

DISCRIMINARE LE DONNE

Le frasi sessiste di Elisabetta Franchi smontate con le leggi e i dati

VITALBA AZZOLLINI
giurista

Sono ormai note le dichiarazioni di Elisabetta Franchi nel corso di un evento organizzato dal Foglio sulla presenza femminile nel settore della moda italiana. Al di là delle polemiche e dei goffi tentativi di chiarire, le affermazioni dell'imprenditrice meritano di essere esaminate anche sulla base di norme e dati.

Il congedo per maternità

«Quando metti una donna in una carica importante, se è molto importante, poi non ti puoi permettere di non vederla per due anni», ha dichiarato Franchi. Di fatto, il congedo di maternità obbligatorio copre un arco di tempo pari a cinque mesi a cavallo del parto. E poi c'è un periodo di congedo facoltativo pari a sei mesi, in cui si percepisce solo il 30 per cento di stipendio. Quindi, undici mesi in tutto, e non due anni come dice Franchi. E comunque ci si chiede quante madri abbiano le possibilità di rinunciare per sei mesi al 70 per cento della retribuzione, con le spese che un neonato comporta. Il vero problema è che molte donne preferiscono licenziarsi, se il costo di una soluzione per l'accudimento del proprio figlio è maggiore rispetto al beneficio dello stipendio che percepiscono. È quanto attesta la Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, predisposta dall'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl). L'ultima pubblicata, relativa al 2022, mostra che sul totale dei licenziamenti di lavoratori con figli il 77,4 per cento sono donne, contro il 22,6 per cento di uomini. E «la causale del recesso individuata nella difficoltà di esercizio della genitorialità in maniera compatibile con la propria occupazione» è quasi esclusivamente femminile.

Discriminazione e privacy

«Da imprenditore spesso ho puntato

su uomini», ha anche detto Franchi, aggiungendo poi di aver comunque scelto anche donne, purché «anta»: «Se dovevano sposarsi si sono già sposate, se dovevano far figli li hanno già fatti e se volevano separarsi hanno già fatto anche quello». In base al Codice delle pari opportunità, ciò potrebbe configurare un'ipotesi di discriminazione. Questa fattispecie ricomprende ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione di sesso, età, gravidanza, maternità o paternità pone o può porre il lavoratore, e i candidati in fase di selezione, in condizione di

svantaggio rispetto ad altri oppure limitarli nella partecipazione alla vita o alle scelte aziendali, nella progressione della carriera e così via. Insomma, determinare avanzamenti professionali in relazione ai criteri indicati può costituire una violazione del Codice citato.

Le dichiarazioni dell'imprenditrice andrebbero valutate anche ai sensi della normativa privacy, considerato che, come affermato dal Garante per la protezione dei dati personali, il datore di lavoro può lecitamente trattare informazioni di carattere personale solo «nella misura in cui siano necessarie per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro». Quindi, ad esempio, «per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza», oppure «per la fruizione di permessi o aspettative sindacali e periodi di comporto» o, ancora, per «le comunicazioni ad enti previdenziali e assistenziali». Trattare i dati relativi all'età, al matrimonio, ai figli ecc. per valutare la candidabilità alla dirigenza attiene a tutt'altro.

Gli stereotipi

«Noi donne abbiamo un dovere che è quello scritto nel nostro Dna — ha aggiunto Franchi — i figli li facciamo noi e comunque il cammino in casa lo



accendiamo noi, quindi è nostra responsabilità occuparcene». Premesso che avere figli non è un dovere, ma una scelta — e nel 2022 pare assurdo ribadirlo — l'imprenditrice insiste a promuovere stereotipi culturali che forse le appartengono e che purtroppo sono molto diffusi. Secondo una ricerca del Censis dal titolo molto efficace, «Il talento femminile mortificato», «l'educazione e la cura dei figli sono ritenuti compiti preminentemente femminili, esercitati quotidianamente dal 97 per cento delle donne italiane» e «il 63,5 per cento degli italiani riconosce, neppure troppo implicitamente, che a volte può essere necessario o opportuno che una donna sacrifichi un po' del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi di più alla famiglia. Opinione che, addirittura, è fatta propria più dalle donne, che per prime tendono a perpetuare e a non mettere in discussione comportamenti e modi di pensare che hanno appreso nella famiglia di origine».

La disparità di genere è un problema, ma di certo Franchi non concorre ad attenuarlo, anzi. Peraltro, il gender gap è più rilevante proprio nel management, ambito di cui ha parlato l'imprenditrice.

Le strutture per l'infanzia

Franchi ha affermato che le sue parole sono state travisate: in realtà, avrebbe inteso dire che «lo stato italiano è ancora abbastanza assente e, mancando strutture e aiuti, le donne si trovano a dover affrontare una scelta tra famiglia e carriera». Premesso che nel suo discorso l'imprenditrice non ha trattato questo tema, ma esposto i criteri di scelta dei dirigenti, la carenza di strutture per l'infanzia è effettivamente un problema. Nella citata Relazione dell'Inl si spiega che la motivazione più frequente delle dimissioni delle lavoratrici madri è «la difficoltà di conciliazione dell'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole» anche a causa dell'«elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby-sitter)» o del «mancato accoglimento al nido».

Al sud è più difficile entrare e restare nel mondo del lavoro dopo la maternità: come attesta l'Inl, le cessazioni relative a lavoratrici madri, rispetto al totale per area geografica, rappresentano il 93 per cento nel meridione, l'83 per cento nell'Italia centrale e il 72 per cento nel settentrione. Del resto, secondo i dati di [Openpolis](#), la copertura degli asili

nido in Valle d'Aosta è pari al 43,9 per

cento, mentre in Campania è del 10,4 per cento.

Il Piano asili nido, previsto dal Pnrr per il potenziamento di queste strutture, indica che l'effettiva creazione di nuovi posti avverrà solo nel quarto trimestre del 2025. E comunque il piano consentirà forse di superare l'obiettivo del Consiglio europeo del 2002 (copertura del 33 per cento, mentre oggi la media è del 26,9 per cento), ma non riuscirà a garantire la più adeguata copertura del 50 per cento, che Spagna e Francia hanno già raggiunto nel 2019. L'assenza di dipendenti per la maternità può essere un problema per l'imprenditore, a livello organizzativo. L'alternativa è il crollo della natalità cui si assiste negli ultimi anni e che penalizza tutto il paese, imprenditori compresi, specie in termini di sostenibilità del sistema pensionistico. Peccato che Franchi non lo affronti come servirebbe. A proposito, visto che ha parlato di carenze dello stato nel supporto alla maternità, da imprenditrice sta facendo qualcosa per colmarle, ad esempio attraverso un asilo nido aziendale per aiutare le lavoratrici madri, anziché limitarsi a scartarle dai ruoli più importanti?

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La stilista Elisabetta Franchi ha dichiarato che «lo stato non aiuta, io se una donna fa un figlio mi ritrovo per due anni con un posto magari al vertice vuoto, per questo io spesso punto solo su uomini»
FOTO LAPRESSE