



FederTerziario

Contributo Federterziario al confronto interministeriale per la promozione della parità di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Roma, 25 giugno 2024





Il presente documento viene redatto alla luce dell'incontro tenutosi a Roma presso il Dipartimento per le politiche della famiglia in data 11 giugno u.s. alla presenza della Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, Eugenia Maria Roccella, e della Ministra del lavoro e delle politiche sociali, Marina Elvira Calderone, ed è finalizzato alla condivisione delle proposte che la scrivente Confederazione vuole sottoporre all'attenzione delle Ministre innanzi citate.

Contributo Federterziario al confronto interministeriale per la promozione della parità di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

1. Premessa

FEDERTERZIARIO è un organismo datoriale apartitico che opera da oltre 30 anni al fianco di Piccole e Medie Imprese del settore del terziario, dei servizi, della piccola impresa industriale, commerciale, artigiana, agricola, delle libere professioni e del lavoro autonomo in generale.

La Confederazione rappresenta attualmente circa 90.000 MPMI italiane e ha una organizzazione strutturata in circa 80 Associazioni Territoriali.

2. Analisi di contesto

In merito alle tematiche oggetto dell'incontro, per una trattazione che vuole essere dettagliata, ma non esaustiva, occorre sicuramente partire dal **Piano strategico nazionale per la parità di genere**, adottato dal Governo, e dalla redazione della **Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere 2021-2026**, elaborata in accordo con le linee guida europee in materia di parità di genere e alla luce del **Gender equality index**, stilato ogni anno dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige). Quest'ultimo attribuisce, ad ogni Paese, un punteggio complessivo, basato sulle performance nei principali target presi a riferimento. Nello specifico, questi target sono 5 e così classificati: 1) **lavoro** (relativo alla condizione lavorativa), 2) **reddito** (relativo alla condizione economica e reddituale), 3) **competenze** (relativo al mondo dell'istruzione e della formazione), 4) **tempo** (relativo all'impegno extra-lavorativo), 5) **potere** (relativo alle posizioni di leadership).

Dalla lettura dell'indicatore innanzi richiamato, emerge che l'Italia risulta essere al 14° posto in Europa¹ per parità di genere, con un punteggio di 65 punti, **inferiore alla media europea di 3,6 punti** e, purtroppo, molto distanziato dai punteggi dei primi tre Paesi presenti in classifica (Svezia, Danimarca e Francia). Questo dato però, va letto anche alla luce del fatto che, rispetto agli altri Paesi europei, l'Italia ha compiuto, negli ultimi anni, notevoli passi in avanti, con un incremento di oltre 10 punti in 7 anni.

L'obiettivo perseguito della Strategia è quello di giungere a una riduzione del divario che ha l'Italia rispetto agli altri Paesi europei, migliorando la propria collocazione in classifica, con il posizionamento del Paese tra i primi 10 posti.

¹ *Strategia Nazionale per la parità di genere, luglio 2021*



Partendo dalla lettura dei dati del Rapporto ISTAT 2024 relativi alla parità di genere, emerge che, negli ultimi vent'anni, il **divario relativo al mondo del lavoro** è rimasto immutato e, in alcuni casi, addirittura aumentato. La causa può essenzialmente rinvenirsi nella debolezza della crescita economica: il tasso di occupazione per la popolazione che va dai 15 ai 64 anni, nel 2023, era inferiore di 15,9 punti rispetto al tasso della Germania (con un incremento di 9 punti rispetto al 2004 e un decremento di 6,9 e 3,9 punti rispetto ai tassi di occupazione di Francia e Spagna, anche in questi casi con un peggioramento di 1,3 e 0,3 punti percentuali a confronto con il 2004). I divari si accentuano se si prende in esame la sola componente femminile, ma, allo stesso tempo, si riducono per le donne (tra 20 e 64 anni) che hanno un'istruzione universitaria; queste ultime, infatti, in Italia raggiungono tassi di occupazione superiori a quelli generali della popolazione maschile (l'80,2% contro il 78%), pur restando di 7,7 punti inferiori rispetto agli uomini con analogo livello di istruzione. Inoltre, tra le donne, l'incidenza del part-time risulta essere quattro volte più elevata che tra gli uomini (rispettivamente, 31,4% e 7,4%).²

Il contesto risulta ancora più sconcertante se si considerano i dati relativi alla c.d. **child penalty** e cioè la difficoltà delle donne con figli in età scolare a trovare o mantenere un'occupazione. In Italia le donne senza figli che lavorano raggiungono il 68,7%, mentre solo poco più della metà delle donne con 2 o più figli minori ha un impiego, cioè il 57,8%.³ Su tale dato incide anche il retaggio culturale secondo cui una donna con figli non sia in grado di garantire la stessa produttività e le stesse prestazioni di un uomo (anche quando quest'ultimo ha a sua volta dei figli).

