

EDIZIONE I

**Future of
Workers**

Innovazione e cambiamenti nelle politiche di Gender Equality nell'Unione europea e in Italia

EDIZIONE 1

TEMA:

Valorizzare diversità e inclusione

ARGOMENTO:

Innovazione e cambiamenti nelle politiche di Gender Equality nell'Unione europea e in Italia

DIRETTRICE RESPONSABILE:

Maria Laura Fornaci

REDATTORE CAPO:

Tommaso Limonta

COMITATO EDITORIALE:

Claudia Bruno, Bianca lafelice, Barbara Leda Kenny

EDITORE:

Fondazione Giacomo Brodolini

PROGETTO GRAFICO:

Daniela Palumbo

SETTEMBRE 2023

Future of Workers

Future of Workers - osservatorio per il lavoro sostenibile è un progetto cofinanziato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica nell'ambito del processo di attuazione della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile.

FUTURE OF WORKERS

Come sta cambiando il mondo del lavoro con e dopo la pandemia? Come cambierà con la transizione ecologica e digitale?

Future of Workers è l'osservatorio della **Fondazione Giacomo Brodolini** sulle tendenze e le politiche che stanno cambiando i luoghi, le competenze, l'organizzazione del lavoro e quindi la vita delle persone.

La **ricerca** è alla base delle attività della Fondazione Giacomo Brodolini. Crediamo che il cambiamento possa avvenire solo avendo una profonda comprensione delle cose, la passione per realizzarle e la visione politica necessaria a migliorare la vita delle persone.

Vogliamo creare, dunque, consapevolezza, conoscenza e dialogo sui cambiamenti del mercato del lavoro affinché gli obiettivi di sostenibilità della **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile SNSvS** diventino reali opportunità di sviluppo per le istituzioni, le imprese e le persone che lavorano.

L'osservatorio è **tascabile** perché ogni mese offre a professionisti e professioniste, imprese e PA contenuti di facile fruizione per comprendere gli scenari europei in evoluzione.

È **innovativo e 4.0** perché fornisce strumenti digitali pratici per affrontare insieme a un team di esperti ed esperte le nuove sfide del mercato del lavoro.

Perché un osservatorio sui cambiamenti del mondo del lavoro e sul futuro dei lavoratori?

Perché il contesto socio-economico sta cambiando rapidamente. Mai come oggi è importante essere aggiornati sulle politiche che le **Nazioni Unite**, l'Europa e l'Italia stanno vagliando, comprendere l'impatto della pandemia sul mondo del lavoro, come il PNRR inciderà sulla transizione ecologica e digitale e sull'occupazione e come le organizzazioni possano affrontare questi cambiamenti per uno sviluppo sostenibile.

Future of Workers propone uscite periodiche per affrontare temi di rilievo a partire dalle ricerche, competenze ed esperienze della Fondazione Giacomo Brodolini.

Questo numero è dedicato a **Innovazione e cambiamenti nelle politiche di Gender Equality nell'Unione europea e in Italia.**



LA VOCE DI...

"Sento il dovere di dirvi che, in un caso come questo, il Ministro del Lavoro non pretende di collocarsi al di sopra delle parti, ma che sta con tutto il cuore da una sola parte: dalla vostra parte".

Giacomo Brodolini
al presidio dell'Apollon
in Via Veneto
(Roma 31 dicembre 1968)



INDICE

LE ESPERTE DELL'ARGOMENTO.....	5
IN SINTESI.....	6
GLOSSARIO.....	7
TEMA.....	10
TREND.....	14
POLITICHE E PRATICHE IN ITALIA ED EUROPA.....	22
QUADRO NORMATIVO.....	31
RISORSE PER APPROFONDIRE.....	35
ALCUNI NOSTRI PROGETTI.....	37
NOTE AL TESTO.....	40

LE ESPERTE DELL'ARGOMENTO

Questo numero è a cura di:

Silvia Sansonetti

Ha una Laurea e un PhD in Scienze statistiche, demografiche e sociali. All'interno della Fondazione Giacomo Brodolini, svolge il ruolo di senior researcher nell'area Social Justice. Nutre un profondo interesse per i temi dell'uguaglianza di genere, dell'Unione europea, delle politiche sociali e delle pratiche di antidiscriminazione e inclusione sociale. Da più di dodici anni collabora alla gestione del network della Commissione europea delle esperte di *gender equality* ed è autrice di studi e ricerche per la Commissione europea, il Parlamento europeo, l'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE), l'Agenzia dei diritti fondamentali dell'Unione europea (FRA) e Eurofound.



Barbara Kenny

Laureata in Antropologia, si occupa di politiche di genere, i suoi temi di intervento sono il mainstreaming di genere, la violenza contro le donne, le donne nella scienza e la comunicazione di genere. Caporedattrice della rivista inGenere.it, docente al Master di Roma Tre "Studi e politiche di genere", al Master della Fondazione Brodolini "Gender Equality e Diversity Management". Fa parte della Cabina di regia per il contrasto alla violenza contro le donne della Regione Lazio, dell'Osservatorio GETA del CNR ed è stata rappresentante italiana al Women20.



IN SINTESI

TEMA

In Italia gli interventi a supporto delle pari opportunità tra uomini e donne sono orientati dalla **Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026**, che accompagna il PNRR, e che si inserisce nel quadro europeo della **Gender Equality Strategy** e, a livello internazionale, dell'**Agenda 2030** e dei suoi Sustainable Development Goals (SDGs). Il rapporto tra l'agenda politica nazionale e quella sovranazionale si articola a più livelli: gli obiettivi dell'Agenda 2030 condizionano infatti anche la **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile**, che prevede obiettivi specifici per ridurre le disuguaglianze di genere.



TREND

- ✓ **Lavoro:** 19,7% il gender gap in Italia con un tasso di occupazione del 74,7% per gli uomini e del 55% per le donne.
- ✓ **Reddito:** 4,2% è la differenza retributiva tra uomini e donne in Italia.
- ✓ **Competenze:** 48% le donne con un'istruzione terziaria contro il 37% degli uomini. Ma sono solo 40,9% le donne nei percorsi di studio STEM.
- ✓ **Tempo:** 75% delle donne italiane si dedicano tutti i giorni ad attività di cura non remunerate, contro il 20% degli uomini.
- ✓ **Potere:** 40% la partecipazione delle donne nei CdA delle grandi imprese, 18% nelle piccole, 35% nel sistema politico centrale, 20% negli enti regionali e locali.



POLITICHE E PRATICHE

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede un approccio duale per la parità di genere:

- ✓ il mainstreaming di genere, che integra la prospettiva di genere in tutti i settori delle politiche, a tutti i livelli di governance e in ogni fase del processo di realizzazione delle politiche pubbliche. Strumenti: **gender procurement, criterio di condizionalità, criterio di premialità, certificazione di genere**, bilancio di genere della PA.
- ✓ le azioni positive, che agiscono invece su casi singoli e particolari partendo da un'unica considerazione: un trattamento identico può portare a un'uguaglianza formale, ma non è sufficiente per ottenere l'uguaglianza effettiva.



QUADRO NORMATIVO

- ✓ Raccomandazione 2014/114/UE sulla trasparenza retributiva.
- ✓ Legge n. 162 del 2021 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- ✓ D.Lgs. n. 105/2022 per la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
- ✓ Certificazione per la parità di genere.



GLOSSARIO

Di cosa parliamo quando parliamo di...

Agenda 2030: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità. Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 paesi membri delle Nazioni Unite e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG) e da 169 target a essi associati in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale, che dovranno essere raggiunti entro il 2030.

Azioni specifiche: la Commissione Europea si basa sul dialogo permanente avviato con gli Stati membri per incoraggiare l'uso di azioni specifiche mirate all'uguaglianza di genere nell'implementazione della politica di coesione, in particolare del Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+), che costituisce il principale strumento dell'Unione europea per investire nelle persone. Il concetto favorisce, specialmente nei casi delle categorie vulnerabili, un approccio inter-

sezionale in materia di accesso all'istruzione e all'occupazione, così come previsto dal regolamento 2021/1057 che istituisce l'FSE+.

Bilancio di genere: metodologia per mettere in pratica il **mainstreaming di genere**, che prevede la riformulazione del bilancio di un'amministrazione per ridurre le disuguaglianze tra donne e uomini in tutti gli ambiti delle politiche pubbliche considerati. Si definisce così anche il documento di bilancio che analizza e valuta secondo un'ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione.

Caregiver: persona responsabile di un altro soggetto, anche disabile, di cui si prende cura in un contesto domestico.

Certificazione della parità di genere: il Sistema di certificazione della parità di genere è uno strumento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), di cui è responsabile il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, volto ad accompagnare e incentivare le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

Childcare gap: la differenza tra la domanda e l'offerta di servizi di cura per l'infanzia.

Competenze STEM: competenze nelle discipline scientifico-tecnologiche. L'acronimo deriva dall'inglese *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).

Condizionalità: l'attribuzione dei fondi delle politiche di coesione è condizionata dalla presenza di alcuni requisiti normativi e strutturali che devono essere posseduti dagli Stati membri prima della programmazione e assicurati durante tutta la fase dell'attuazione. Queste condizioni sono funzionali a garantire una corretta gestione dei fondi, a migliorare l'utilizzo delle risorse e, dunque, l'efficacia della politica di coesione in linea con gli obiettivi del processo di integrazione europea.

Gender care gap: differenza nella distribuzione del carico di cura non retribuito tra uomini e donne.

Gender equality index: punteggio compreso tra 0 e 100 attribuito all'Unione europea e agli Stati membri in materia di uguaglianza di genere. Un punteggio di 100/100 significa che un paese ha raggiunto la piena uguaglianza tra donne e uomini.

Gender gap: differenza tra donne e uomini che implica molto spesso uno svantaggio per le donne ed è una costante nelle società umane. Ha radici culturali e riflette squilibri di potere di cui è, allo stesso tempo, anche causa.

Gender mainstreaming: la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione da parte dei *policy makers* di processi politici che incorporino a tutti i livelli e in tutte le fasi

la prospettiva dell'uguaglianza di genere. Come le azioni specifiche, anche il gender mainstreaming è raccomandato dall'Unione Europea all'interno dei fondi strutturali per implementare il principio della gender equality.

Gender pay gap: la differenza tra le retribuzioni di uomini e donne, che persiste nonostante i divieti formali di discriminazione basati sul genere nel mondo del lavoro e l'obbligo di riconoscere pari retribuzione ad attività di pari valore.

Gender pension gap: la differenza tra le pensioni percepite dalle donne e dagli uomini.

Gender procurement: strumento che promuove l'uguaglianza di genere attraverso l'acquisto selettivo da parte della pubblica amministrazione di beni e servizi, considerando l'impatto sull'uguaglianza di genere e sull'inclusione e la valorizzazione delle donne.

Impatto della genitorialità sull'occupazione: differenza in punti percentuali tra il tasso di occupazione di persone di età compresa tra 20 e 49 anni che vivono in nuclei familiari in cui non ci sono bambini/e di età compresa tra 0 e 6 anni e quello delle persone che vivono in nuclei in cui ci sia almeno un/a bambino/a in tale fascia d'età. L'indicatore è elaborato annualmente da Eurostat utilizzando dati della rilevazione trimestrale delle forze lavoro (EU-LFS).



Obiettivi di Barcellona: fissati in una riunione del Consiglio Europeo tenutasi a Barcellona nel 2002, riguardano la copertura dei servizi per la cura dell'infanzia (nidi, scuole per l'infanzia) da offrire ai bambini e alle bambine sotto i 3 anni e fra i 3 e i 5 anni. Attualmente gli obiettivi sono fissati rispettivamente al 45% e al 96%.

Part-time involontario: la quota, calcolata sul totale, delle persone che lavorano part-time, e che desidererebbe invece lavorare a tempo pieno.

Premialità: un altro criterio a supporto della parità di genere previsto dall'art.108 del decreto legislativo del 31 marzo 2023. Questo strumento ha lo scopo di promuovere la parità di genere attraverso l'introduzione, da parte delle stazioni appaltanti, di criteri premiali, sotto forma di un punteggio più alto, a beneficio di quelle imprese che siano in grado di attestare, anche per mezzo di un'autocertificazione, il possesso dei requisiti di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità.

