tecnologie (basti pensare al ruolo sempre più invasivo che, solamente guardando alle prenotazioni, ha svolto lo strumento della rete negli ultimi 5 anni) sembrerebbero indispensabili, e non solo dal punto di vista dell'abitudine all'utilizzo. Ciononostante, l'imprenditoria del settore non sembra attenta a tale circostanza dal momento che solo in una quota estremamente bassa di individui ricercati (il 3,7% a livello maschile e il 7,7% a livello femminile) viene richiesta tale competenza, mostrando un andamento decisamente contro corrente rispetto a quanto accade in tutti gli altri settori di attività economica. Le differenze di genere sono evidentemente dovute alle differenti tipologie professionali riservate ad uomini e donne (differenze che, tra l'altro, come evidenziato in precedenza, non apparivano così marcate).

Riflessioni ulteriori.

Partiamo dalle risorse di cui il settore può disporre e monitoriamo l'utilizzo che se ne sta facendo a livello internazionale, nazionale, e territoriale. Primo fra tutti l'utilizzo dei fondi comunitari strutturali del Quadro Strategico Nazionale per aumentare in maniera sostenibile la competitività internazionale delle destinazioni turistiche italiane, già stanziati, di cui è necessario comprenderne lo stato autentico di realizzazione.

Nove miliardi di euro sono stati destinati a sostenere il miglioramento dell'attrattività turistica dei territori, in stretta connessione con la valorizzazione delle risorse naturali e culturali. Lo stabilisce il Quadro Strategico Nazionale per la politica regionale di sviluppo 2007-2013.

Costruire le condizioni perché il Mezzogiorno diventi una piattaforma turistica unitaria capace di aumentare la sua quota di turismo mondiale: questo l'obiettivo del Programma Interregionale "Attrattori culturali, naturali e turismo" del Mezzogiorno, che è parte integrante del Quadro Strategico Nazionale 2007-2013.

Nell'ambito del sostegno al miglioramento della qualità dell'offerta turistica e allo sviluppo della domanda - italiana e internazionale - sono state avviate attività su tematiche specifiche:

- classificazione delle strutture ricettive e loro riqualificazione: si è partiti con la ricognizione della situazione attuale con l'obiettivo di una omogeneizzazione territoriale in vista anche della certificazione di qualità;
- valorizzazione delle professioni turistiche: è iniziato un processo di liberalizzazione delle professioni di guida turistica e di accompagnatore e di confronto con le Regioni ai fini della riqualificazione delle figure professionali italiane;
- introduzione del sistema dei Buoni Vacanze, finalizzato ad ampliare il mercato della domanda interna, soprattutto delle categorie e dei soggetti sociali più svantaggiati;
- valorizzazione del canale informatico: l'obiettivo è sviluppare una piattaforma che permetta l'integrazione delle risorse informative regionali all'interno di un portale unico destinato alla valorizzazione delle risorse del territorio;

- raccordo con le azioni di sviluppo dei sistemi infrastrutturali e di trasporto, con particolare riguardo al trasporto aereo, per il miglioramento del sistema turistico nazionale;
- promozione del turismo fuori stagione e nei territori meno conosciuti, con l'obiettivo di un utilizzo più efficiente delle risorse e di una valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale delle realtà locali;
- sviluppo dello strumento della bilateralità adottato da alcune Regioni.