Anche analizzando i dati **sull'imprenditoria femminile**, dobbiamo constatare che in Italia, nel 2021, le donne imprenditrici sono 1 milione e 460 mila (il 30% del dato complessivo), con un incremento, rispetto al 2015, di circa 65 mila unità (+0,9%). Nonostante vi sia una maggiore presenza di giovani tra le imprenditrici, quest'ultima contribuisce ad attenuare, ma non elimina, il forte squilibrio di genere. Rispetto al 2015 la quota di donne cresce in tutte le classi di età, ma la crescita è evidente soprattutto tra le under 35 (+1,7%) e tra le 35-49enni (+2%). Minime, invece, sono le differenze rappresentate dalla distribuzione territoriale: la presenza femminile passa dal 28,6% tra gli imprenditori che guidano imprese con sede nel Mezzogiorno al 31,6% nelle regioni del Centro.⁴

²Rapporto ISTAT 2024

³Save The Children nel rapporto *Le Equilibriste. La maternità in Italia, 2024*

⁴Rapporto ISTAT 2024



In termini di incidenza territoriale, va sottolineato il positivo impulso che, all'imprenditoria femminile, stanno dando le regioni del Sud, infatti, sul totale delle imprese, al vertice della classifica si trovano tre regioni del Mezzogiorno (Molise, Basilicata e Abruzzo), seguite da Umbria, Sicilia e Val d'Aosta.⁵

I dati dimensionali delle "imprese al femminile" dimostrano che le donne che svolgono attività imprenditoriale senza dipendenti sono poco meno di 1 milione (64,8% a fronte del 62,4% degli uomini), mentre il 14,8% ha 1 solo dipendente (contro il 14,3% degli uomini), il 16,6% (contro il 18,5%) ha tra i 2 e i 9 dipendenti, il 3,8% 10 o più dipendenti (a fronte del 4,7% degli uomini).⁶

Indicativo appare poi il dato sulla **caratterizzazione di genere degli occupati** alle dipendenze degli imprenditori. Se il 54,2% del personale dipendente delle imprenditrici è di sesso femminile, di contro il personale dipendente femminile è pari solo al 38,5% del personale alle dipendenze degli imprenditori. Tanto emerge non solo nei settori di quei servizi che tradizionalmente si caratterizzano per una presenza prevalentemente femminile (62,2% a fronte del 47,8%), ma anche in altri settori, come quello industriale dove le imprenditrici hanno il 34,2% di dipendenti donna a fronte del 27,5% nel caso di imprenditori.⁷ A tal proposito, i settori a maggior presenza femminile risultano essere: le attività dei servizi (in cui le imprese femminili sono oltre la metà), la sanità e assistenza sociale (37,21%), l'istruzione (30,92%), le attività dei servizi di alloggio e ristorazione (29,21%), l'agricoltura (28,13%), il noleggio, le agenzie di viaggio e i servizi alle imprese (26,54%).⁸

Importante rilevare anche l'attenzione rivolta al welfare aziendale dalle giovani imprese al femminile, nelle quali si registra l'adozione di maggiori iniziative in favore della salute e del benessere dei propri lavoratori (72% contro il 67%).⁹

Un altro aspetto, che viene troppo spesso trascurato, riguarda la situazione delle **donne professioniste**. L'ADEPP ha richiamato più volte l'attenzione sul grave gap reddituale esistente tra gli iscritti, in relazione al genere, all'età e alla collocazione geografica. Il divario maggiore colpisce le professioniste (che rappresentano il 42% degli iscritti agli enti previdenziali che fanno capo all'ADEPP), il cui reddito medio annuale lordo è di 24.871,00 euro; quindi, meno della metà di quanto mediamente guadagnano i colleghi uomini. A ciò si aggiunge il dato che il 50% delle professioniste rientranti nell'analisi in oggetto hanno un reddito annuo inferiore a 16.500,00 euro lordi.¹⁰

⁵ Unioncamere - Si. Camera, IV Rapporto nazionale imprenditoria femminile, 2020

⁶ Rapporto ISTAT 2024

⁷ Rapporto ISTAT 2024

⁸ Unioncamere - Centro Studi Guglielmo Tagliacarne - Si. Camera, V Rapporto nazionale imprenditoria femminile, 2022.

⁹ Unioncamere - Si. Camera, IV Rapporto nazionale imprenditoria femminile, 2020.

¹⁰ XII Rapporto annuale AdEPP. Previdenza, Investimenti, Welfare | Adepp

<https://www.adepp.info/2022/12/xii-rapporto-annuale-adepp-previdenza-investimenti-welfare/>



Appare sicuramente corretto dare atto che un passo significativo per il supporto all'imprenditoria femminile è stato fatto con la costituzione, nel PNRR, del **Fondo per l'Imprenditoria femminile**, per il quale è stato previsto un cospicuo stanziamento, presso il Ministero dello Sviluppo economico.