Segregazione orizzontale: la differente concentrazione di donne e uomini in settori economici che non risponde ad alcun criterio specifico e che spesso comporta conseguenze anche sul piano del riconoscimento economico.

Segregazione verticale: fenomeno per cui, nelle organizzazioni, le donne sono maggiormente presenti nei livelli bassi e medi dell'inquadramento, per poi ridursi fino a essere del tutto assenti nei livelli più alti e nei ruoli dirigenziali.

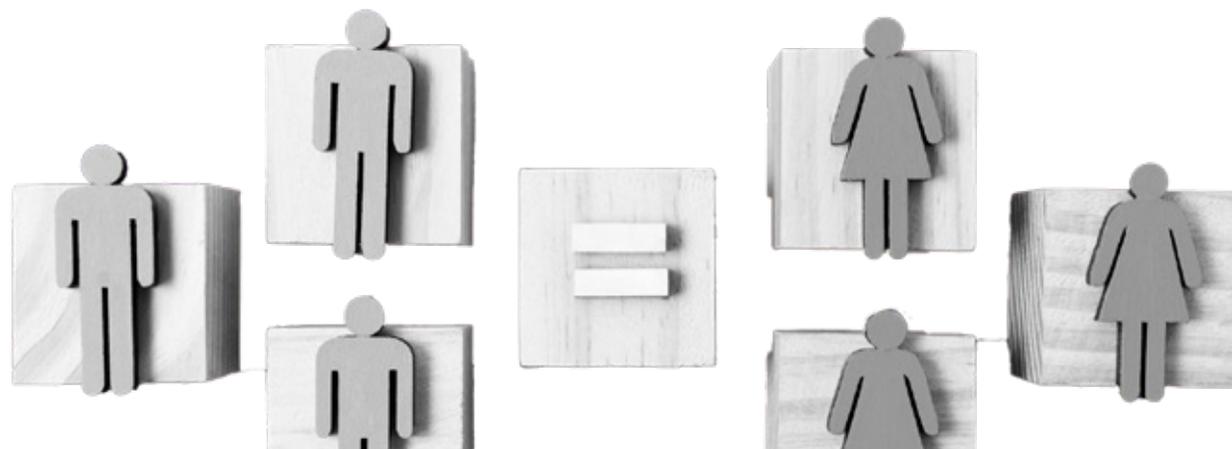
Soffitto di cristallo: impedimenti artificiali e barriere invisibili che ostacolano l'accesso delle donne alle posizioni decisionali e manageriali all'interno di un'organizzazione, pubblica o privata, in qualunque campo essa operi.

Strategia europea per la parità di genere 2020-2025: illustra gli obiettivi strategici e le azioni per compiere, entro il 2025, progressi significativi verso un'Europa garante della parità di genere. La meta è un'Unione europea in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutte le loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la società europea.

Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026: si ispira alla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione europea con una prospettiva di lungo termine e rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. È una delle priorità trasversali del PNRR.

Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (SNSvS): disegna una visione di futuro e di sviluppo incentrata sulla sostenibilità come valore condiviso e imprescindibile per affrontare le sfide globali del nostro paese. È strutturata in cinque aree, le cosiddette "5P": *Personne, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership*.

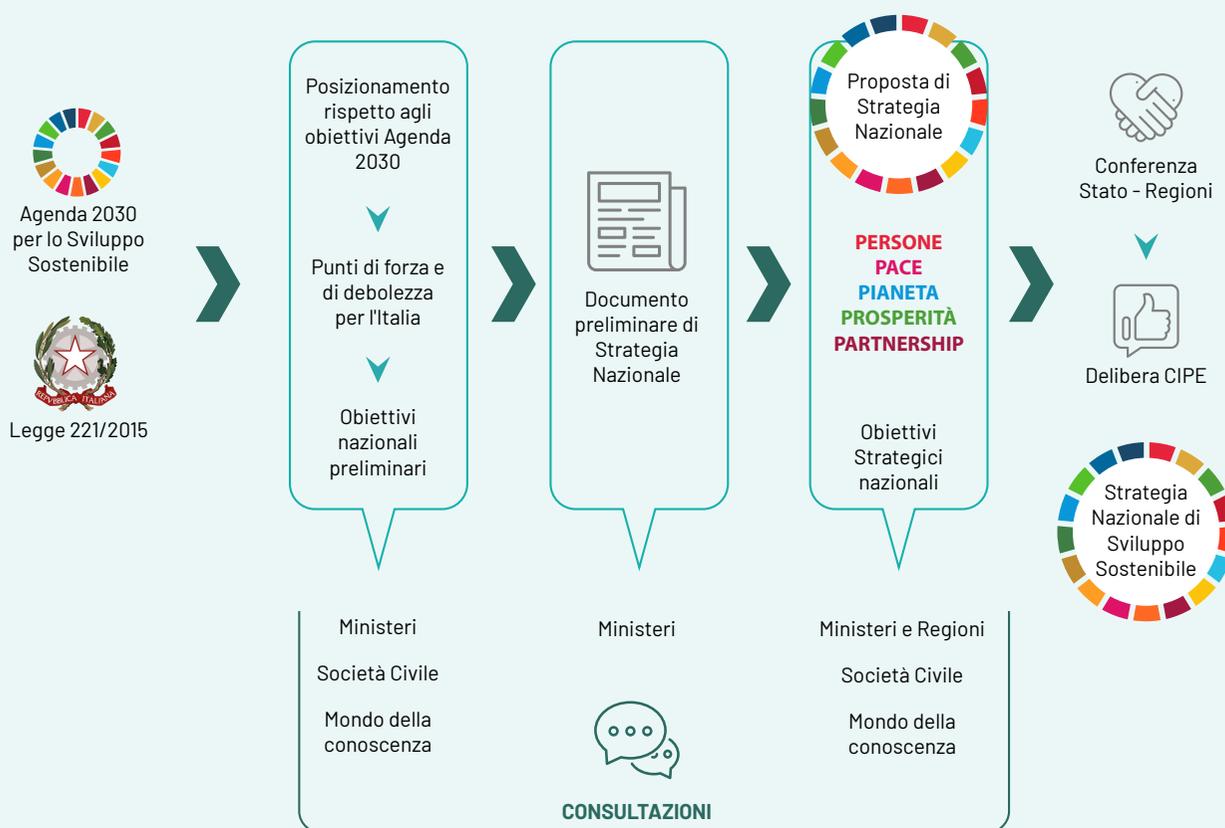
Work-life balance: l'equilibrio vita-lavoro, vale a dire il bilanciamento tra i tempi della vita lavorativa e quelli della vita personale di un individuo.



TEMA

Le condizioni di svantaggio delle donne nelle nostre società dipendono da cause culturali profonde e meccanismi di potere che non mutano spontaneamente; per superarle servono azioni coerenti ed efficaci che indirizzino e sostengano i cambiamenti. Le politiche pubbliche nazionali ed europee svolgono un ruolo importante per ridurre le disuguaglianze sociali. In Italia, a dare una cornice agli interventi per le pari opportunità tra uomini e donne è la **Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026**, un documento programmatico che si inserisce nel più ampio quadro europeo della **Strategia europea per la parità di genere 2020-2025** e, a livello internazionale, dell'**Agenda 2030** e dei suoi Sustainable Development Goals (SDGs). Il rapporto tra l'agenda politica nazionale e quella sovranazionale si articola a più livelli, per cui gli obiettivi dell'Agenda 2030 informano anche la **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile**, un altro importante documento di agenda politica che prevede obiettivi specifici per ridurre le disuguaglianze di genere.

Dall'Agenda 2030 alla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile



LA GENDER EQUALITY STRATEGY E IL GENDER EQUALITY INDEX (GEI) PER IL MONITORAGGIO DELL'UGUAGLIANZA TRA I GENERI NELL'UNIONE EUROPEA

La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 rappresenta l'impegno della Commissione europea per un'Unione dell'uguaglianza. Include obiettivi politici e azioni per compiere, entro il 2025, significativi progressi verso un'Europa più equa e giusta in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, nella loro diversità, siano liberi di intraprendere il loro percorso di vita, godendo di uguali opportunità e del diritto di partecipare alla vita e al progresso della società europea.

Gli obiettivi di questa strategia sono la fine della violenza e degli stereotipi di genere; il superamento del **gender gap** nel mercato del lavoro, del **gender pay gap**, del **gender pension gap** e del **gender care gap**; la possibilità di partecipare alle stesse condizioni ai diversi settori della vita economica; il raggiungimento della parità di genere nei processi politici e decisionali.

La Strategia persegue un approccio duale che integra il **gender mainstreaming** con azioni mirate e intersezionali all'interno dell'UE ed è coerente con la politica estera dell'Unione in materia di uguaglianza di genere e promozione dei talenti femminili.

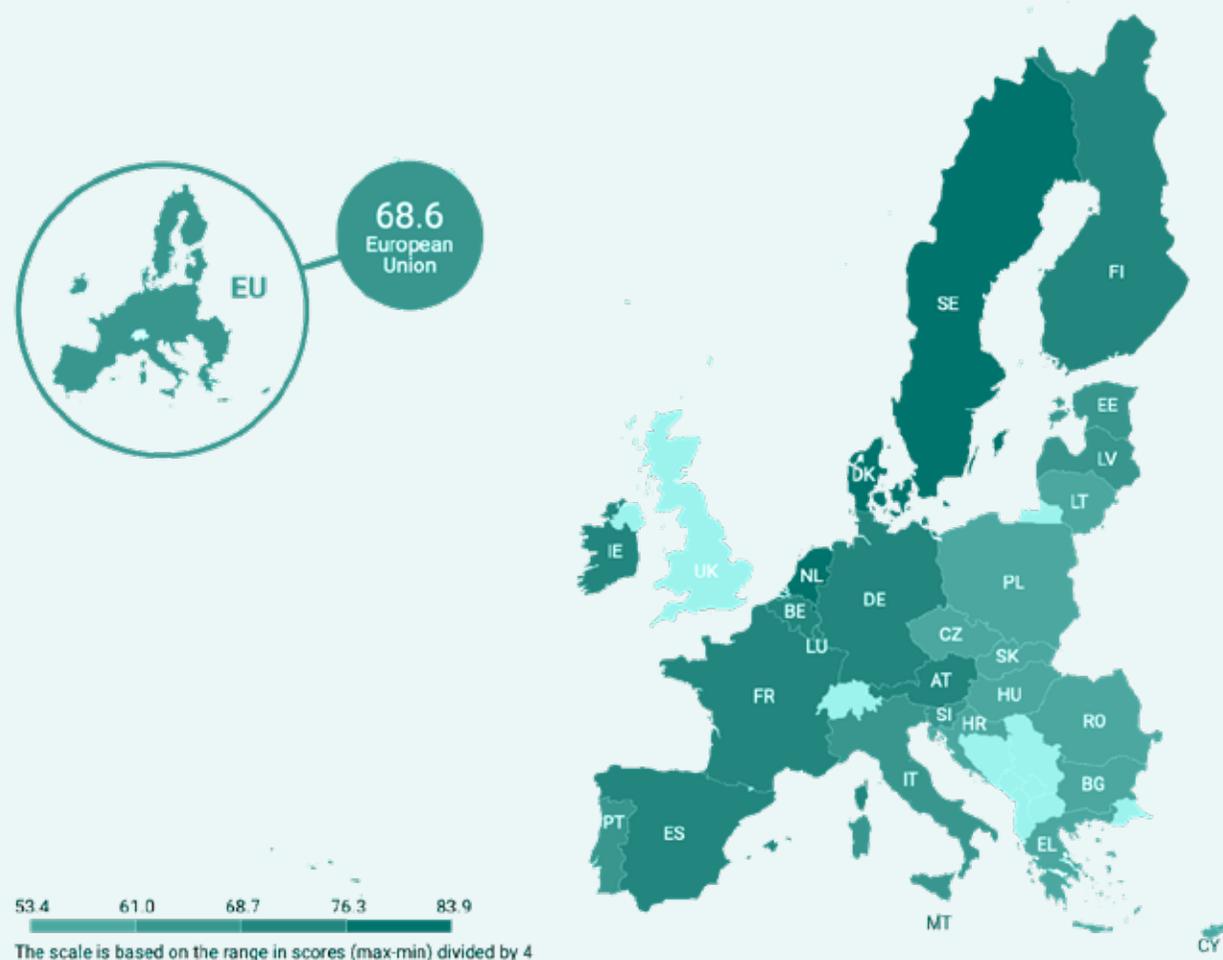
Domini dell'Indice sull'uguaglianza di genere



Fonte: elaborazione Fondazione Giacomo Brodolini

Uno strumento importante di cui la Strategia si avvale per misurare in maniera efficace queste variabili è l' **Indice sull'uguaglianza di genere** (GEI), messo a punto dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE). L'indice rappresenta un tentativo organico di riportare a una serie di parametri numerici un concetto, quello dell'uguaglianza di genere, che è per sua natura multidimensionale, in quanto tiene conto di vari aspetti della vita individuale. Si basa, infatti, su sei domini definiti da una serie di indicatori: **lavoro, denaro, ricchezza, conoscenza, tempo, potere e salute**, declinandoli per tutti i paesi dell'Unione e per l'Europa nel suo complesso. L'Italia si posiziona a livello intermedio (14esima); una posizione bassa, se si prende in considerazione il nostro paese in quanto facente parte del gruppo dei sei fondatori dell'Unione. Punteggi inferiori sono registrati solo dai paesi dell'Europa orientale, che sono anche quelli con accesso più recente all'Unione. Un risultato dunque non particolarmente positivo e sotto la media dei paesi UE nel loro complesso, anche se il trend è in miglioramento: rispetto al 2010, l'Italia ha infatti ottenuto un punteggio superiore di 11 punti. Un altro dato particolarmente eclatante e che è opportuno mettere in evidenza è contenuto nell'indice 2022, nel quale il nostro paese ha registrato il peggior punteggio di tutta l'Unione in merito alla dimensione lavorativa.