Sono poi in corso alcune iniziative promosse da alcune sedi universitarie per implementare il settore del turismo sostenibile, e per formare professionisti della comunicazione, specializzati nel settore del turismo sostenibile e delle energie rinnovabili che sono in forte espansione. Il settore è in forte crescita ma non esistono, ad oggi, in Italia percorsi formativi e universitari professionalizzanti che uniscano competenze nel campo della comunicazione e postproduzione multimediale a una solida base di conoscenze relative alla ricerca scientifica, alla normativa e alle politiche orientate alla sostenibilità. Non c'è dubbio che possano servire esperti di sostenibilità dal punto di vista ambientale, sociale, e di genere, in grado non solo di progettare percorsi di turismo responsabile, e di venderli, ma anche di comunicare e insegnare a comunicare in maniera corretta, padroneggiando sia i contenuti, sia le nuove tecniche multimediali. I dati raccolti negli ultimi anni sul trend del mercato turistico italiano e il fatto che anche tour operator non di nicchia si stiano indirizzando verso forme di turismo sostenibile dimostrano che è un fenomeno in espansione sicuramente, tranne il blocco che ne ha risentito in concomitanza della crisi economica ancora in atto.

Questi nuovi profili professionali in "comunicazione del turismo" forse potranno spendere la propria professionalità nelle amministrazioni pubbliche, nelle imprese turistiche, nelle associazioni di settore, nelle agenzie di comunicazione e negli enti preposti alla valorizzazione e promozione della sostenibilità sul territorio. Difficile in un momento di crisi promettere posti di lavoro, ma certamente gli spazi che stanno nascendo ex novo in questo settore mancano ancora di professionalità specifiche.

E' opportuno creare nuove attività di lavoro per le donne nel turismo, incoraggiare con nuove idee ed insegnare come gestire al meglio le attività delle donne nel turismo, insegnare come gestire una attività, pubblicizzare chi fa accoglienza, artigianato, chi cura la tradizione, allargare la rete di esperti che sostengono chi vuole incominciare un lavoro collegato al turismo. Teniamo conto che nei settori polverizzati del terziario privato dove l'occupazione femminile si attesta mediamente al 60% con punte dell'88% nel settore degli studi professionali e del 90% nel lavoro domestico prestato dalle colf e dalle badanti si avvertono sempre più marcatamente le difficoltà derivanti dall'assenza di politiche attive per il lavoro delle donne che, insieme ai giovani, rappresentano l'anello debole del mercato del lavoro e che sono le prime a fare le spese della carenza dei servizi alla famiglia.

Il Ministro Fornero e il Governo Monti, e ancora oggi il Governo Letta, hanno indicato tra le priorità la ricerca di soluzioni al grave disagio che riguarda principalmente le donne, soprattutto quelle del mezzogiorno dove l'occupazione femminile si attesta al 30,5% contro l'oltre 56% del nord, confermando lo storico divario tra nord e sud.

Non c'è dubbio che nella fase di riforma del mercato del lavoro si è tenuto conto della necessità di individuare nuovi strumenti per la conciliazione dei tempi di vita, familiari e di lavoro, provvedendo a colmare la carenza di servizi alla famiglia che necessita di politiche di supporto a partire proprio dal sostegno all'occupazione femminile e da un ampliamento del principio di sussidiarietà tra pubblico e privato.

Il problema dell'occupazione femminile nel settore del turismo è comune a tutti i Paesi della Ue: la Commissione Europea ha calcolato che in media, il 1,1% delle persone impiegate nel lavoro dell'UE è nel settore della ricettività turistica. Dai dati in nostro possesso risulta che oltre 9 milioni di persone erano impiegate nella Unione Europea in hotel, ristoranti e catering, che equivale al 4,2% di tutte le persone

occupate. Circa uno ogni quattro persone impiegate nel settore alberghiero e della ristorazione lavora in una impresa che fornisce ricettività turistica (alberghi, e alloggi simili, così come campeggi, ecc.). Questo dà un totale di 2,3 milioni di occupati. Al culmine della stagione turistica, vale a dire nel terzo trimestre dell'anno, il numero di addetti aumenta di un ulteriore 10% a circa 2,5 milioni. La quota di occupazione femminile nel settore della ricettività turistica è elevata al 60%. La quota di lavoro a tempo pieno nel settore della ricettività turistica non è molto diversa ed è condivisa in tutta l'economia dell'Unione europea. In entrambi i casi, circa quattro persone su cinque sono impiegate a tempo pieno.