Inoltre, al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione femminile, si valuta positivamente l'approccio innovativo rappresentato dal **gender procurement** (ex D.L. n. 77/2021) nei bandi di gara che riguardano i progetti finanziati dal PNRR. A tale riguardo, dei passaggi rilevanti sono rappresentati dal provvedimento che ha previsto l'introduzione della **"certificazione di genere"** (Legge n. 162/2021, cosiddetta legge Gribaudo¹¹), nel Codice delle Pari Opportunità (art. 46 bis), l'approntamento delle Linee Guida UNI/PdR 125:2022¹² per le imprese e la costituzione del Tavolo permanente sulla certificazione di genere allo scopo di proporre parametri e forme di monitoraggio.

D'altra parte, è necessario rilevare come alcune misure, ad esempio quelle legate al c.d. "Bonus 110", in realtà siano state rivolte a settori che tradizionalmente non vantano una significativa percentuale di occupazione femminile, e che, pertanto, non hanno contribuito ad un aumento del tasso di occupabilità delle donne.

In merito alla priorità di assicurare pari opportunità a uomini e donne nell'acquisizione delle competenze, soprattutto nelle **discipline STEM**, si rileva l'impellente necessità, in funzione di una diminuzione del gender gap, di abbassare la percentuale di studentesse del 5° anno di scuola superiore che non raggiunge i livelli minimi di competenze in matematica, anche attraverso adeguati strumenti di orientamento e accompagnamento che incentivino le donne ad avvicinarsi e approfondire lo studio di tali materie, troppo spesso, anche culturalmente, ritenute appannaggio degli uomini. Infatti, la percentuale delle studentesse che non raggiunge i surrichiamati livelli minimi oggi si attesta intorno al 50%, contro il 36% per gli uomini.¹³

La percentuale di donne che si iscrivono ai corsi di laurea in discipline STEM, rispetto al totale degli iscritti¹⁴, è pari al 27%. Nel 2021, 17,8 persone di 20-29 anni ogni 1.000 hanno ottenuto una laurea nelle discipline STEM (Scienze, tecnologia, ingegneria e matematica), in aumento rispetto al 2020 (16,5 ogni 1.000) e anche rispetto al 2019 (16,1 ogni 1.000). Ma se analizziamo questo indicatore, distinguendolo per genere, si può notare come le donne scelgano le discipline STEM in proporzione decisamente minore degli uomini: 14,3 donne ogni 1000 si laurea in discipline STEM, contro 21,0 uomini ogni 1.000.¹⁵

Relativamente all'aspetto del **tempo** non remunerato, cioè quello che vede le donne impegnate in compiti di cura e assistenza, i dati mostrano una fotografia che vede l'Italia al 17° posto, con uno squilibrio significativo tra donne e uomini, con l'81% di donne che si dedica tutti i giorni ai compiti di cura, contro il 20% degli uomini.

¹¹ www.codiceappalti.it/DLGS_198_2006/Art_4bis_Certificazione_della_parityC3%A0_di_generel12562

¹² Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

¹³ Rispetto al totale delle studentesse, secondo quanto calcolato dall'Istituto Invalsi sulle prove PISA 2018 per studenti del 13° grado

¹⁴ Dati del MIUR, per l'anno accademico 2019/2020

¹⁵ Rapporto ISTAT 2023



Ai dati sin qui analizzati (o in ragione di tutti i dati sin qui analizzati), devono aggiungersi quelli non meno preoccupanti relativi al **c.d. inverno demografico**. L'ultimo rapporto ISTAT ha messo in luce, per il 2023, l'ennesimo minimo storico di nascite (379 mila bambini), l'undicesimo di fila dal 2013, confermando il trend negativo della natalità. Dal 2008 (ultimo anno in cui si è registrato un aumento delle nascite) il calo è di 197 mila unità (-34,2%). Il fenomeno riguarda indistintamente i nati di cittadinanza italiana e quelli di cittadinanza straniera (questi ultimi, pari al 13,3% del totale dei neonati, sono 50 mila, 3 mila in meno rispetto al 2022).¹⁶

È evidente però che il contrasto alla denatalità non deve in nessun modo incidere sulla libertà di scelta della donna in ordine alla maternità, sia in un'ottica di tutela di tale diritto che di incentivazione di una maternità consapevole. In tal senso risulta preoccupante il dato emerso da una ricerca dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS) del 2019, e relativo ai consultori familiari. Dalla ricerca è risultato che i consultori sono da considerarsi dei presidi vivi e molto importanti per la salute e il benessere generale, ma, purtroppo, negli ultimi anni risultano fortemente depotenziati. Dai 2.725 consultori familiari diffusi su tutto il territorio (circa 1 ogni 20.000 abitanti) del 1993 si è passati ai 1.944 pubblici e 147 privati (0,6 ogni 20.000 abitanti) nel 2016. Inoltre, la riduzione del personale, l'assenza di puntuali indicazioni programmatiche, l'aumento del carico delle attività a fronte di una severa riduzione delle risorse aggravano la situazione su esposta, a tutto discapito, ovviamente, delle donne che sono le principali fruitrici di tali servizi.