Il Gender Equality Index nei paesi dell'UE (100=piena uguaglianza)



Fonte: EIGE

IL QUADRO NAZIONALE: LE STRATEGIE NAZIONALI PER PARITÀ DI GENERE E SVILUPPO SOSTENIBILE

La **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile** è un documento programmatico del 2015 che accompagnerà l'Italia fino al 2030 a partire dai principi di sostenibilità economico-sociale promossi dall'ONU con l'Agenda 2030: **integrazione, universalità, inclusione e trasformazione**. La Strategia declina una serie di obiettivi transnazionali, calandoli nel contesto italiano e identificando priorità, strumenti e obiettivi. Nell'immagine a fianco, sono riportati i punti chiave del documento che identificano gli obiettivi strategici nazionali di genere: quello di **garantire la parità di genere** si configura sia come obiettivo specifico (Obiettivo 5) che come priorità trasversale.

La **Strategia Nazionale per la Parità di Genere** è il primo documento strategico per la parità in Italia: lanciata nel 2021, prende le mosse dall'Agenda 2030 e dalla Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione europea.

Emanata per accompagnare il PNRR di cui è complemento, e rafforzarne la governance di genere, individua obiettivi, strumenti e riforme strutturali, articolandoli in cinque aree strategiche: **lavoro, reddito, competenze, tempo, potere**.

Trasversalità dei temi legati all'empowerment e alla partecipazione femminile rispetto ad alcuni altri obiettivi dell'Agenda 2030

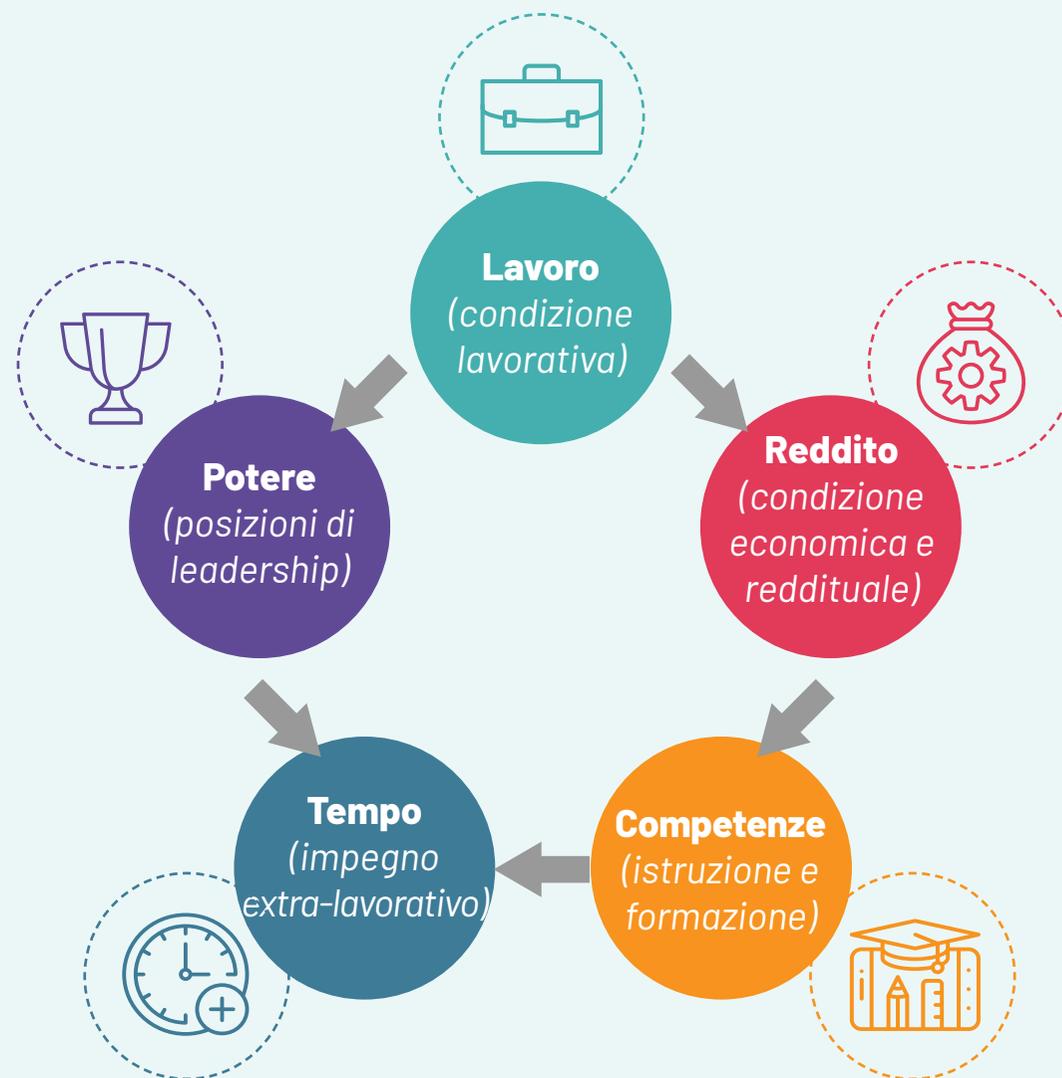


Fonte: ASVIS (Alleanza Italiana Sviluppo Sostenibile)

TREND

LA STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE E LA SUA TRASVERSALITÀ RISPETTO AGLI INTERVENTI DEL PNRR

La **Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026** rappresenta lo schema di valori, l'indirizzo delle politiche nazionali e gli obiettivi da raggiungere in materia di parità di genere. Pensata per rafforzare la dimensione di genere del **PNRR**, i temi in cui è organizzata "**lavoro, reddito, competenze, tempo e potere**" riprendono cinque delle sei dimensioni dell'indice elaborato da EIGE¹. Sempre all'indice di EIGE fa riferimento il principale obiettivo dichiarato nella strategia, ossia quello di migliorare di cinque punti il punteggio medio entro il 2026. L'indice 2022, che monitora lo stato della parità in Europa rispetto ai dati del 2020, colloca l'Italia sotto la media europea, come si è detto, sebbene la tendenza degli ultimi dieci anni sia orientata verso il miglioramento.



Tale avanzamento può essere ricondotto alla dimensione del potere, quella in cui sono stati fatti i maggiori progressi, grazie all'introduzione di meccanismi istituzionali per la promozione delle donne nelle posizioni apicali sia dei settori pubblici che privati. In questo senso, la situazione, almeno fino alle elezioni politiche del 2023, appariva migliorata.

Purtroppo, la diminuzione del numero di elette in Parlamento alle ultime elezioni avrà ripercussioni negative sull'indice GEI nei prossimi due/ tre anni, e, del resto, ha già condizionato l'andamento di un altro indice internazionale sulla parità di genere, quello del World Economic Forum 2023, secondo il quale l'Italia, dopo le elezioni politiche, ha perso 13 posizioni nella graduatoria mondiale.

Se nel complesso i dati utilizzati per il calcolo dell'indice GEI fino al 2020 mostravano un miglioramento, non si può non mettere in evidenza come il dato che caratterizza l'Italia è quello di essere il peggior paese europeo nella dimensione del lavoro: le donne italiane lavorano meno e a peggiori condizioni rispetto a tutte le altre donne europee.

Gli indicatori del Global Gender Gap Index italiano secondo le rilevazioni del World Economic Forum



Fonte: World Economic Forum, 2023



LA DIMENSIONE DEL "LAVORO"

L'occupazione femminile rappresenta una delle maggiori criticità del nostro paese, non solo se si parla di disuguaglianze, ma anche nel quadro socio-economico complessivo.

Già prima della pandemia da Covid-19, il quadro era tra i peggiori a livello UE. Il tasso di occupazione era al 73,3% per gli uomini e al 53,9% per le donne nella popolazione tra i 20 e i 64 anni (con un **divario di genere di 19,4 punti percentuali**), mentre i tassi di disoccupazione permanevano elevati (9,1% per gli uomini e 11,1% per le donne). I dati più recenti (2022) continuano purtroppo a evidenziare un quadro negativo: un tasso di occupazione del 74,7% per gli uomini e del 55% per le donne, con un **gender gap pari a 19,7 punti percentuali**, ancora ben lontano dalla media UE-27 (rispettivamente 80% per gli uomini e 69,3% per le donne, con un gender gap del 10,7%).

Sono donne e giovani (e dunque per le giovani donne la situazione è molto grave) i soggetti che fanno più fatica a entrare nel mercato del lavoro; e non è solo un problema di quantità, ossia di quante persone hanno un lavoro retribuito, ma anche di **qualità**, ossia di quali sono le condizioni in cui lavorano.

Contratti precari, retribuzioni non adeguate, bassi livelli di inquadramento, part-time involontari sono una costante del lavoro femminile in Italia.

Una volta entrate nel mercato del lavoro, infatti, le donne incontrano condizioni peggiori rispetto agli uomini: basti considerare i contratti part-time, che sono più diffusi tra le prime che tra i secondi, anche se nell'ultimo biennio la crescita delle posizioni full-time è stata decisamente più marcata rispetto a quella di quelle part-time, come rileva l'ultimo rapporto **Istat 2023**. Resta il fatto che il 49,6% delle donne occupate in Italia lavora in regime part-time, contro il 26,6% della popolazione maschile, con contratti che, com'è noto, risultano penalizzanti sia in termini di retribuzione sia di prospettive di crescita.

Si potrebbe obiettare che il lavoro part-time rappresenti una scelta delle donne per meglio conciliare il lavoro con gli impegni familiari, ma i dati dimostrano che il part-time è spesso involontario. Secondo i dati **Istat 2023**, il numero di persone in part-time involontario in Italia è pari a 2.362.000 unità. Il 61,2% sono donne.

Il rapporto **Istat 2023** rileva cionondimeno una flessione nel numero di occupati in regime part-time che dichiarano di esserlo perché non sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno: nel 2022 rappresentavano il 10,2% degli occupati (-1,1 punti rispetto al 2021). Attualmente, il

tasso di part-time involontario sul totale degli occupati risulta pari al 16,5% tra le donne e al 5,6% tra gli uomini, evidenziando come il fenomeno penalizzi in particolare l'occupazione femminile.

Il part-time involontario caratterizza soprattutto i non laureati e il lavoro precario: il 30,9% delle donne con contratto a tempo determinato è in part-time involontario.

