

TAVOLO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITA' DI GENERE E PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Federmanager da tempo è impegnata nello sviluppo delle pari opportunità e della parità di genere attraverso iniziative ed eventi promossi, in particolare, dal proprio gruppo di donne manager, **Federmanager Minerva**, che si occupa di promuovere e sostenere l'affermazione della dirigenza femminile e rappresentare, in tutte le sedi istituzionali e sociali, i problemi e le aspettative delle donne in azienda.

A conferma di tale impegno **Federmanager** è stata la **prima organizzazione di rappresentanza nazionale di lavoratrici e lavoratori a ottenere la certificazione della parità di genere in Italia**. Un traguardo che abbiamo scelto di raggiungere insieme a quattro società del nostro sistema (Manager Solutions, Federmanager Academy, Praesidium Spa e il Fondo Assidai), a testimonianza del coinvolgimento concreto di un intero sistema nell'affrontare le sfide legate alla valorizzazione della diversità di genere, a partire dalla promozione di modelli di leadership inclusivi.

Per questi motivi abbiamo accolto con grande sollecitudine e soddisfazione l'invito del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio e del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali a partecipare al tavolo di lavoro avviato sui temi legati alla parità di genere, con le altre Parti sociali, in cui poter esprimere le nostre proposte per contribuire a valorizzare la leadership femminile e l'empowerment delle donne nel mondo del lavoro.

Ciò nella convinzione che l'uguaglianza non è solo una questione morale: **aumentare l'occupazione femminile e diminuire le differenze di retribuzione rispetto agli uomini porterebbe benefici concreti a tutta la società**, come dimostrano ormai diversi studi.

Secondo gli ultimi dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige), una maggiore parità tra uomini e donne avrebbe un forte impatto sul prodotto interno lordo dell'intera Unione europea, produrrebbe livelli più alti di occupazione e produttività e potrebbe rispondere alle sfide legate all'invecchiamento della popolazione. In termini concreti, **aumentare l'uguaglianza di genere porterebbe, entro il 2050, una crescita del Pil pro capite nell'Ue tra il 6% e il 9,6%, con un aumento che va da 1,95 a 3,15 trilioni di euro.**

Ma se raggiungere tale obiettivo non è certamente facile, ciò appare tanto più complicato nel nostro Paese: i dati di un recente dossier del Servizio Studi della Camera dei Deputati sull'occupazione femminile (dicembre 2023) dimostrano, infatti, che **l'Italia registra un tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni pari al 55%, inferiore di 14 punti percentuali rispetto alla media europea, che si attesta attorno al 69%**, con differenze particolarmente vistose rispetto a Paesi come Svezia, Danimarca, Germania e Finlandia in cui il tasso di occupazione femminile è nettamente superiore al 70%.

L'occupazione femminile, inoltre, è caratterizzata da un accentuato **divario retributivo di genere**, nonché dal tipo di lavoro svolto dalle donne.

Per quanto riguarda i salari, in Italia il divario si misura in modo tangibile: il richiamato Servizio Studi della Camera, citando dati Inps, ricorda che nel 2022 la retribuzione media annua per gli uomini è stata di 26.227 euro, contro i 18.305 per le donne. Una disparità evidente, con una differenza di circa 8 mila euro in meno all'anno.

Dal punto di vista del divario esistente in campo lavorativo, con riferimento alle posizioni dirigenziali, gli uomini occupano generalmente posizioni più elevate delle donne anche a livello europeo: soltanto un terzo (33%) dei manager nell'Ue sono donne e, in generale, la percentuale di donne in questa posizione non supera il 50% in nessuno degli Stati membri.

Tuttavia, nel nostro Paese si registrano due punti di rilievo (dati Istat 2022):

- crescita progressiva nel tempo: la percentuale di dirigenti donne è cresciuta in maniera costante dal 2014 al 2022, passando dal 15,5% al 21,8%, con **un aumento complessivo di 6,3 punti percentuali nella presenza femminile in ruoli di leadership;**
- disparità tra i settori: **le percentuali di dirigenti donne variano significativamente a seconda del settore produttivo in cui operano**, mostrando che alcuni settori (farmaceutica, moda, industria del tabacco) sono più avanzati di altri nell'integrare le donne in posizioni di alta responsabilità.