Il settore della ricettività turistica è un importante datore di lavoro delle donne. In media, il 60% della forza lavoro dell'UE in questo settore è di sesso femminile e costituisce solo il 45% delle persone impiegate in tutte le attività economiche dell'UE. In termini di creazione di opportunità di lavoro per le donne, nel settore alberghiero e della ristorazione l'occupazione femminile spicca al 56%. Le differenze in tutta l'UE sono relativamente piccole, anche se è leggermente più pronunciata rispetto all'economia nel suo complesso, dove in quasi tutti i paesi la quota di occupazione femminile si discosta di pochi punti percentuali dalla media UE del 45%.

Tra i paesi per i quali i dati sono disponibili, più di due persone su tre impiegate nel settore della ricettività turistica sono di sesso femminile in Romania (72%), Norvegia (71%), Polonia (70%), Finlandia (70%) e Germania (69%). Malta (38%) e Italia (49%) sono gli unici paesi in cui le donne non occupano la maggior parte dei posti di lavoro nel settore della ricettività turistica. Ma, insieme alla Grecia, questi due paesi hanno anche il più basso tasso di partecipazione femminile alla loro intera economia.

Sempre a livello EU, combinando l'analisi per genere, con la scissione tra tempo pieno e tempo parziale la percentuale di donne che lavorano a tempo pieno è molto più elevata nel settore della ricettività (75%) rispetto al resto dell'economia (68%) o, più specificamente, che negli alberghi e il settore ristoranti (64%).

Tra gli uomini che lavorano in questo settore, il 90% ha un contratto a tempo pieno, che è leggermente inferiore alla media globale dell'UE per gli uomini (92%). Sempre a livello UE, il 43% degli occupati nel settore della ricettività turistica hanno meno di 35 anni e più di un terzo dei dipendenti hanno un livello di istruzione inferiore. Emerge che la ricettività turistica, in particolare, utilizza due gruppi socio-demografici: i giovani e le donne.

Un terzo gruppo fortemente rappresentato in questo settore sono le persone con un livello di istruzione più basso, cioè le persone che hanno completato l'istruzione secondaria inferiore. Il 36% degli addetti nel settore ricettivo turistico non hanno completato la loro istruzione secondaria superiore. Rispetto alla media generale del mercato del lavoro dell'UE, il tasso di disoccupazione regionale è confrontato con il tasso di disoccupazione nazionale.

Sempre a livello comunitario, un problema importante per i dipendenti di sesso femminile nel settore dell'ospitalità, ma anche per i lavoratori di sesso femminile in generale, è la mancanza di strutture di assistenza all'infanzia; ciò assume ulteriore gravità nel settore dell'ospitalità a causa dei turni di lavoro notturno, che si scontrano con gli orari di apertura di molti istituti di assistenza all'infanzia. Inoltre, la visione ancora prevalentemente tradizionale del ruolo delle donne in una famiglia costituisce una sfida a mantenere le donne nel settore. La maggior parte delle dipendenti deve smettere di lavorare, o chiedere un lavoro part-time, non appena costruisce una famiglia.

Un altro problema è il livello dei salari. Anche se la differenza tra la retribuzione femminile e maschile non è così elevata come in altri settori, il livello salariale complessivo nel settore dell'ospitalità è basso rispetto ad altri settori e i salari più bassi hanno implicazioni negative sulla disoccupazione e sui diritti pensionistici.

Ulteriori problemi individuati nell'ambito dello studio UE sono mancanza di carriera, mancanza di opportunità di istruzione e di formazione: migliorare l'istruzione e la formazione continua, nonché pubblicizzare gli aspetti positivi dell'occupazione nel settore, sono suggerimenti utili per migliorare

l'immagine generale. Alcuni posti di lavoro all'interno del settore, vale a dire la posizione di chef, hanno già acquisito valore da parte del pubblico.