Questo divario è dovuto alla separazione che ancora persiste in Italia tra sfera pubblica e privata, lavoro retribuito e non retribuito, e alle aspettative sociali sui ruoli di donne e uomini, che generano uno sbilanciamento nella cura di bambini, anziani e persone non autosufficienti e nel lavoro domestico. La maternità è ancora difficilmente conciliabile con il lavoro, soprattutto con l'aumentare del numero dei figli.

La Commissione europea ha elaborato un indicatore che definisce l'**impatto della genitorialità**, calcolato come la differenza tra il tasso di occupazione delle persone con e senza figli. In Italia, nel 2022 gli uomini con figli piccoli avevano un tasso di occupazione di ben 17,4 punti percentuali più elevato di quello degli uomini senza figli. Per le donne con figli, invece, il tasso diminuisce di 3,7 punti percentuali, portando lo svantaggio totale delle donne con figli a 21 punti percentuali (dati **Eurostat**) rispetto agli uomini nelle stesse condizioni.

I dati **Istat** rivelano che la maternità ha effetti negativi sull'occupazione femminile: al crescere del numero dei figli diminuisce quello delle madri occupate.

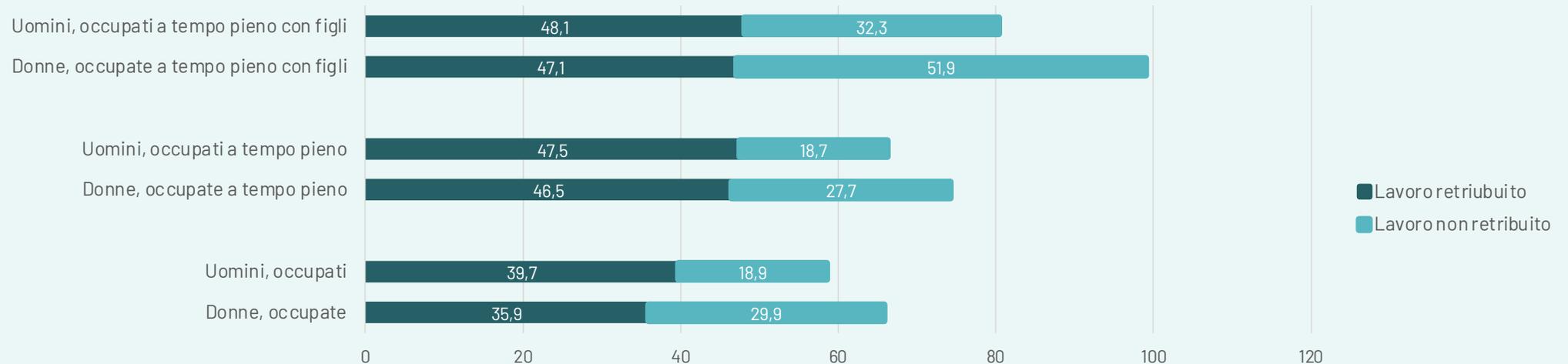
Il carico del lavoro di cura non retribuito pesa sull'occupazione femminile, ma non è l'unico fattore a cui ricondurre la condizione delle donne nel mercato occupazionale. Ci sono altri motivi che pesano, imputabili alla stessa matrice culturale, come la segregazione di genere dei settori economici, che vede le donne concentrate nei campi dell'istruzione, della sanità e dei lavori sociali, del commercio e della ristorazione: ambiti di lavoro con retribuzioni più basse di quelli a prevalenza maschile come, per esempio, l'informatica o i trasporti.

Parlando della dimensione lavoro, un passaggio obbligato è quello sull'imprenditoria femminile. Secondo i dati del Rapporto Imprenditoria Femminile 2022 di **Unioncamere**, a oggi risultano essere 1.337.000 le imprese femminili registrate in Italia, pari al 22,21% del totale nazionale, contro una media europea che già superava il 30% nel 2014. Le differenze sono ancora più evidenti nelle regioni del Sud Italia e tra i settori produttivi: le imprese femminili sono infatti prevalentemente concentrate nei settori tradizionali (servizi, sanità, istruzione, alloggio e ristorazione).

Ci sono però settori, tra cui alcuni in cui le donne sono state finora poco presenti, che hanno registrato una presenza imprenditoriale femminile più forte.

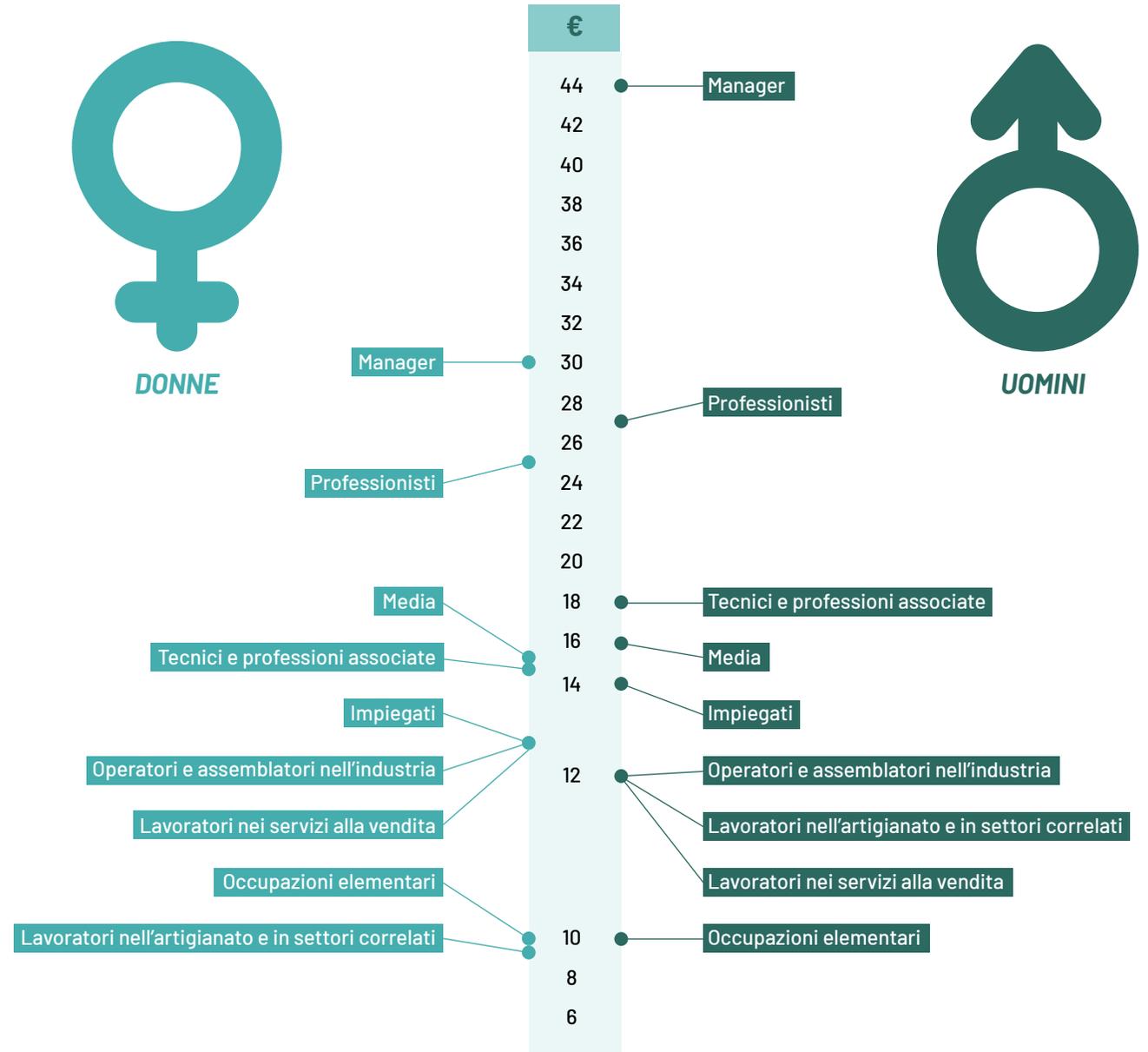
Le imprese guidate da donne sono infatti cresciute nelle attività **professionali, scientifiche e tecniche** e nelle start up ad alta tecnologia. In questi ambiti le imprese femminili sono aumentate di oltre 2.000 unità, con un incremento di quasi il 5%, e un tasso di femminilizzazione che ha raggiunto il 19,71%. Le imprese femminili sono aumentate anche nel settore dei servizi di **informazione e comunicazione**, in quello della sostenibilità ambientale e sociale, nelle attività finanziarie e assicurative, nelle costruzioni e nelle attività immobiliari, nei settori dell'istruzione e della sanità, nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento.

Durata media totale del lavoro (pagato e non pagato) tra gli occupati in base al genere, UE 27 (ore settimanali)



LA DIMENSIONE DEL "REDDITO"

Se prendiamo in considerazione la condizione del potere economico delle donne, l'Italia è al 15esimo posto in Europa, dunque al di sotto della media europea. In particolare, emerge un significativo divario retributivo (ossia la differenza media tra i salari lordi delle donne e degli uomini nel loro complesso) che espone le donne sole con figli a carico a un maggiore rischio di povertà. Una differenza che si accentua nel settore privato, e che aumenta al crescere dell'esperienza e delle competenze: secondo gli ultimi dati **Eurostat**, la differenza retributiva in Italia è intorno al 4,2%, pari a circa 946 euro annui, ma, se si considera il solo settore privato, **la differenza supera il 20%** e raggiunge il picco tra le persone con più formazione e nei settori a forte presenza maschile e con le retribuzioni più alte. Tra gli strumenti previsti dalla Strategia nazionale a supporto del reddito femminile, c'è l'**Equal Pay**, un indicatore per il monitoraggio dei divari salariali che dovrebbe servire a verificare l'impatto delle leggi e delle politiche. Le condizioni di svantaggio che le donne sperimentano nel mercato del lavoro si ripercuotono nell'arco di tutta la vita: il **gender pay gap** si riverbera infatti sul **gender pension gap** che, secondo **i dati del Parlamento Europeo**, raggiunge nel nostro paese il **32,1%**, a fronte di una media europea del 30,8%. Questi due indici concorrono poi a determinare la **disparità di ricchezza**, perché comportano una minore capacità di risparmio e d'investimento.



LA DIMENSIONE DELLE "COMPETENZE"

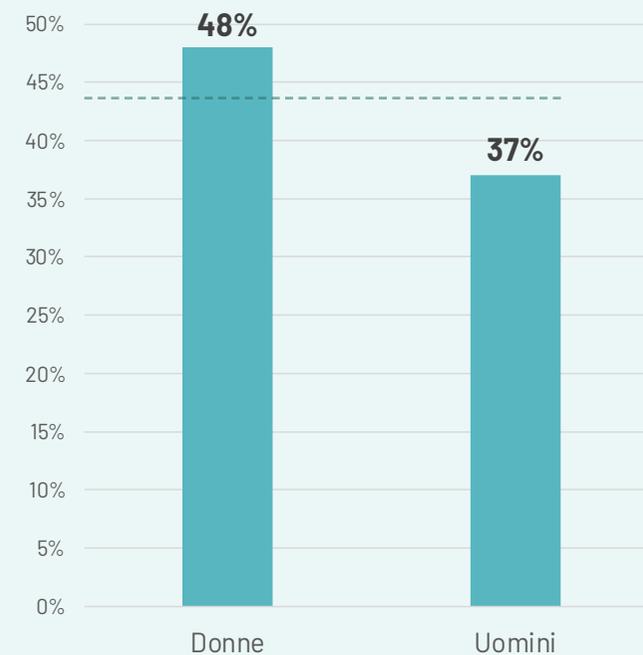
Anche in termini di partecipazione all'istruzione, di risultati raggiunti e di segregazione nei percorsi accademici intrapresi, l'Italia si colloca al di sotto della media europea. Come accade negli altri paesi UE, le donne italiane sono più istruite degli uomini: si laureano di più e con migliori risultati. Secondo i dati **Eurostat**, tra gli individui di età compresa tra i 25 e i 34 anni una percentuale più elevata di donne ha un livello di istruzione terziaria (48% rispetto al 37% degli uomini). Le donne quindi studiano di più, ma scontano le conseguenze degli stereotipi e delle aspettative sociali che le portano a concentrarsi in ambiti disciplinari specifici e a svolgere professioni in continuità con le attività di cura in settori a scarsa presenza maschile, spesso meno retribuiti di quelli in cui la presenza degli uomini è maggiore.