L'aumento graduale della presenza femminile nei ruoli dirigenziali, in particolare, rappresenta certamente un segnale positivo di progresso verso un maggiore equilibrio di genere, ma la strada da percorrere è ancora lunga.

In base a tali considerazioni generali, risulta chiaro che parlare di occupazione femminile oggi, significa andare molto oltre al mero dato quantitativo, perché occorre allargare l'orizzonte al sistema e alle reti sociali, economiche e politiche del Paese per garantire un approccio al lavoro che tenga conto dei tanti vincoli che, per ragioni culturali, si sono sedimentati nei modelli organizzativi e sociali.

In altri termini, occuparsi di lavoro femminile significa, in ultima istanza, ripensare alla nostra società. Per questo **la disparità di genere deve essere affrontata con strategie mirate e politiche integrate, attraverso un impegno a tutto campo rivolto verso tutti i contesti: famiglia, lavoro, scuola e relazioni sociali.**

Ad esempio, al quadro generale già delineato occorre aggiungere che **una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità.** Tale ultimo aspetto riveste una particolare rilevanza in quanto indica della **difficoltà per le donne di conciliare esigenze di vita con l'attività lavorativa.**

Dal nostro punto di vista, la conciliazione vita-lavoro va considerata una questione di famiglia, in cui uomini e donne si sentono e sono ugualmente coinvolti: perseguire obiettivi di conciliabilità significa, infatti, favorire un'armonia nelle scelte delle coppie rispetto alle loro aspirazioni non solo come individui, ma anche come famiglia.

Così facendo, una redistribuzione dell'impegno all'interno della coppia influisce positivamente sulla sfera privata ma anche su quella pubblica, sulle organizzazioni, sul lavoro e sulla pianificazione dei tempi delle città.

In quest'ottica ampia con cui affrontare il problema dell'occupazione femminile, si deve concludere che ogni possibile soluzione non può che andare in parallelo con la riforma complessiva del nostro sistema di welfare: **per elevare il tasso di occupazione femminile occorrono politiche pubbliche che attivino importanti investimenti nel welfare, in una prospettiva in cui l'aumento della spesa sociale si trasformi in un aumento generale della ricchezza prodotta grazie al lavoro femminile.**

Quindi, nel lungo periodo, **migliorare la condizione delle donne sul mercato del lavoro**, con tutte quelle misure (investimento in servizi inclusivi per bambini e anziani non-autosufficienti, irrobustimento dei congedi, sviluppo delle politiche attive del lavoro, ecc.) che possono contribuire a combattere la precarietà lavorativa e la discontinuità contributiva, **significa anche affrontare il fenomeno della "povertà previdenziale", in modo da migliorare l'adeguatezza delle pensioni**, in quanto il futuro stesso del nostro sistema previdenziale, in termini di sostenibilità, si baserà sempre di più sulla partecipazione attiva delle donne al lavoro e, conseguentemente, anche alla previdenza pubblica e privata.

Le proposte del management

Alla luce delle considerazioni preliminari, riportiamo di seguito una sintetica descrizione delle proposte e degli stimoli che Federmanager vuole porre all'attenzione del Legislatore e di tutte le Istituzioni per favorire la parità di genere:

1. **Misure di conciliazione vita-lavoro:** favorire lo strumento del **congedo parentale** per offrire al lavoratore-genitore diverse opzioni nella possibilità di fruizione (giornate intere, mezze giornate, gruppi di ore, alcune ore ogni giorno etc.), oltre all'estensione del **congedo di paternità**, obbligatorio e facoltativo, e a un **aumento dei sostegni alla genitorialità condivisa**, favorendone la diffusione a partire dalla contrattazione di categoria e di secondo livello.