Interessante è il primo Rapporto mondiale sulle donne nel turismo lanciato dall'Organizzazione Mondiale del Turismo delle Nazioni Unite alla ITB di Berlino 2011. Costituisce il primo passo verso la creazione di una serie di indicatori per monitorare l'andamento del turismo come strumento per l'empowerment delle donne. Il rapporto è progettato per assicurare che le donne abbiano pari opportunità di miglioramento in quello che è generalmente considerato un ambito dominato dagli uomini, che vengono pagate ugualmente, e che abbiano un accesso universale alle opportunità di istruzione, formazione, leadership imprenditoriale.

Il rapporto globale è strutturato in cinque aree tematiche: occupazione, imprenditorialità, educazione, leadership, comunità. I risultati sono da considerare oggetto preliminare per una relazione finale che uscirà entro la fine dell'anno. Le statistiche sono state tratte principalmente dalle analisi dei dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e ordinati per regioni del mondo in via di sviluppo. Una selezione di casi di studio mette in evidenza storie di successo delle donne nel turismo in tutto il mondo, ma racconta anche che le donne sono spesso concentrate in bassi status, lavori mal retribuiti e precari nel settore del turismo. Stereotipi di genere e discriminazione evidenziano che le donne sono occupate principalmente nell'esecuzione di lavori come la cucina, la pulizia e l'ospitalità.

Alcuni dei suoi risultati principali:

1. Le donne costituiscono una grande percentuale degli addetti del turismo formale.
2. Le donne nel settore del turismo guadagnano, in genere, il 10% al 15% in meno rispetto ai loro colleghi uomini.
3. Il settore turistico ha quasi il doppio di datori di lavoro uomini, come altri settori.
4. Le donne costituiscono una percentuale molto più alta di lavoratori indipendenti nel settore del turismo che in altri settori.
5. Una grande quantità di lavoro non retribuito viene svolto dalle donne nelle aziende del turismo familiare.

Il Rapporto poi si pronuncia con una serie di raccomandazioni:

**Occupazione:** aumentare la consapevolezza dell'importante ruolo economico che le donne svolgono nel settore del turismo; rafforzare la tutela legale per le donne nel mondo del lavoro turistico - tali protezioni dovrebbero essere costituite da regolamenti e leggi sul salario minimo e sulla parità di retribuzione -; migliorare i requisiti di congedo di maternità, orari flessibili, telelavoro e le opzioni e le modalità di custodia dei bambini.

**Imprenditorialità:** facilitare l'imprenditoria turistica femminile, garantendo l'accesso delle donne al credito, a terre e proprietà, oltre a fornire una formazione adeguata e le risorse per sostenere le imprese femminili.

**Istruzione:** promuovere la partecipazione delle donne nel campo dell'istruzione e della formazione turistica e migliorare il livello di istruzione delle donne che già lavorano in diverse aree del settore attraverso un programma mirato e strategico di azione.

**Leadership:** supportare la leadership delle donne a tutti i livelli: nel settore pubblico, nel settore privato, nella gestione delle comunità attraverso la definizione di programmi di leadership a livello nazionale e in imprese turistiche di piccole e grandi dimensioni.

**Community:** assicurarsi che il contributo delle donne allo sviluppo della comunità sia adeguatamente riconosciuto e premiato, contrastando il lavoro non retribuito delle donne nel settore, e monitorando le attività turistiche svolte nella famiglia e nella comunità.

Il Rapporto conclude rilevando la necessità di monitorare l'efficacia delle azioni politiche per migliorare la situazione delle donne nel settore del turismo, e rivalutare gli indicatori stessi almeno ogni tre anni, ponendo come base questo anno quale parametro con cui valutare i risultati futuri.