L'Indagine 2023 di **AlmaLaurea** sul profilo dei laureati evidenzia come le donne siano in genere più rappresentate tra i laureati nelle discipline di indirizzo pedagogico, psicologico e giuridico (rispettivamente 94%, 81% e 64%), mentre nei percorsi di studio **STEM** il divario di genere risulta capovolto, con la componente femminile che si attesta al 40,9%.

Questo dato è correlato al divario di genere in termini occupazionali e salariali, visto che le competenze tecnico-scientifiche sono quelle attualmente più richieste e meglio retribuite nel mondo del lavoro e lo saranno sempre di più e trasversalmente rispetto alle professioni.

Molti sono i progetti messi in campo e i risultati ottenuti per la parità, in particolare nelle discipline scientifico-tecnologiche (le cosiddette STEM). La Facoltà di ingegneria del Politecnico di Milano, per esempio, in dieci anni ha raddoppiato le iscritte, e in generale le ragazze hanno raggiunto il 40% degli iscritti nelle facoltà tecnico-scientifiche, ma il cambiamento culturale nell'orientamento allo studio, come si evidenzia su **inGenere**, non basta a cambiare il mercato del lavoro: i dati ci dicono che le laureate in discipline STEM faticano più dei loro colleghi uomini a trovare un impiego e, a cinque anni dalla laurea, guadagnano di meno. Il cambiamento culturale va quindi portato anche nelle imprese, non solo nelle scuole e nelle università.

Percentuale di uomini e donne di età compresa tra i 25 e i 34 anni che hanno conseguito un titolo di istruzione terziaria in UE



Fonte: Eurostat

LA DIMENSIONE DEL "TEMPO"

L'impiego del tempo rende visibile tutto ciò che viene speso in attività non remunerate come quelle relative alla cura della casa, dei figli, dei genitori anziani e, più in generale, dei familiari non autosufficienti. Considerando il tempo che le donne dedicano a queste attività rispetto agli uomini, l'Italia si colloca al 17esimo posto in Europa. Se, da un lato, lo svolgimento prevalente delle attività di cura non remunerate da parte delle donne riguarda tutta Europa, il nostro paese è il fanalino di coda, con **il 75% di donne che vi si dedica tutti i giorni contro il 20% degli uomini**, come si evidenzia su [inGenere](#).

Per fare un confronto, la media di donne che svolgono attività di cura non remunerate in Europa è del 79% contro il 34%, mentre in Svezia del 74% contro il 56%.

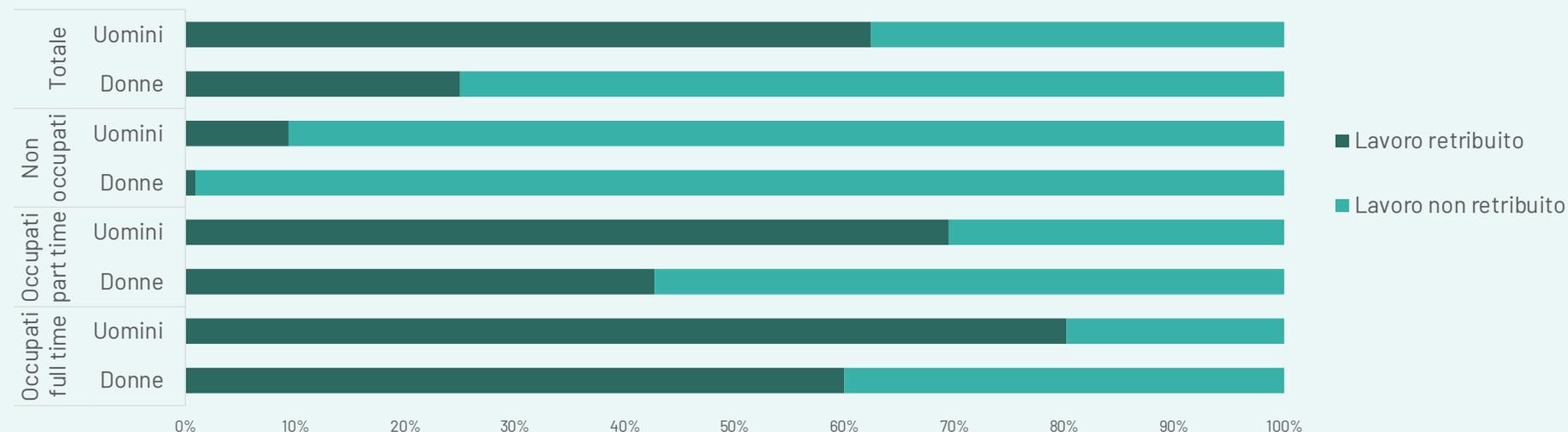
Il tempo che manca alle donne è quello per se stesse: i dati ci dicono che la possibilità di esercitare attività sportive, ricreative o culturali fuori casa è nettamente inferiore per le donne. In quasi tutta Europa, gli uomini dispongono di molto più tempo libero.

Se l'uso del tempo vede un carico di lavoro, tra retribuito e non retribuito, molto maggiore per le donne, sul fronte maschile ci sono comun-

que dei cambiamenti in atto: è il fenomeno dei cosiddetti "papà coinvolti", che dedicano sempre più tempo ai loro figli.

Guardando da vicino come impiegano il tempo, risulta tuttavia che lo usino principalmente per attività come giocare, fare il bagnetto, la spesa o accompagnare i bambini a scuola, e che ancora difficilmente prendano un congedo per la malattia dei figli o svolgano faccende domestiche, attività che sono ancora, nella maggior parte dei casi, svolte dalle donne; seppur lentamente, nelle generazioni più giovani le cose stanno però cambiando.

Ore di lavoro totale e composizione tra tempi di lavoro retribuito e tempi di lavoro non retribuito per genere e condizione (durata media generica in ore e minuti e composizione percentuale)



LA DIMENSIONE DEL "POTERE"

La rappresentanza femminile nelle posizioni di potere e negli organismi direzionali di natura politica, economica e sociale è significativamente cresciuta negli ultimi anni, soprattutto grazie a leggi specifiche e all'introduzione di meccanismi istituzionali per promuovere la piena partecipazione delle donne. La legge sulla rappresentanza di genere negli organi di amministrazione delle società quotate ha avuto un impatto molto forte. Oggi in Italia **la partecipazione delle donne nei CdA si avvicina al 40%**, quasi quattro volte quella registrata prima dell'entrata in vigore della legge. Nel 2020 Cerved e Fondazione Bellisario, in collaborazione con **Inps**, hanno presentato il rapporto **Le donne ai vertici delle imprese 2020** che presenta i dati sulla partecipazione delle donne negli apparati di amministrazione e controllo delle società pubbliche: nel 2020 è risultata pari al 33,2% , quasi il doppio rispetto al 2014. Alla data del rapporto rimane tuttavia ancora rilevante **la disparità nelle aziende che non sono soggette alla legge, dove la partecipazione si attesta intorno al 18%**; inoltre, l'Italia non regge il confronto con i paesi più avanzati d'Europa, come la Francia, dove la rappresentanza femminile raggiunge il 44% anche nelle aziende pubbliche non quotate.

In politica i meccanismi per la promozione di una democrazia paritaria, come l'alternanza di genere nelle liste, hanno prodotto, negli ultimi anni, i parlamenti con più donne della storia repubblicana (35% circa tra Governo e Parlamento). Con le ultime elezioni politiche si è però registrato un notevole passo indietro. Nonostante nulla sia cambiato dal punto di vista legislativo, sembra che il sistema politico italiano abbia trovato il modo di aggirare il sistema delle quote facendo regredire il paese rispetto al recente passato². L'Italia è insomma ancora molto lontana in termini di parità da paesi come la Svezia, la Finlandia e la Francia. Più marcato rimane il divario **a livello degli enti regionali e locali, dove la rappresentanza femminile media supera di poco il 20%**, come illustra un recente **dossier della Camera dei Deputati**. Purtroppo, se dal numero di donne in parlamento e nei consigli di amministrazione lo sguardo si sposta sugli incarichi di governo o sulla presidenza delle commissioni, i numeri tornano giù – 14 su 14 sono attualmente presiedute da uomini, come a voler dire che non basta essere elette per pesare davvero sulle decisioni. La partita del potere si gioca a più livelli.

La rappresentanza delle donne italiane nelle assemblee elettive

Parlamento europeo **41,10%**
 Parlamento nazionale **35,70%**
 Consigli regionali **22,30%**
 Consigli comunali **34%**



(Fonte: Camera dei deputati, Servizio Studi)

Se dalla politica ci spostiamo verso la pubblica amministrazione, una recente analisi di **Openpolis** esamina i vertici tecnici di ministeri e Presidenza del Consiglio, evidenziando come negli ultimi anni il numero di donne in posizioni apicali nella pubblica amministrazione si sia ridotto, passando dal 41,4% del 2019 al 30% del 2023.

Se poi, all'interno della dimensione del potere, si prendono in considerazione anche i **ruoli apicali nell'informazione**, nella direzione dei musei e **dei teatri** e **nelle università** si riscontra una disparità ancora più significativa. Il settore culturale, infatti, non usa meccanismi di bilanciamento ed è spesso basato su un sistema di nomine in cui a prevalere sono gli uomini.

POLITICHE E PRATICHE IN ITALIA ED EUROPA

POLITICHE

L'APPROCCIO DUALE DELL'UNIONE EUROPEA ALLE POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'Unione europea adotta un approccio duale per promuovere la parità di genere nelle politiche pubbliche, che integra il *mainstreaming* del principio della parità di genere (in breve, **mainstreaming di genere**) e le **azioni specifiche**.

Il **mainstreaming di genere**, secondo la definizione che ne dà il **Consiglio d'Europa**, è un modo di operare che mira a integrare la prospettiva di genere in tutti i settori delle politiche, a tutti i livelli di governance e in ogni fase del processo di realizzazione delle politiche pubbliche (disegno o definizione, implementazione, monitoraggio/valutazione) al fine di colmare gli svantaggi di genere. Per realizzare il *mainstreaming di genere* si possono utilizzare diversi strumenti: il Bilancio di genere, che agisce sul bilancio delle amministrazioni e quindi

in tutti i settori di competenza considerati, oppure il **gender procurement**, che interviene sui bandi delle gare per le commesse pubbliche e può condizionare tutte le politiche dell'amministrazione considerata.

Le **azioni specifiche**, dette anche azioni positive, agiscono invece su casi singoli e particolari partendo da una considerazione: un trattamento identico può portare a un'uguaglianza formale, ma non è sufficiente per ottenere l'uguaglianza effettiva. Il ruolo che l'azione positiva può svolgere per rimediare alla mancanza di uguaglianza effettiva nelle nostre società è sempre più riconosciuto. Alcuni Stati membri hanno introdotto disposizioni che obbligano i poteri pubblici a promuovere l'uguaglianza come un obiettivo fondamentale nell'insieme delle loro attività, superando in questo modo l'ostacolo dell'uguaglianza formale ma non sostanziale.



La Commissione europea si basa sul dialogo permanente avviato con gli stati membri per incoraggiare l'uso delle azioni positive, in particolare nei casi di gruppi vulnerabili, per meglio realizzare l'approccio intersezionale in materia di accesso all'istruzione, all'occupazione, all'alloggio e alle cure sanitarie.

L'APPROCCIO DUALE DEL PNRR ALLE POLITICHE DI GENERE: MAINSTREAMING E AZIONI SPECIFICHE MIRATE

Per quanto riguarda l'Italia, il ruolo del PNRR nella promozione della parità di genere si basa su due punti principali:

- la sua definizione sulla base delle raccomandazioni degli ultimi due semestri europei, in cui si chiedeva all'Italia di sanare il divario occupazionale femminile;
- l'istituzione presso il Ministero del lavoro di una Commissione per l'occupazione femminile.

Il PNRR è stato così integrato con alcuni strumenti operativi trasversali per la promozione dell'uguaglianza di genere che hanno consentito di superare la visione delle politiche di genere come "capitolo separato".