Altrettanto grave è la situazione relativa alla reale e concreta applicazione sui territori della Legge n. 194/78, il cui diritto non è sempre garantito. Non può non evidenziarsi come diventi sempre più elevata la percentuale di personale medico che risulta obiettore di coscienza. Nel 2018, secondo alcuni dati riferiti dalle Regioni aveva presentato domanda di obiezione di coscienza il 69% dei/delle ginecologi/he, il 46,3% degli/delle anestesisti/e e il 42,2% del personale non medico. La media nazionale di ginecologi/he obiettori/obiettrici si attesta al 67%, con punte di oltre 80% in regioni come Basilicata, Campania, Molise e Sicilia.

Pertanto, è improcrastinabile intervenire al fine di garantire una soglia minima di personale medico non obiettore in ciascun presidio medico e ospedaliero, onde scongiurare, da un lato la violazione dei diritti costituzionali della persona, dall'altro di costringere le donne a ricorrere all'interruzione della gravidanza in presidi o Regioni lontani dal proprio luogo di residenza, con un conseguente aggravio di costi emotivi e economici.

¹⁶ *Rapporto ISTAT 2024*



È evidente come questi ultimi dati non possano essere interpretati tralasciando una valutazione di quei fattori che più di altri incidono sull'aumento del tasso di denatalità: il basso tasso di occupazione giovanile, che spinge le giovani coppie a ritardare il momento in cui è possibile costruire una famiglia (con evidenti ripercussioni anche sulla natalità); la mancanza di politiche strutturali progettate per la famiglia e ad essa destinate, che consentano alle giovani coppie di pianificare la genitorialità in età meno matura e con meno incognite sul futuro; gli scarsi investimenti in infrastrutture sociali quali asili nido e servizi per la prima infanzia, soprattutto a tempo pieno, che nonostante il calo delle nascite, sono strumenti necessari per emancipare le donne dai compiti di cura e che dovrebbero essere assicurate su tutto il territorio nazionale, colmando quei gap che oggi interessano soprattutto le aree interne del Paese e il Sud.

Seguendo l'ordine dei target della Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere 2021-2026, si avanzano di seguito alcune proposte suddivise per temi.

3. Proposte

- **Lavoro.**

Sebbene le misure sinora adottate dai Governi, nonché quelle contenute nel PNRR, siano in linea con quegli obiettivi di **ridurre il divario occupazionale di genere e aumentare la partecipazione femminile** nel mondo del lavoro, al fine di ottenere maggiori risultati in tempi adeguati, sarebbe necessario **dare continuità** ai benefici e agli incentivi stanziati in favore delle imprese che procedano all'assunzione di donne, attribuendo **carattere strutturale e non temporaneo** a tali misure.

Inoltre, si auspica l'introduzione di nuovi strumenti che possano replicare i risultati positivi (sia in termini di creazione d'impresa che di sopravvivenza delle aziende) ottenuti con misure come **Yes I Start Up** che prevedevano, oltre al finanziamento della costituenda attività, un percorso formativo e di accompagnamento alla creazione di impresa. Affiancare il finanziamento di risorse per l'autoimprenditorialità con lo svolgimento di attività di formazione, oltre a far entrare nel mercato del lavoro soggetti più consapevoli di cosa voglia dire fare impresa, faciliterebbe la diminuzione del gap nell'educazione finanziaria delle donne, che è un altro degli obiettivi da raggiungere secondo le direttive europee.

Inoltre, sempre in tale ottica, potrebbe risultare fondamentale il tema dell'ampliamento dei destinatari della formazione finanziata attraverso i Fondi Interprofessionali, includendo anche i datori di lavoro delle aziende al di sotto dei 15 dipendenti, nonché le donne disoccupate/inoccupate.



L'estensione ai piccoli imprenditori della formazione finanziata contribuirebbe a far aumentare la consapevolezza e le competenze degli stessi (e quindi anche delle donne imprenditrici) per tutto il corso della loro vita produttiva, anche in ottica transizionale e ESG. Mentre la possibilità di formare prima dell'assunzione donne disoccupate o inoccupate contribuirebbe alla diminuzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro che molto spesso tende a penalizzare soprattutto le donne e i giovani, consentendo alle imprese di formare adeguatamente il proprio personale prima di assumerlo.

Infine, tutti i corpi intermedi come la scrivente Confederazione devono contribuire alla diffusione di strumenti di welfare aziendale (anche in ragione della scarsa efficienza, almeno in alcuni contesti, del welfare pubblico) che, in ogni caso, va agevolato anche attraverso incentivi statali.