Il sostegno all'occupabilità e all'imprenditorialità femminile Fornero-Monti-Letta

Nelle relazioni programmatiche hanno ben ben evidenziato l'impegno in materia di politiche per il lavoro con particolare riferimento all'occupabilità e all'imprenditorialità femminile ed in sintonia con le indicazioni comunitarie.

In tale quadro, Fornero e Giovannini hanno strutturato azioni aventi come obiettivo quello di contribuire alla crescita delle imprese femminili e favorirne l'accesso al credito, in un momento di generale difficoltà del sistema economico nazionale e di elevata criticità per le donne ad inserirsi nel mercato del lavoro e ad accedere a finanziamenti bancari.

Obiettivi che Fornero si è posta e ha raggiunto:

1. attivare, con il coinvolgimento del sistema bancario, uno strumento di agevolazione per l'imprenditoria femminile che sfrutti l'effetto moltiplicatore tipico dei fondi di garanzia, associato a finanziamenti in conto interessi o ad altre con modalità agevolative (Accordo Forner-Passera Fondo sperimentale) per eliminare le discriminazioni nell'accesso al credito. Le donne hanno un accesso al credito più difficoltoso e pagano tassi di interesse più alti, e ciò indipendentemente dalle loro capacità di ripagare il debito.
2. sostenere le attività regionali in favore dell'imprenditoria femminile (ripristinata la commissione sull'imprenditoria femminile presso il Ministero dello Sviluppo economico in collaborazione con il Dip PO)

Agli interventi varati con il decreto "Salva Italia" sulle agevolazioni fiscali nei confronti di chi assume a tempo indeterminato personale femminile e giovani al di sotto dei trentacinque anni di età, con particolare riferimento alle assunzioni in meridione, ora si affiancano gli interventi previsti nel decreto di giugno sulla modifica della L. 92/2012 e per sostenere le aziende nelle assunzioni semplificando l'apprendistato.

La scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro è un fattore cruciale di debolezza del nostro sistema: in Italia, l'occupazione femminile è più bassa che in quasi tutti i paesi europei soprattutto nelle posizioni più elevate e per le donne con figli. Nella consapevolezza che il tempo di cura della casa, dei bambini, di adulti malati, di disabili o di anziani a carico delle donne resta in Italia più elevato che negli altri paesi, e che la mancanza di servizi di supporto (e il loro costo elevato) nelle attività di cura, rappresenta un ostacolo per il lavoro a tempo pieno per migliaia di donne che lavorano part-time o per il loro ingresso nel mercato del lavoro, sarà impegno prioritario garantire maggiori servizi e una organizzazione del lavoro tale da consentire ai genitori una migliore assistenza dei propri figli, senza per questo interrompere necessariamente l'orario di lavoro, ricorrendo a sistemi integrati pubblici/privati.

Sempre in materia di occupazione femminile, l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità è impegnato concretamente, e non più tardi di una settimana fa, a sviluppare ed incrementare i provvedimenti adottati in sede nazionale e comunitaria per promuovere attività di informazione e formazione, coerentemente con i piani strategici "Europa 2020" e "Italia 2020".

Un accordo di cooperazione strategica con Ispettori, consulenti del lavoro e consigliere attraverso i pochi ma utili fondi della Consigliera Nazionale ci permette tutt'ora di organizzare sui territori dei seminari di lavoro per approfondire le nuove norme insieme e dunque essere una task force incisiva .

E' a regime l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e una Banca Dati sull'attività giudiziale e stragiudiziale che attua un monitoraggio costante su tutta l'attività di conciliazione e di contrasto alle

discriminazioni, supportata da un'assistenza di carattere giuridico. Nell'ambito dell'Osservatorio, una parte fondamentale è dedicata alla possibile applicazione del salario di produttività inteso come strumento di flessibilità, utile alla conciliazione vita/lavoro. Il rationale di questo processo è la valorizzazione della flessibilità concertata, mentre l'idea cardine è quella di fare leva su strumenti alternativi di sostegno al reddito per creare un modello innovativo e complementare ai sistemi di remunerazione più tradizionali.