Tra questi, i principali sono:

- il **gender procurement**;
- il **criterio di condizionalità**;
- il **criterio di premialità**;
- la **certificazione di genere**;
- il **bilancio di genere** della PA.

Nel momento in cui invece si intende affrontare problemi specifici in campi specifici, implementare un approccio di *gender mainstreaming* si traduce nella necessità di mettere in campo azioni specifiche all'interno di, o attraverso singoli progetti.

IL GENDER PROCUREMENT

Il supporto alla parità di genere nel PNRR è legato al ruolo della pubblica amministrazione come grande acquirente attraverso il **gender procurement**. L'idea è che lo Stato, a fronte di una spesa pubblica rilevante, possa imporre condizioni alle imprese in termini di rispetto e promozione della parità di genere.

Il **gender procurement**, così come viene definito dall'**EIGE**, rappresenta uno strumento per la promozione dell'uguaglianza di genere attraverso gli appalti pubblici. Poiché questi ultimi riguardano tutti i settori delle politiche pubbliche e tutti i livelli di governance (nazionale, regionale, locale), il gender procurement è uno strumento per il mainstreaming di genere.

Inoltre, il gender procurement promuove l'uguaglianza di genere attraverso **l'acquisto selettivo di prodotti, servizi e forniture da parte della pubblica amministrazione**. Ciò significa che gli acquirenti che operano per conto di enti pubblici, all'atto degli acquisti, devono tener conto degli impatti di tutte le attività e dei servizi acquisiti sulle disuguaglianze di genere, **preferendo quelle forniture che non sono basate su attività discriminatorie** e ponendo criteri contrattuali di riferimento minimi per la finalizzazione degli acquisti.

Applicare i principi del *gender procurement* per promuovere l'uguaglianza di genere, in tutte le fasi del ciclo degli acquisti pubblici, significa tenere in considerazione questioni come l'impatto differenziato sugli uomini e sulle donne delle forniture e dei servizi che si intende acquistare; i differenti bisogni di uomini e donne in rapporto ai servizi e alle forniture che sono oggetto dell'acquisto; gli accordi sociali, i principi di diritto del lavoro o gli accordi collettivi che promuovono l'uguaglianza di genere applicabili al contratto.

IL CRITERIO DI CONDIZIONALITÀ

Il PNRR ha introdotto il **criterio di condizionalità** per garantire la parità di genere negli iter di selezione dei bandi di gara.

Il criterio di condizionalità, come rileva **inGene-re**, ha l'obiettivo di favorire l'inclusione lavorativa delle donne, promuovendone l'integrazione nei settori in cui sono sottorappresentate e stimolando l'offerta di formazione tecnico-scientifica a loro rivolta; è previsto dall'art. 47 del decreto legge 77/2021, il quale dispone che "le stazioni appaltanti prevedano nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti specifiche clausole dirette all'inserimento come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne".

In particolare, per l'accesso ai bandi di gara, il criterio di condizionalità prevede un requisito base: **l'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota di assunzioni di giovani e donne pari ad almeno il 30% del totale necessario per l'esecuzione delle attività.**

IL CRITERIO DI PREMIALITÀ

La **premialità** è un altro criterio a supporto della parità di genere, previsto dall'art.108 del decreto legislativo del 31 marzo 2023. Lo scopo di questo strumento è quello di **promuovere la parità di genere attraverso l'introduzione, da parte delle stazioni appaltanti, di criteri premiali, sotto forma di un punteggio più alto**, a beneficio di quelle imprese che siano in grado di attestare, anche a mezzo di autocertificazione, il possesso dei requisiti di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità. Anche in questo caso, il PNRR interviene con l'obiettivo di colmare il divario in termini di occupazione e tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, prevedendo premialità specifiche per l'accesso ai fondi, con particolare riguardo agli ambiti in cui la segregazione femminile è più evidente.

Le linee guida ministeriali riportano alcuni esempi di possibili criteri di valutazione, indicando per ciascuno di essi l'ipotesi delle modalità di attribuzione del punteggio premiale. Tali modalità sono tutte di tipo automatico, in quanto prevedono l'assegnazione del punteggio in base alla semplice presenza o assenza di un determinato requisito.

Tra i criteri indicati in via esemplificativa per l'attribuzione del punteggio extra figurano **il possesso della certificazione di responsabilità etica e sociale SA 8000, la parità retributiva di genere, l'impiego di persone con disabilità in quota eccedente l'obbligo minimo di legge, la presenza negli organismi direttivi di un numero di donne superiore ai minimi di legge, il fatto che oltre la metà del direttivo aziendale sia composto da persone di età compresa tra i 18 e i 35 anni**, ecc.



LA CERTIFICAZIONE DI GENERE

Il sistema della certificazione della parità di genere è stato previsto e finanziato dal PNRR con 10 milioni di euro e istituito con la legge 162 del 2021 che ne ha attribuito la titolarità al Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tappa fondamentale in questo processo è stata la definizione degli standard per ottenere la certificazione dell'**UNI**, l'ente italiano di normazione.

Le imprese certificate possono godere di alcuni importanti benefici, tra i quali:

- uno sgravio contributivo, che non potrà superare l'1% dei contributi dovuti, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per azienda;
- un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali finanziate dai Fondi europei;
- agevolazioni nell'assegnazione degli appalti pubblici;
- vantaggi reputazionali.

Come rileva **inGenere**, a oggi sono **21 gli organismi di certificazione accreditati e 203 le certificazioni rilasciate**; numeri importanti, se si pensa alla natura totalmente volontaria della certificazione.

Non è tuttavia disponibile né un elenco di tali aziende, né una loro classificazione per fascia dimensionale e ripartizione geografica.

Gli indicatori identificati dall'UNI per il conferimento della certificazione sono suddivisi in sei aree che mirano a prendere in considerazione tutte le dimensioni utili a misurare il grado di maturità dell'organizzazione rispetto al tema della parità di genere:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi di gestione delle risorse umane;
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

IL BILANCIO DI GENERE DELLA PA

Con "**bilancio di genere**" si intende il documento di bilancio che analizza e valuta secondo un'ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione. Il bilancio di genere si inserisce nel quadro della **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026** e si caratterizza per una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari. Di fatto, è un documento complementare al bilancio sociale, che viene integrato con l'analisi della

variabile di genere al fine di promuovere un'effettiva e reale parità tra donne e uomini.

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere significa integrare questa prospettiva a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che siano prese in considerazione le necessità dell'intera collettività. Alla base del bilancio di genere vi è la constatazione del fatto che esistono differenze tra uomini e donne nelle esigenze, nelle condizioni, nei percorsi, nelle opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali, e che le politiche non sono neutre rispetto al genere, ma, al contrario, hanno un impatto differente su uomini e donne.

Nel suo complesso, la revisione dei bilanci pubblici in una prospettiva di genere si configura come uno strumento cruciale, che contribuirà a una più efficiente ed efficace individuazione delle risorse stanziare a favore dell'inclusione delle donne e alla verifica degli interventi posti in essere sulla base dell'analisi delle caratteristiche della popolazione target, come evidenzia il **rendiconto del Ministero dell'Economia e delle Finanze** sui principali risultati raggiunti attraverso questa misura.

LE CRITICITÀ DEGLI STRUMENTI DEL PNRR A SUPPORTO DELL'INCLUSIONE DI GENERE

Nell'implementazione concreta di questi strumenti, le maggiori criticità riguardano la loro applicazione alle sole aziende di medie e grandi dimensioni e, conseguentemente, alle gare di appalto più importanti. **In generale, più piccole sono le gare, meno le clausole di premialità e condizionalità vengono applicate** (nel 25,9% dei casi tra le gare minori e nel 57,2% tra quelle più grandi). Per le gare di importo superiore ai 10 milioni di euro, la percentuale aumenta ancora arrivando al 61,62%. La situazione diviene ancora più sconcertante se si prende in considerazione il requisito della premialità legato al possesso della certificazione di genere da par-

te delle imprese.

La certificazione di genere si può ottenere attraverso la cosiddetta "Prassi Uni 125/2022", ed è espressamente prevista dalla missione 5 del PNRR, ma solo il 4,6% delle gare prevede premialità per il rispetto della parità di genere.

Le **analisi condotte** sull'applicazione effettiva dei principi di condizionalità e premialità, come evidenzia il sopracitato articolo di Barbara Martini su **inGenere**, dimostrano che, suddividendo le gare tra medio-piccole e grandi, al crescere delle dimensioni la previsione di quota premiale sale al 24%, e supera il 50% nel caso si considerino gare di valore superiore ai 10 milioni di euro. Da ciò si evince sostanzialmente

uno scarso utilizzo dello strumento. Cosa non sta dunque funzionando? **Nell'applicare le clausole di condizionalità e premialità le stazioni appaltanti hanno un ruolo fondamentale.** Le amministrazioni appaltanti, nel caso di gare medio-piccole, che spesso mancano delle competenze tecniche necessarie per mettere in pratica tali clausole, sono per lo più piccoli comuni e comunità montane. **Nel suo moltiplicarsi, l'uso della deroga previsto in questi casi invalida gli strumenti e ha quindi un impatto negativo sull'occupazione femminile locale, in particolare nei settori verde e digitale.**



BUONE PRATICHE IN ITALIA E IN EUROPA

GENDER MAINSTREAMING

Il gender procurement può migliorare il lavoro: il caso della Regione Lazio

Nel 2020, in linea con le politiche di *gender equality* promosse dalla Regione Lazio e a valle di un ampio percorso di confronto e collaborazione con la Consigliera regionale di parità, la Direzione regionale centrale acquisti (Drca) ha iniziato a inserire, nelle gare regionali per l'affidamento di forniture di servizi, criteri premiali volti ad attribuire un punteggio tecnico "migliorativo" ai concorrenti che garantiscano parità di genere all'interno delle proprie organizzazioni. I criteri a oggi introdotti fanno riferimento alla percentuale di donne in ruoli apicali, all'assenza di verbali di discriminazione di genere, al possesso della certificazione SA8000 (social accountability) o della UNI EN ISO 26000:2020 (la cosiddetta responsabilità sociale) o ad altre certificazioni equivalenti.

In generale, l'incidenza di tali criteri è compresa tra l'8% e il 10% del punteggio tecnico totale attribuito. La valorizzazione all'interno del punteggio tecnico migliorativo di tali criteri si fonda sul presupposto che una migliore sostenibilità e una maggiore inclusività di genere all'interno delle organizzazioni possano tradursi anche in

una migliore capacità da parte dell'organizzazione stessa di fornire servizi migliori. Attraverso la promozione del *gender procurement*, la Regione Lazio auspica di generare un effetto "a cascata", con la progressiva introduzione di criteri di *gender equality* anche nelle procedure svolte in autonomia dagli enti afferenti al "sistema regione" – come enti dipendenti, società partecipate, enti locali e aziende sanitarie del territorio.

L'Equality Competence Centre of the European Union Cohesion Policy Funds in Estonia

Lo sviluppo delle politiche, se fatto a prescindere da un'ottica di genere (*gender blind*), rischia di ostacolare l'uguaglianza. Se questo accade, anche i fondi europei possono essere utilizzati per minare i diritti fondamentali, invece che per promuoverli. Il Centro lavora con manager, funzionari e rappresentanti del business che hanno la responsabilità di gestire i fondi, per formarli e svilupparne la consapevolezza rispetto a questi temi, al fine di sostenere l'implementazione del *gender mainstreaming* e dei diritti fondamentali. L'analisi dei risultati dell'impatto prodotto dal Competence centre, basata su una serie di interviste, ha dimostrato l'alto livello di apprezzamento per questi inter-

venti a sostegno del *gender mainstreaming* e delle autorità responsabili per la gestione dei fondi.

L'assemblea dei cittadini sull'uguaglianza di genere in Irlanda

Costituita dal governo nel 2019, questa iniziativa rappresenta un processo di democrazia deliberativa che vuole mettere insieme un campione rappresentativo di cittadini per parlare di uguaglianza di genere e formulare raccomandazioni per il cambiamento politico e legislativo, con particolare riguardo alle aree dei carichi di cura, del lavoro, dell'educazione, della rappresentanza, degli stereotipi e della violenza di genere. Lo scopo è quello di creare maggiore consapevolezza tra gli attori della società civile intorno alle persistenti disuguaglianze della società irlandese, creando così le premesse per un effettivo cambiamento. Nel quadro di questa iniziativa è previsto anche un comitato che, alla stregua di un piccolo parlamento, ha il compito di formulare raccomandazioni alle quali il Governo si è impegnato a rispondere, anche attraverso cambiamenti legali, legislativi e costituzionali.