-Rendere strutturali benefici e incentivi legati all'assunzione e alla stabilità lavorativa delle donne
-Introdurre incentivi all'autoimprenditorialità che prevedano prodromici percorsi formativi
-Ampliamento della platea dei beneficiari della formazione finanziata ai piccoli imprenditori e alle donne disoccupate/inoccupate
Incentivi al welfare di prossimità

• **Reddito.**

Nell'individuazione di misure che abbiano la finalità di **diminuire il gender pay gap** e di favorire l'occupazione da parte delle donne di posizioni che richiedono un livello medio-alto di competenze tecniche e manageriali, si rileva, innanzitutto, la mancanza o scarsa applicazione di norme che tutelino le professioniste durante i periodi di maternità e accudimento (il che diventa ancora più grave se si tiene conto dei preoccupanti dati richiamati in premessa e relativi alla situazione delle donne professioniste). Riteniamo, quindi, essenziale, per ridurre il divario notevole tra le professioniste e i colleghi uomini, un adeguamento delle tutele applicabili alle professioniste, per quanto compatibili, a quelle in vigore nel settore privato e pubblico, con la previsione anche di una sospensione dei termini per gli adempimenti ove adeguatamente documentata.

Nel settore privato, alla questione del gender pay gap, si aggiunge quella relativa alla **progressione di carriera**, che penalizza le donne nel raggiungimento di ruoli apicali, soprattutto nei periodi legati al post maternità. A questo proposito, sarebbe auspicabile prevedere misure che favoriscano la **diffusione di una nuova cultura della genitorialità**, più condivisa grazie anche all'introduzione o al miglioramento di strumenti di flessibilità, anche svincolando il concetto di produttività da fattori legati al tempo e al luogo di lavoro e valorizzando, viceversa, gli aspetti legati al raggiungimento degli obiettivi.



Tutto ciò contribuirebbe a favorire una maggiore indipendenza economica della donna, nonché il raggiungimento di una remunerazione del lavoro e di una progressione di carriera non penalizzate dall'impossibilità delle donne madri di dedicare al lavoro le stesse ore dei loro colleghi maschi che, anche per ragioni culturali, sono ancora oggi meno impegnati nell'accudimento di figli, anziani e disabili. Infatti, nella famiglia il caregiver (sia che si tratti di un figlio, sia che si tratti di un genitore anziano) è quasi sempre donna: almeno nel 71% dei casi. Sei volte su dieci (60,9%) i caregiver familiari (prevalentemente donne) sottraggono tempo alle proprie attività per provvedere alle cure del malato o comunque del soggetto debole da accudire. Dati che sembrano evidenziare una linea di continuità fra il ruolo di madre come principale deputata alla cura dei figli, ancora prevalente nel nostro Paese (i congedi parentali son per l'80% richiesti dalle donne), con quello di "accudimento tout court" per tutto l'arco della vita.

-Previsione di maggiori tutele per professioniste e imprenditrici

- **Competenze.**

Si manifesta l'apprezzamento per l'introduzione del *gender procurement* nei bandi di gara per i progetti finanziati dal PNRR, nonché per il provvedimento che ha previsto la "**certificazione di genere**" nel Codice delle Pari Opportunità. Riteniamo, però, che tali provvedimenti necessitino di un **attento e costante monitoraggio al fine di verificarne l'effettiva applicazione, l'impatto che ne deriva e, ove necessario, provvedere ai necessari aggiustamenti.**

Allo stesso tempo, si osserva che, al fine di garantire uguali opportunità nello sviluppo delle capacità individuali in tutte le discipline, con particolare attenzione a quelle matematiche e tecnico-scientifiche, è necessario prevedere l'implementazione di percorsi formativi, già dalle scuole di grado inferiore, orientati all'acquisizione di maggiori competenze di base digitali che favoriscano una contrazione del divario oggi esistente soprattutto tra l'Italia e gli altri Paesi. Nel panorama europeo, infatti, l'Italia è uno dei paesi con la quota più bassa di persone con competenze digitali almeno di base, con una distanza dalla media europea di quasi 10 punti percentuali, divario che si accentua nel confronto con i singoli paesi, come la Spagna (-20 punti percentuali) e la Francia (-14 punti percentuali)¹⁷D'altro canto, le competenze digitali si caratterizzano per una disparità di genere a favore degli uomini in quasi tutti i paesi europei (in Italia, la distanza uomo-donna è pari a 3,1 punti percentuali), ma lo svantaggio femminile, si registra principalmente a partire dai 45 anni, mentre, al contrario, sino ai 44 anni, le donne risultano possedere maggiori competenze digitali rispetto agli uomini.¹⁸

¹⁷ *Rapporto ISTAT 2024*

¹⁸ *Rapporto ISTAT 2024*



Per quanto attiene le **materie STEM**, come già rilevato in ordine ai dati, appare essere improcrastinabile lo stanziamento di fondi necessari all'implementazione di percorsi finalizzati al potenziamento di tali materie sia in ambito scolastico, che in laboratori extra-scolastici, nonché alla realizzazione di servizi di orientamento per promuovere l'accesso a percorsi di formazione nelle discipline STEM, con particolare attenzione all'accesso delle donne in tali percorsi.

Bisogna inoltre potenziare nell'istruzione scolastica, a partire dalle scuole materne, un linguaggio e un approccio che contrasti il fenomeno, ancora difficile da scardinare, degli stereotipi di genere, favorendo l'acquisizione di maggiore consapevolezza delle donne, un'educazione ad una più equa distribuzione dei carichi di cura, nonché all'affettività e alla sessualità, anche con la finalità trasversale di contrastare il fenomeno delle varie forme di violenza cui è sottoposto il genere femminile.