Infine la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro, promossa da tutte le Consigliere di parità e sottoscritta da numerose parti sociali ed aziende, è uno strumento fondamentale per promuovere azioni positive sia per le lavoratrici che per le aziende.

Sul pacchetto lavoro che stenta a veder la luce il nodo è quello dei soldi . Sicuramente è difficilissimo trovare le risorse per incentivare le nuove assunzioni a tempo indeterminato dei giovani, posto che le stabilizzazioni dei contratti a termine già in essere dovrebbero restare fuori dal bonus insieme alle assunzioni a tempo determinato. Per fare quadrare i conti il governo, mercoledì, sul tavolo del consiglio dei ministri, proporrà di estendere ad altre quattro regioni l'uso del miliardo di euro recuperato dai fondi europei che rischiano di non essere utilizzati per altri programmi. Quel miliardo, infatti, dovrebbe, secondo la normativa UE, essere usato solo per le quattro regioni obiettivo convergenza, Sicilia, Calabria, Puglia e Campania, ma con il permesso di quei quattro Presidenti e Bruxelles, sarà impiegato anche per le Regioni che da quell'obiettivo sono uscite, Basilicata, Sardegna, Abruzzo e Molise, così da alleggerire il peso delle risorse che vanno trovate per il resto dell'Italia. Quindi bisogna trovare un altro miliardo con risorse naturali e su questo fronte il rinvio dell'Iva è il punto su cui ruotare. Sulle coperture ci sono ipotesi diverse (aumento benzina, tassazione sigarette elettroniche); noi pensiamo, per esempio, alla cessione immediata di immobili in disuso che interessano enti previdenziali, Casse, Banche, Assicurazioni (non solo russi e giapponesi!).

Sulle riforme a costo zero le modifiche alla riforma Fornero (obiettivo arrivare a expo 2015, polmone di risorse!). Le pause tra i contratti a termine devono rientrare come prima della legge Fornero o azzerati come vorrebbero gli imprenditori: un tetto bisogna invece individuarlo perché parimenti la flessibilità discrezionale torna ad essere agita furiosamente. La famosa causale deve essere modificata, appunto vedremo come (la possibilità di fare un contratto a termine senza causale, oggi percorribile solo la prima volta, estendendola ai contratti successivi solo in caso di accordo fra aziende e sindacati?). E' sicuro che sarà alleggerita la parte formativa dell'apprendistato e abbassata la percentuale di assunzioni obbligatorie degli stessi apprendisti, anche se non è chiaro ancora di quanto. La staffetta generazionale è rimandata; la riduzione del cuneo fiscale su tutti i lavoratori e lavoratrici pure. Intanto si cominci a conoscere e ad applicare ciò che già c'è, mettendolo in fretta sul mercato del lavoro del territorio e dandosi da fare anche dalla parte dell'occupabilità di tutte le donne.

La Circolare Inps – Ministero del Lavoro sugli sgravi contributivi 2012: 650 milioni da lunedì 24 per accordi sulla produttività che nelle aziende significa flessibilità, conciliazione e defiscalizzazione. Modelli, accordi, prassi sono raccolti nell'Osservatorio della Consigliera nazionale di parità.

La Circolare sui "Voucher" previsti dall'art 4, comma 24, lettera b, della legge 28 giugno 2012, n.92: bando per l'acquisto dei servizi per l'infanzia. La Famiglia in quanto tale è prestatrice d'opera (sostituendo di fatto il welfare nell'accudire il nucleo con il lavoro di cura) e deve diventare soggetto di riferimento nella definizione del welfare di sussidiarietà e quindi di servizi pubblici e privati. Da una ricerca effettuata dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità, risulta una decrescita della richiesta di congedi di maternità obbligatori ma vi è una maggiore incidenza percentuale di neomamme nel 2010-2011 rispetto alle altre coorti di lavoratrici, e, tra l'altro, non chiedono neanche il congedo parentale. Tale circostanza è anche causa di denatalità ed è in tal senso che bisogna agire, oltre a prevedere un sostegno per le donne che chiedono congedi per accudire gli anziani del nucleo. Le risorse destinate alla famiglia sono state spaccettate, inserite qua e là, massacrato l'art 9/53, non più rifinanziata la legge 125 che pur sosteneva la conciliazione su progetti.