AZIONI SPECIFICHE

#competenze

Il ruolo degli uomini nella promozione della parità di genere e nel superamento degli stereotipi: due buone pratiche dalla Germania

“Echte Männer reden” (i veri uomini parlano) è il nome di un progetto tedesco che cerca di creare consapevolezza intorno ai bisogni di ascolto e assistenza psicologica tipici degli uomini e dei ragazzi. Attraverso questo progetto, gli uomini possono diventare a loro volta agenti del cambiamento nell’arco di un periodo di due anni, con lo scopo di renderli in prima persona divulgatori di una maggiore attenzione ai temi di genere, con un particolare focus sulla popolazione maschile. L’obiettivo è anche a prevenire le violenze e a incrementare la consapevolezza intorno a questi temi. Il progetto include una campagna di consapevolezza che mira a sfidare lo stereotipo secondo cui gli uomini non dovrebbero parlare delle loro difficoltà. Da ciò il nome del progetto: “Mein-Testgelände” (MyTest Site) è una piattaforma online che permette agli adolescenti di pubblicare articoli e post sulle loro personali esperienze in materia di genere e sugli effetti che hanno prodotto sulla loro crescita e sulla loro vita, cercando di promuovere una revisione degli stereotipi di genere da parte dei ragazzi, cosa che, di norma, questi ultimi sono meno propensi a fare rispetto alle ragazze. La piattaforma promuove il coinvolgimento attraverso diverse esperienze basate sul genere con una prospettiva intersezionale.

#potere

Il codice di condotta su sessismo e stereotipi di genere nella comunicazione commerciale in Belgio

Il codice impone a coloro che diffondono comunicazioni commerciali di non rappresentare alcun tipo di violenza basata sul sesso o sul genere, contenuti che vi alludano o che suggeriscano esplicitamente che una persona sia inferiore a un’altra a causa del sesso, del genere, delle origini, dell’appartenenza a un gruppo sociale, dell’orientamento sessuale o dell’età. Sono inclusi quei casi in cui una persona venga rappresentata come debole o inferire a un’altra di sesso o genere differente e quelle situazioni in cui una persona sia raffigurata in uno stato di dipendenza finanziaria, fisica o psicologica rispetto a un’altra di sesso o genere differente. Il codice, che prevede un comitato di follow-up e servizi di assistenza da parte del Consiglio audiovisivo, si fonda sul riconoscimento del fatto che la pubblicità, in tutte le sue forme, è uno dei vettori principali degli stereotipi di genere.

#lavoro

La partnership danese tra le rappresentanze dei lavoratori che operano in professioni fortemente determinate dal genere

Il mercato del lavoro danese è caratterizzato da un alto grado di segregazione verticale. Questo partenariato con le rappresentanze dei lavoratori opera per raggiungere una reale uguaglianza di genere e prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro. Un mercato del lavoro fortemente determinato dal genere può infatti condurre a conseguenze negative. Per esempio: i giovani uomini e le giovani donne possono essere indotti a evitare quelle professioni in cui potrebbero trovarsi ad appartenere a un genere sottorappresentato e dove le molestie o gli stereotipi potrebbero essere dominanti. Per affrontare questi problemi, il partenariato organizza corsi, conferenze, incontri, attività di *networking* e programmi di *mentoring*. Confrontarsi col problema della segregazione verticale nel mercato del lavoro è difficile a causa dei limiti degli interventi legislativi che possono essere prodotti. Lo scopo del partenariato è quello di influenzare gli apparati e i comportamenti negativi dall’interno.

#competenze

L'uguaglianza di genere nell'educazione della prima infanzia in Finlandia

Dal 2010 in Finlandia si organizzano corsi e si promuove la diffusione di guide, materiali e servizi di consulenza per gli attori che operano nel settore della formazione primaria, dove spesso vengono poste le basi degli stereotipi di genere e della segregazione del mercato del lavoro. Lo scopo è quello di incentivare la diffusione di buone pratiche per la promozione dell'uguaglianza di genere. L'iniziativa è stata per questo insignita nel 2019 della Cygnaeus Medal dell'Agenzia Nazionale Finlandese per l'Educazione per l'importanza e per i risultati del lavoro prodotto.

Le valutazioni condotte sul campo hanno dimostrato la trasferibilità di queste iniziative ad altri contesti e la loro capacità di contribuire allo smantellamento della segregazione per genere sul mercato del lavoro. Altrettanto incoraggianti sono gli effetti attesi sul lungo termine, ad esempio attraverso la partecipazione delle donne in settori a tipica dominanza maschile.

#lavoro

Il programma tedesco "Strong at Work"

"Strong at Work" è il nome del programma federale tedesco che si propone di promuovere le opportunità delle donne con background migratorio nel mercato del lavoro. Il programma offre a queste donne servizi individuali di supporto attraverso azioni di *coaching*, programmi di qualificazione e corsi di lingua, mettendole in contatto con le opportunità di finanziamento per accedere al mercato del lavoro a livello locale. Il 34% delle madri, in Germania, proviene da un background migratorio e il 46% di queste ultime non ha un'occupazione, sebbene, secondo le stime, 585.000 di loro vorrebbero trovarla. Il programma è finanziato tramite le risorse del Fondo Sociale Europeo, del Ministero del Lavoro e del Ministero per le politiche familiari della Repubblica Federale Tedesca. Tra il 2015 e il 2021 ha raggiunto e coinvolto 17.000 madri. Di queste, due terzi sono in fase di inserimento nel mercato del lavoro, mentre il 32% sono occupate, lavoratrici autonome o stanno frequentando un percorso di formazione.

#competenze

La campagna polacca "Girls as engineers!" e "Girls go Science!"

Nell'anno accademico 2020/2021, più di 1,1 milioni di persone hanno preso parte a percorsi di formazione terziaria in Polonia. Nel settore della formazione tecnica, le donne hanno rappresentato il 35% del totale. I programmi di laurea a maggior presenza femminile sono stati quelli in cosmetologia, pedagogia infantile e fisioterapia animale, mentre a maggior presenza maschile sono stati quelli in ingegneria elettronica, automazione per autoveicoli e ingegneria informatica. La segregazione di genere nell'accesso ai diversi programmi di studi tende dunque a persistere nel mercato del lavoro e influisce negativamente sullo sviluppo socio-economico. Tra il 2016 e il 2021, la quota di donne tra gli studenti iscritti a percorsi di formazione in ambito tecnologico è stata del 16%. Promuovere la presenza delle donne in questo ambito è dunque fondamentale per la crescita economica e la costruzione di società più inclusive. La campagna, che è una delle più lunghe condotte in Polonia su questi temi, mira a incoraggiare la partecipazione femminile agli studi tecnici e di ingegneria, promuovendo questi percorsi e cambiando la percezione delle donne che conseguono titoli di studio in discipline tecnico-scientifiche.

#reddito #lavoro #tempo

Libero accesso agli asili per i bambini sotto i 4 anni in Portogallo

Dal 1° settembre 2022, i bambini nati dopo il 1° settembre 2021 che frequentano la scuola materna negli asili registrati presso la Sicurezza Sociale, avranno accesso all'asilo gratuitamente. La misura verrà applicata in maniera progressiva negli anni a venire fino a quando non saranno coperti tutti i bambini che sono seguiti dai network di solidarietà sociale e offrirà un'educazione di qualità, consentendo alle famiglie, soprattutto a quelle mono-genitoriali e con basso reddito, e alle donne di godere di un migliore equilibrio tra lavoro e carichi di cura domestici.

Ciò che ci si attende da questa iniziativa è una facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro e la creazione di migliori opportunità lavorative per le donne. Il costo complessivo dell'iniziativa si aggirerà intorno ai 450 milioni di Euro, che saranno coperti con le risorse pubbliche.

#lavoro #competenze #potere

Promuovere e supportare l'imprenditoria femminile: il caso del progetto belga "Business for women - business women"

Il progetto "Business for women - business women" - AFFA - è stato lanciato da Crédal asbl nel 2006 e, dal 2012, da Crédal entreprendre, che è una struttura riconosciuta per il supporto all'imprenditorialità nella Vallonia e nella regione di Bruxelles.

Crédal entreprendre promuove sessioni informative per tutte le persone interessate, donne e uomini. Alle imprenditrici donne, AFFA propone un percorso intenso di formazione di 3 mesi e un programma di affiancamento. L'obiettivo è quello di aiutarle a capire la fattibilità dei loro progetti. La formazione include workshop di gruppo, lavori di ricerca nel campo prescelto e sessioni di *coaching* individuali e per piccoli gruppi. Le donne che vi partecipano hanno di solito o un'idea in fase molto preliminare, o un'idea in fase avanzata rispetto alla quale però non hanno ancora preso una decisione definitiva. AFFA lavora con le donne esattamente in queste fasi, partendo dall'assunto che, quando le donne decidono di lanciarsi in un determinato business, questo ha di solito un elevato margine di possibilità di successo. Il punto cruciale è quello della decisione, che è spesso legata alle questioni di genere, che sono a loro volta determinate dagli stereotipi sulle competenze,

i ruoli e le posizioni, nella società come nella famiglia.

Questa buona pratica vanta ormai molti anni di successi ed è riconosciuta dalle autorità pubbliche belga (Public Employment Service in Wallonia), orientando ogni anno da 70 a 90 donne verso la decisione di diventare imprenditrici. Questo progetto ha inoltre portato alla costituzione di un nuovo servizio presso Crédal che, partendo dal servizio alle donne, è stato poi esteso anche agli uomini. AFFA ha quindi promosso un nuovo servizio di consulenza, "Crédal entreprendre", rivolto a tutti coloro che cercano un lavoro e che sono interessati a lanciare una loro attività.



QUADRO NORMATIVO

DALLA RACCOMANDAZIONE 2014/114/UE ALLA PROPOSTA DI DIRETTIVA SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

L'Unione europea, parallelamente a un numero crescente di Stati membri, ha avviato l'implementazione di misure volte alla tutela della **trasparenza retributiva** e alla rilevazione delle possibili discriminazioni. Il presupposto di base è quello di avere maggiori e più dettagliate informazioni sulle retribuzioni, tali da rilevare possibili discriminazioni salariali esistenti, influenzando sulla capacità di tutti gli attori (lavoratori e lavoratrici, datori di lavoro e parti sociali) di orientare le proprie scelte e i propri processi decisionali su dati oggettivi.

Va rilevato che, nonostante l'adozione della **Raccomandazione 2014/124/UE** sulla trasparenza retributiva, in circa un terzo degli Stati UE le misure orientate a promuoverla sono del tutto assenti. Attualmente in Europa non esistono infatti misure minime in materia di trasparenza retributiva; la maggior parte dei paesi

si affida a una combinazione di iniziative in cui spesso le misure nazionali sono un "copia e incolla" di quelle europee.

Sulla base di tale evidenza, la Commissione europea ha elaborato un Piano d'azione, articolato in specifiche aree di intervento, per affrontare il divario retributivo di genere e, nel marzo del 2021, ha presentato una proposta di **Direttiva** per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi.

L'atto legislativo proposto mira a dotare i lavoratori e le lavoratrici dei mezzi necessari per far valere il loro diritto alla parità di retribuzione attraverso una serie di misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva.



La direttiva mira a:

- stabilire prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
- eliminare la discriminazione basata sul sesso potenziando la trasparenza dei sistemi retributivi;
- rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva.

Nel dettaglio, attraverso l'articolo 5 si stabilisce il diritto di lavoratori e lavoratrici a disporre delle informazioni necessarie a negoziare, in modo equilibrato ed equo, le loro retribuzioni di partenza quale elemento di trasparenza retributiva prima dell'assunzione, mentre, all'articolo 7, si fa obbligo ai datori di lavoro di esplicitare i criteri utilizzati per definire la retribuzione e l'avanzamento di carriera. L'intento è quello di agire per abrogare il segreto salariale contenuto nelle clausole contrattuali, obbligando i datori di lavoro a garantire ai dipendenti l'accesso ai criteri - oggettivi e neutri rispetto al genere - utilizzati per definire la loro progressione retributiva e di carriera. Parallelamente si sancisce il diritto all'informazione sulle retribuzioni, al fine di consentire ai lavoratori e alle lavoratrici di valutare forme di discriminazione di genere, con il supporto di rappresentanti sindacali o di organismi di parità.