-Monitoraggio costante sulle misure del PNRR

-Implementazione dei percorsi formativi nelle discipline matematiche e tecnico-scientifiche, con particolare attenzione alle competenze digitali

-Previsione e creazione di laboratori scolastici, extra-scolastici finalizzati al potenziamento di materie STEM con particolare attenzione all'accesso delle donne

-Introduzione nella programmazione scolastica, a partire dai percorsi di grado inferiore, di tematiche relative all'educazione affettiva e sessuale, nonché al superamento degli stereotipi di genere

• **Tempo.**

Nell'ottica di **ridurre l'onere di genitorialità e di accudimento**, oggi principalmente a carico delle madri, e di invertire il trend di denatalità, si propone la valorizzazione di campagne di sensibilizzazione volte a promuovere **una maggiore ed effettiva suddivisione dei compiti di cura tra madri e padri.**

Pur apprezzando gli interventi legislativi volti a potenziare i congedi obbligatori, aumentando sia il periodo che la percentuale di indennità, si sottolinea la necessità che tali misure diventino strutturali e che aumentino il numero di giornate di congedo obbligatorio per i padri, sia la quantificazione dell'indennità prevista.

Inoltre, in continuità con quanto previsto nel PNRR, è indispensabile e improcrastinabile prevedere investimenti in infrastrutture socio-assistenziali e educative, che fungerebbero da contrasto all'abbandono del lavoro da parte della madre, riducendo il c.d. part-time involontario, libererebbero le donne dal ruolo di caregiver e aumenterebbero il tasso di occupazione femminile, contribuendo al contrasto alla denatalità.



Del resto, anche durante la fase pandemica da COVID 19 e sebbene si sia fatto largo utilizzo dello smart working, sono emerse le difficoltà dovute al carico di cura sostenuto dalle donne, a conferma dell'impostazione culturale delle nostre famiglie in cui le donne oltre ad accudire i figli svolgono, come detto, attività di caregiver.

Infatti, secondo l'Istat, la questione relativa all'assistenza a familiari malati, disabili o anziani è resa sempre più rilevante dall'invecchiamento progressivo della popolazione. Nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni, in sei casi su dieci, sono le donne (un milione e 343 mila) ad avere questo tipo di responsabilità: tra queste, meno di una su due è occupata (49,7%).

Pertanto, è essenziale individuare modelli di assistenza capaci di migliorare la vita delle donne, a partire dai servizi per l'infanzia che sono ancora lontani dall'obiettivo europeo di copertura (33%).

Altrettanto necessario, d'altra parte, sarebbe prevedere interventi legislativi che rimodulino il **calendario e l'orario scolastico**, ovvero creare centri ricreativi o sportivi per ragazzi in età scolare, anche al fine di consentire ai ceti più deboli e ai minori più svantaggiati di vivere momenti aggregativi e di svago che le famiglie non possono concedere loro. In ogni caso, laddove tali opzioni non fossero immediatamente adottabili, proponiamo di prevedere forme di incentivi, defiscalizzazione e detrazione delle spese sostenute necessarie per impiegare i figli in attività alternative a quelle scolastiche nei periodi di sospensione di queste ultime.

-Aumentare il periodo di congedo obbligatorio per i padri, nonché, per entrambi i genitori, la percentuale di indennità in caso di congedo parentale

-Potenziare gli investimenti in infrastrutture socio-assistenziali (asili nido, strutture per anziani, servizi di assistenza domiciliare per malati e disabili, centri ricreativi per ragazzi svantaggiati)

-Rimodulazione del calendario e dell'orario scolastico

• **Potere.**

La rappresentanza femminile nei ruoli di leadership economica e in posizioni apicali in ambito sia privato che pubblico, in Italia risulta **inadeguata e insufficiente**. I diversi interventi normativi succedutisi nel tempo hanno certamente contribuito al raggiungimento di una maggiore presenza di donne in posizioni di leadership, ma risultano, tuttavia, poco incisivi, sia in termini di risultato che di applicazione. Eppure, in base a quanto emerso dalla **ricerca di Cerved Rating Agency**, che nel 2021 ha analizzato un campione di 500 PMI in cui le donne rappresentano più del 30% dei componenti dei CdA, sono stati rilevati dati interessanti e significativi: l'85% presenta all'interno del proprio organico un aumento delle donne mediamente di 9 unità; il 78% delle PMI presenta un tasso di turnover in entrata superiore mediamente di oltre il 40%; il 78% dei settori analizzati (agroalimentare, beni di consumo, moda e lusso, farmaceutico, manifatturiero, servizi, retail e trasporti) presenta un tasso di infortunio medio inferiore del 53%; il 56% dei settori analizzati presenta una quota di dipendenti con formazione superiore mediamente di oltre il 65%.