Se, infatti, è ormai riconosciuto che una maggiore equità tra i generi e una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata apportino benefici per tutta la società e non solo per le donne, spesso ciò non si traduce in un investimento diretto a garantire delle "premierità", per esempio sgravi contributivi a favore delle imprese che assumono donne dai 25 ai 40 anni o per quelle che promuovono il congedo parentale per gli uomini o che adottano strumenti di flessibilità organizzativa del lavoro. Per questo motivo riteniamo importante **diffondere e condividere le buone pratiche di politiche per la conciliazione come fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali.**

2. **Interventi contro la violenza di genere:** in Italia la violenza di genere è un fenomeno diffuso e a diversa intensità che, nel 2023, è culminato in 120 donne uccise, delle quali oltre la metà da partner o ex compagni. Nello stesso anno, le segnalazioni pervenute al numero di pubblica utilità contro la violenza e lo stalking sono state oltre 50.000, in significativo aumento rispetto agli anni precedenti. Discriminazione, mobbing e molestie sono registrate anche sui luoghi di lavoro, dove la normativa a supporto è ancora poco conosciuta.

Tutto ciò dovrebbe indurci a **rilanciare il percorso per la parità di genere anche in termini di contrasto alla violenza sulle donne**, nella direzione di una società più evoluta, stimolando l'adozione di quei cambiamenti culturali, prima ancora che normativi, che possano agire da strumento di prevenzione, innanzitutto, **contro le molestie e il mobbing**, attraverso un potenziamento delle competenze dell'Osservatorio sulla violenza e sulle molestie contro le donne.

3. **Formazione e cultura digitale:** le materie “stem”, essendo alla base delle innovazioni tecnologiche, hanno un impatto sullo sviluppo della società, e le competenze in questo campo sono essenziali per consentire l’accesso a percorsi di carriera prestigiosi. Spesso a causa degli stereotipi sociali, però, le studentesse rimangono una minoranza nei campi scientifici, che sono quelli che garantiscono maggiore stabilità lavorativa e salari più alti nelle economie odierne; ciò contribuisce ad alimentare il *gender gap* anche in quest’ambito. Per questo occorre promuovere la formazione nelle **materie “stem” per donne e ragazze.**

Inoltre, sarebbe opportuno promuovere **iniziative ad hoc a partire dal mondo della scuola dell’infanzia e della scuola primaria per promuovere la cultura di genere e per preparare le bambine a pensarsi in ruoli di responsabilità alla stessa stregua dei loro compagni.** In particolare, è necessario sostenere lo sviluppo di iniziative nelle scuole che consentano, fin dal ciclo della primaria, di superare le barriere di accesso delle ragazze allo studio delle materie scientifiche e la diffusione di conoscenze aggiornate sulle tecnologie a supporto dell’innovazione per le donne adulte.

4. **Mercato del lavoro e inclusione:** in aggiunta a quanto già evidenziato in premessa, per **incrementare il livello di occupazione femminile**, si vuole ricordare la necessità di continuare a sostenere con incentivi e sgravi fiscali l’assunzione di donne, anche in ruoli dirigenziali, con particolare riguardo e attenzione alle giovani e a coloro che abbiano superato i 50 anni.

Si ricorda, inoltre, che la valorizzazione delle diversità e dell’inclusione rappresentano un’opportunità per creare valore in ambito aziendale, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più sereno e produttivo. Inoltre, la presenza di punti di vista diversi all’interno di una organizzazione stimola un meccanismo di innovazione.

Si propone, quindi, l’adozione di **politiche e misure volte a promuovere la *diversity equity & inclusion*** con particolare riferimento alle donne, anche attraverso il ricorso a strumenti di misurazione del tasso di *diversity* e inclusione delle imprese, secondo requisiti internazionali, da rendere visibili per i clienti e gli stakeholders.

5. Certificazione della parità di genere: Come accennato, Federmanager riconosce il grande valore della certificazione della parità di genere come importante agente del cambiamento, per sviluppare una cultura dell'inclusione e della parità a tutti i livelli; per questo abbiamo scelto convintamente di impegnarci a conseguire la suddetta certificazione in tempi rapidi.

Riteniamo, quindi, che il mantenimento e la diffusione del sistema premiale (punteggi aggiuntivi nei bandi di gara) con la conferma e rinnovo degli incentivi economici, rappresentino uno strumento prezioso per aiutare a diffondere, soprattutto presso le Pmi ma anche nella Pubblica amministrazione, la consapevolezza del valore correlato allo sviluppo delle pari opportunità, attraverso la **diffusione della certificazione della parità di genere nelle organizzazioni ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022**.