Dunque è necessario inserire questo tema prioritario nella programmazione razionalizzata del welfare.

Applicare il sistema di bilateralità nelle aziende, per ampliare l'intervento e sostenere oltre alla formazione, i congedi parentali e quindi il reddito del lavoratore/lavoratrice.

Verificare la possibilità di istituire un Fondo di solidarietà contrattuale e sussidiarietà tramite la contrattazione collettiva, finalizzato al sostegno al reddito del lavoratore/lavoratrice che si assenta per cura di familiari.

Detassare la conciliazione vita-lavoro attraverso il sistema applicato sugli accordi di produttività attualmente soggetta a decontribuzione, considerandoli produttività perché flessibilità e dunque conciliazione, anche avvalendosi della raccolta di prassi dell' "Osservatorio sulla contrattazione Nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi e accordi e prassi informali", in capo alla Consigliera Nazionale, attivato sull'analisi degli strumenti previsti dall'Avviso Comune sottoscritto tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Parti Sociali il 7 marzo 2011.

Ripristinare nel bilancio INPS, alla voce assegni familiari, l'utilizzo delle contribuzioni in attivo di un miliardo, dirottati sui bilanci in passivo previdenziale".

E' urgente capire concretamente quanto spazio dà l'Europa al lavoro dei giovani e delle donne, tema messo a margine dai temi dell'economia e della finanza. Teniamo conto che il tema della disoccupazione dei giovani (e dunque delle giovani donne) in Europa interessa il Sud e l'Est (ovvero i paesi più deboli della comunità). E' determinante sapere come si utilizzeranno i fondi della Banca europea per gli investimenti in favore di piccole e medie imprese e dell'innovazione. La staffetta intergenerazionale, per esempio, proposta dal Ministro Giovannini, è un'ottima idea (perché c'è bisogno di bravi maestri e brave maestre per insegnare bene le professioni!) ma costa moltissimo. Guardiamo agli esempi virtuosi come la Germania, dove il tasso di occupazione dei giovani e delle donne è quasi uguale agli adulti. La proposta è una Banca di formatori esperti che aiutino i giovani e le donne a capire quali talenti hanno e che indirizzo prendere.

Questa proposta è fondata su un efficiente operativo presidio di servizi sussidiari tra pubblico e privato - agenzie di intermediazione - consulenti, così da costruire una Banca di operatori polifunzionali del mercato del lavoro e dare vita agli sportelli del lavoro anche per donne. Passaggio importantissimo è sviluppare al meglio l'apprendistato, il tirocinio, l'alternanza, costringendo gli operatori del mercato del lavoro a studiare la norma, aggiornarsi e fare un salto di qualità di competenze. Loro, noi. Perché la norma italiana oggi è al pari di altre norme internazionali. Bisogna sapere fare un buon piano di formazione, avere buoni tutor e maestre/maestri di mestiere che sappiano trasmettere le competenze. Risolvere dunque il problema dell'apprendistato di rango significa apprezzare le norme, conoscere gli incentivi economici che sono anch'essi buoni; ma fare un salto di qualità attraverso l'integrazione di scuola/università/mondo delle imprese e operatori del mondo del lavoro: l'apprendistato non è burocrazia; è invece lo strumento privilegiato per fare un piano di formazione individuale e la certificazione concreta del percorso di apprendimento.

***La Consigliera Nazionale di Parità  
Alessandra Servidori***