Alla luce anche di questi dati, appare necessario prevedere degli interventi che individuino e approfondiscano gli strumenti utili allo sviluppo della leadership femminile nelle PMI che, come dimostra la ricerca innanzi citata, determinerebbero un calo degli infortuni sul lavoro, una maggiore attenzione allo sviluppo delle competenze attraverso la formazione e stimolerebbero l'assunzione di donne nell'organico aziendale.

In conclusione, alla luce di quanto innanzi e nell'ottica del necessario e agognato cambiamento di paradigma culturale per il superamento degli stereotipi di genere, a partire dal linguaggio, finalizzato a scardinare concezioni anacronistiche sulle donne e sulla società, non può sottacersi l'urgenza di trovare strumenti efficaci per il **contrasto alla violenza di genere**, in tutte le forme in cui la stessa si manifesta.

Dal 1° gennaio 2023, il Ministero della Giustizia ha avviato la rilevazione dei dati relativi ai procedimenti giudiziari per violenza sulle donne, al fine di integrare la banca dati sulla violenza di genere con i flussi informativi giudiziari. Il nuovo **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023** *“si prefigge di continuare a dare impulso all'azione di Governo, nella consapevolezza che occorre fornire risposte a bisogni molto particolareggiati, che attengono a molteplici aspetti connessi alle condizioni di violenza: la prevenzione, la protezione delle vittime, la punizione degli uomini che agiscono la violenza, la formazione e l'educazione di operatori e popolazione, l'informazione e la sensibilizzazione, l'azione sugli uomini maltrattanti, la tutela delle donne migranti e vittime di discriminazioni multiple, l'autonomia lavorativa, economica e abitativa e la diffusione dei luoghi dedicati alle donne”*.

Evidenziando, chiaramente, il fatto che la violenza non è solo quella fisica, ma si allarga a tutta la sfera umana: **violenza psicologica**, quando cioè tende a minare l'autostima e offende la dignità, isola dagli altri, anche dai familiari, e porta ad un costante stato di ansia e di paura; **violenza sociale** quando è motivata dalle guerre e dall'odio razziale; **violenza sessuale**, quando gli atti sessuali sono compiuti contro il volere della vittima, ottenuti con la forza o con il ricatto, lo stupro, gli abusi, le molestie e le minacce sessuali; **violenza economica**, che racchiude una serie di atteggiamenti di controllo che di fatto limitano la libertà della donna, con la costante minaccia di vedersi negate le risorse finanziarie, la possibilità di ottenere un lavoro e un'entrata finanziaria personale, nonché di poterne usufruire in base alle proprie volontà e necessità.

In merito a quest'ultimo aspetto, il **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023** individua, tra le modalità di contrasto, la necessità di intervenire nell'ambito dell'educazione finanziaria delle donne, favorendo l'utilizzo di tirocini retribuiti e norme per favorirne l'inserimento lavorativo. Il c.d. **“reddito di libertà”** (RdL), sussidio economico mensile riconosciuto per 12 mesi alle donne vittime di violenza prese in carico dai centri Antiviolenza o dai servizi sociali, è stato pensato proprio al fine di garantire e agevolare l'indipendenza economica e l'empowerment per le donne vittime di violenza, che si trovano in condizioni di povertà e sono ospiti di strutture.



Lo stesso dicasi per l'introduzione del congedo per donne vittime di violenza di genere, che prevede l'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione, e che già dal 2019 la scrivente ha introdotto nei propri contratti collettivi nazionali, al fine di contribuire alla conoscenza da parte delle donne di tutti gli strumenti che possano consentir loro di superare situazioni di emergenza legate alla violenza subita.

A tal proposito, appare sicuramente positiva l'ulteriore misura introdotta con Legge di Bilancio 2024 e relativa agli **sgravi contributivi** previsti per il datore di lavoro che assuma donne fruitrici del reddito di libertà, agevolazione che decorre dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026. Ma, ancora una volta, si sottolinea la precarietà di queste misure nel momento in cui non rivestano carattere strutturale, ma siano ancorate ad un lasso temporale che, in alcuni casi, può rivelarsi fin troppo breve per consentire al datore di lavoro di usufruire di una agevolazione "premiale" e alle donne di emanciparsi da una condizione difficile come quella di chi è stata vittima di violenza.

Restando in ambito lavorativo, occorre ribadire che la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie sul lavoro devono avere un approccio che parta dalle leggi sul lavoro, sull'occupazione, sull'uguaglianza, sulla non discriminazione e sulle regolamentazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per giungere a interventi relativi al diritto delle migrazioni, passando per il diritto penale e i contratti collettivi di lavoro.

È auspicabile, a questo proposito, responsabilizzare maggiormente i datori di lavoro verso l'adozione e l'attuazione di una politica aziendale che contrasti la violenza e le molestie sui luoghi di lavoro. Su tale tema riteniamo che possa essere utile l'inclusione dei temi della violenza e delle molestie nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro, con **l'inserimento obbligatorio di moduli ad hoc nei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, nonché l'identificazione e la valutazione dei rischi derivanti dalla violenza e dalle molestie, che porti all'adozione di misure preventive e di controllo attraverso l'informazione e la formazione in materia.

Nell'ottica di offrire misure di contrasto veramente efficaci, occorre prevedere una **formazione adeguata anche delle figure professionali che operano a fianco delle donne vittime di violenza**: magistrati, avvocati, operatori delle forze dell'ordine, ecc., dal momento che, l'inasprimento delle pene in caso di violenza, non può essere considerata una misura di per sé sufficiente a prevenire il fenomeno, per il contrasto del quale sarebbe necessario individuare fondi destinati ad interventi di formazione che privilegino un contrasto preventivo del fenomeno.



Occorrerebbero, altresì, interventi specifici finalizzati a promuovere l'autonomia e l'indipendenza economica delle donne vittime di violenza, di tratta o di induzione e sfruttamento alla prostituzione, nonché l'individuazione di percorsi adeguati che consentano loro un consono reinserimento sociale. A tal fine, oltre al Piano nazionale strategico sulla violenza degli uomini contro le donne per il triennio 2021-2023, va reso effettivamente operativo anche il **Piano nazionale d'azione contro la tratta e il grave sfruttamento degli esseri umani**, rinnovato per il quadriennio 2022-2025, il quale, intervenendo sulle strategie pluriennali, individua le azioni finalizzate alla sensibilizzazione, alla prevenzione, all'emersione e all'integrazione sociale delle vittime e che si fonda su quelle che sono le quattro direttrici che, a livello internazionale, sono poste a fondamento della lotta alla tratta degli esseri umani.

Nel programma di lotta contro la violenza, si inseriscono anche le norme per contrastare le Mutilazioni Genitali Femminili. In Italia, dall'entrata in vigore della Legge n. 7/2006, nata proprio per il contrasto alle MGF, la Legge di Bilancio annuale assegna fondi per campagne di sensibilizzazione, per una linea telefonica nazionale e per la formazione di operatori sanitari e altri professionisti che lavorano direttamente con le comunità colpite. Questi fondi sono gestiti congiuntamente dal Dipartimento per le Pari Opportunità, dal Ministero della Salute e dal Ministero dell'Interno però, a seguito dell'intesa Stato-Regioni del 6 dicembre 2012, sono gestiti a livello regionale.

Tali servizi, seppur presenti in diverse regioni, sono localizzati in modo disomogeneo e irregolare, con la conseguenza che in alcuni territori si rilevano realtà virtuose, mentre in altri risulta carente anche il solo servizio di base. Ciò si traduce, inevitabilmente, in una mancanza di omogeneità (a livello nazionale) e nella discontinuità dei servizi erogati.

Preoccupante è anche il dato riferibile all'aumento della violenza verso **donne con disabilità**, in quanto la condizione di maggiore svantaggio e subordinazione fa aumentare il rischio di essere vittima di violenza con particolare riferimento a contesti domestici, familiari o di cura. Purtroppo, sono ancora molte le persone con disabilità che, nel nostro Paese, subiscono discriminazioni, collocandoci in posizione negativa rispetto ad altre nazioni, per livello di inclusione e grado di civiltà.

A questo proposito, così come messo in luce anche durante gli anni della pandemia da Covid 19, il welfare è risultato essere insufficiente rispetto ai nuovi problemi sociali, dalla mobilità all'invecchiamento, dai bassi tassi di natalità alla conciliazione vita-lavoro. I servizi offerti dal nostro sistema a livello locale sono spesso individuabili in prestazioni generate sulla base di domande individuali e, quindi, non in grado di produrre un sistema di aggregazione tra domanda e offerta, che non può prescindere dalla considerazione delle diversità di genere e dalla individuazione dei bisogni inespressi o difficili da intercettare.

Infine, si ritiene indispensabile investire nella c.d. **medicina di genere** che riteniamo debba diventare parte integrante e obbligatoria della formazione medico-sanitaria.

In quest'ambito, è sicuramente apprezzabile, ma purtroppo non sufficiente, la previsione del PNRR di rilanciare e implementare la **medicina di prossimità**, il potenziamento dei servizi e delle infrastrutture territoriali, nonché la diffusione della telemedicina e della medicina di genere.



4. Conclusioni

Con l'auspicio che le riflessioni sopra esposte e le proposte condivise possano essere utili per avviare una discussione proficua volta all'individuazione di misure di intervento efficaci al fine di raggiungere, in tempi congrui, la parità di genere in tutti gli ambiti esaminati o, comunque, alla reale assunzione di una linea guida trasversale per il raggiungimento degli obiettivi, rimaniamo a disposizione per ogni ulteriore approfondimento o eventuale confronto e porgiamo

Distinti saluti.

Roma, 25 giugno 2024

*Documento redatto dall'Ufficio Relazioni Industriali Federterziario.
Responsabile Avv. Emanuela D'Aversa*



www.federterziario.it



segreteria@federterziario.it



06.45436424