La direttiva stabilisce, inoltre, che i datori di lavoro con almeno 250 dipendenti debbano fornire, su base annua, informazioni sul divario retributivo tra i lavoratori di sesso femminile e quelli di sesso maschile alle loro dipendenze. Tali informazioni devono essere condivise con le autorità nazionali competenti in materia, con i lavoratori e con la rappresentanza sindacale. Nei casi in cui la comunicazione di informazioni sulle retribuzioni riveli una differenza del livello retributivo medio tra lavoratrici di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5%, e il datore di lavoro non abbia giustificato tale differenza con criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, sarà necessario effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Oltre ad aggiungere nuovi obblighi informativi per le aziende, la proposta di direttiva mira a cambiare anche il concetto dell'**onere della prova**, spostandolo dai lavoratori e dalle lavoratrici al datore di lavoro: nel caso cui un lavoratore o una lavoratrice ritenga che il principio della parità di retribuzione non sia stato applicato e porti il caso in tribunale, la legislazione nazionale dovrebbe cioè porre in capo al datore di lavoro l'obbligo di provare che non ci sia stata discriminazione, sollevando così le presunte vittime da quest'onere.



La proposta prevede inoltre il rafforzamento dell'**obbligo di risarcimento**. Viene cioè imposto agli Stati membri di garantire a ogni lavoratore e lavoratrice che abbiano subito un danno causato da una violazione di diritti o di obblighi riconducibili al principio della parità retributiva il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento del danno causato. Il rafforzamento del meccanismo sanzionatorio proposto presuppone che gli stati membri pongano in essere procedure giudiziarie a tutela delle persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione, stabilendo sanzioni effettive, proporzionate al livello di violazione e dissuasive.

LA LEGGE N. 162 DEL 2021 E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA IN AMBITO LAVORATIVO.

La **Legge 5 novembre 2021, n. 162** ha previsto, e anticipato rispetto alla proposta di Direttiva europea, alcuni elementi importanti in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, con particolare riferimento alla trasparenza delle retribuzioni.

In generale, l'introduzione della legge contiene disposizioni in materia di parità in ambito lavorativo, finalizzate a rafforzare e integrare alcu-

ne previsioni già previste dal Codice delle pari opportunità uomo-donna, codificato nel d.lgs. 198 del 2006.

Il nuovo impianto normativo proposto si articola in due sezioni principali: la prima agisce direttamente modificando in maniera sostanziale alcune disposizioni già previste, con l'obiettivo di rafforzare la tutela della parità tra uomo e donna in ambito lavorativo e, al contempo, ridurre i differenziali sul piano retributivo; la seconda introduce un nuovo dispositivo volto a individuare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

In particolare, tre sono i punti cardine delle novità introdotte: l'ampliamento del concetto previgente di discriminazione, l'introduzione della certificazione di parità e la revisione dell'obbligo di redigere il rapporto periodico sulla situazione del personale di aziende pubbliche e private regolato dall'art. 46 del d.lgs. 198/2006. Nello specifico, la legge prevede l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di presentare ogni due anni un rapporto sulla situazione retributiva del personale, disponendo sanzioni in caso di mancata o mendace dichiarazione. La presentazione della relazione sulla parità retributiva, prevista su base volontaria anche per le

aziende con meno di 50 dipendenti, si accompagna all'istituzione di una certificazione della parità di genere, i cui requisiti sono ancora in via di definizione.

L'art. 2 della legge introduce un concetto più esteso di **discriminazione indiretta** che inserisce, tra le fattispecie che danno luogo a discriminazione, anche gli atti "di natura organizzativa e oraria che, modificando l'organizzazione delle condizioni e i tempi di lavoro, possono potenzialmente mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto alla partecipazione alla vita aziendale e all'accesso alle progressioni di carriera". Costituisce pertanto discriminazione, ai sensi di questa interpretazione, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, pone il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Questa modifica non solo introduce un più ampio riconoscimento della tutela antidiscriminatoria, ma riconosce formalmente i **carichi di cura** tra le possibili cause di discriminazione, dando di fatto ampia rilevanza al tema della conciliazione tra lavoro professionale ed esigenze private, nonché a un maggiore riconoscimento del valore della cura così come sancito dalla direttiva europea.

L'EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO ITALIANO IN TEMA DI WORK-LIFE BALANCE: IL D.LGS. N. 105/2022

L'ordinamento italiano ha recepito la direttiva 2019/1158/UE attraverso l'adozione del **D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105**. Il Legislatore è intervenuto nei termini previsti, ma senza un accoglimento totale e soprattutto senza operare quella riflessione complessiva intorno al concetto di **conciliazione** che la direttiva avrebbe invece richiesto. L'intervento legislativo si è focalizzato sul miglioramento della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata dei genitori e dei **caregivers**, individuando questo ambito come quello sul quale intervenire per promuovere una vera condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne, superando il **gender gap** in ambito lavorativo e familiare. L'utilizzo del concetto di "conciliazione" si

è tuttavia configurato, in questo ambito, come espressione della necessità di un compromesso, rinunciando quindi a quel concetto di equilibrio e **work-life balance** che è invece richiamato nella direttiva europea.

Il decreto prevede una serie di interventi che si sostanziano in modifiche ai testi legislativi vigenti in materia di conciliazione vita-lavoro, sia per quanto riguarda le politiche di cura, sia per quanto attiene all'introduzione della flessibilità oraria e organizzativa sui luoghi di lavoro. La direzione perseguita è quella della messa a punto di politiche già oggetto di sperimentazione, pur con qualche elemento di novità, in un quadro che si caratterizza per un atteggiamento complessivamente attendista rispetto alla necessità di una revisione capillare della materia.

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Non meno importanti sono le novità relative all'introduzione della **certificazione per la parità di genere**, finalizzata a individuare e a riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Una volta applicata, a fronte della presentazio-

ne di una certificazione attestante le misure adottate per ridurre il divario di genere, la misura consentirà l'erogazione alle aziende virtuose di diversi istituti di premialità, tra cui incentivi, sgravi contributivi e vantaggi nelle gare per i fondi europei o per l'aggiudicazione degli appalti, come già previsto per i fondi connessi al PNRR.

Il Dpcm n. 152/2022 ha stabilito che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione devono essere quelli definiti dalla prassi Uni/PdR 125:2022. Lo standard prevede sei aree principali rispetto alle quali viene valutata la parità di genere all'interno di un'organizzazione:

- area cultura e strategia;
- area governance;
- area gestione dei processi HR;
- area opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- area equità remunerativa di genere;
- area tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

Per ciascuna area sono stati individuati indicatori prestazionali di natura quantitativa e qualitativa, a cui sono stati assegnati specifici punteggi. La certificazione si ottiene con il raggiungimento di un punteggio minimo pari al 60 per cento; è previsto un sistema di punteggi semplificato per le organizzazioni piccole e micro.

RISORSE PER APPROFONDIRE

SITOGRAFIA

AA.VV., *Condizioni di vita e qualità della vita, pandemia di COVID-19 e divario di genere sul lavoro e a casa* su www.eurofound.europa.eu, 2022.

AA.VV., *How have women's participation and fields of study choice in higher education evolved over time* su www.oecd.org, 2020.

Corsi M., Martini B., *La parità nei piani di ripresa* su www.ingenere.it, 2022.

MEF, *Documento di economia e finanza 2022 - nota di aggiornamento (NADEF)* su www.agenziacoesione.gov.it, 2022.

MEF, *Le diseguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del PNRR per ridurle* su www.rgs.mef.gov.it, 2022.

MEF, *Un confronto tra i piani nazionali di ripresa e resilienza (PNRR) di sei paesi europei, con focus sulle politiche di genere* su www.rgs.mef.gov.it, 2021.

Openpolis, *Le misure del PNRR che potrebbero favorire la parità di genere* su www.openpolis.it, 2022.

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Dipartimento per le Pari Opportunità, *Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni* su www.funzionepubblica.gov.it, 2022.

Scarponi S., *Congedi di paternità, a che punto siamo* su www.ingenere.it, 2022.



BIBLIOGRAFIA

Alessi C., Bonardi O., Calafà L., D'Onghia M., *Per una trasposizione responsabile della direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza*, Rivista Giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale, 1, 2022.

Bazzarin V., Borruso A., Del Monte D., Masuzo P.C., Romeo G., Sudano G., *I dati che vorrei - PNRR: parità di genere*, Ondata e Think Tank Period, 2, 2022.

Cardinali V., *PNRR. La clausola di condizionalità all'occupazione di giovani e donne: azione positiva o azione mancata?*, Inapp Working Paper, 92, Roma, Inapp, 2022.

Crowley N. and Sansonetti S. (eds) Fondazione Giacomo Brodolini for the European Commission (2019). "Visions for Gender Equality", published on the website of the European Commission within the framework of the SAAGE Network contract: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e4d79501-6284-11ea-b735-01aa75ed71a1>

Di Giambattista C., Esposito M., Pulino M., Rizzo A., *Gli interventi di contrasto alla crisi socio-economica provocata dalla pandemia da Covid-19: una possibile lettura di genere*, Sinappsi, XI, 1, 2021.

Esposito M., Rizzo A. (a cura di), *Le policy europee di contrasto alla crisi Covid-19. Un'analisi di genere*, Inapp Report n. 24, Roma, Inapp, 2022.

Hayter S. and Weinberg B., *Mind the gap: collective bargaining and wage inequality, The role of collective bargaining in the global economy*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011.

Minsky H., *Combattere la povertà. Lavoro non assistenza*, Roma, Ediesse, 2014.

O'Hagan, A. Klatzer E., eds (2018), *Gender Budgeting in Europe. Developments and Challenges*, Palgrave Macmillan.

Sansonetti S., Fondazione Giacomo Brodolini for the European Parliament (2017). "Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union", published on the website of the European Parliament: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2017\)583139](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2017)583139)

Wray R. et al., *Public service employment: a path to full employment*, New York, Levy Economics Institute, 2018.

Zucaro R., *Conciliazione vita-lavoro e gender gap nella cura. L'evoluzione legislativa nel primo del quadro normativo europeo*, Rivista Giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale, 2, 2022.



ALCUNI NOSTRI PROGETTI

SAAGE. RICERCA E CONSULENZA SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE IN EUROPA

Periodo: 2022 - 2023

Capofila del progetto: FGB Srl SB

Cliente: European Commission - DG Justice and Consumer

Con il progetto SAAGE, FGB offrirà alla Commissione Europea conoscenze sulla situazione attuale e sulle politiche di gender equality. L'obiettivo generale del progetto SAAGE (*Scientific Analysis and Advise on Gender Equality in the EU*), servizio che FGB ha già coordinato dal 2016 al 2018, è quello di contribuire al miglioramento delle politiche per la gender equality a livello europeo tramite l'offerta di una consulenza scientifica affidabile, indipendente e rigorosa alla Commissione europea. Grazie alla sua rete di esperte in tutti i paesi dell'Unione Europea SAAGE offre conoscenze

continue sulla situazione attuale e sulle politiche riguardanti la gender equality in tutti gli Stati membri, con una copertura completa di dati e statistiche, e con un accurato e continuo aggiornamento della loro analisi e interpretazione.

Al monitoraggio e alla raccolta di informazioni a livello paese si affiancano approfondimenti tematici grazie a un'ampia rete di esperte che possono essere coinvolte in attività di ricerca, reportistica e seminari volte a offrire alla Commissione conoscenze dettagliate su argomenti molto specifici con un approccio comparativo tra paesi UE e ove necessario con paesi terzi.

La combinazione dei due approcci rafforza la base di conoscenze della Commissione sulla gender equality sia nei singoli paesi sia nell'Unione europea in generale e permette di intraprendere iniziative di policy efficaci per l'avanzamento della gender equality in Europa.



WOMEN AND TRANSPORT

Periodo: 2021 - 2022

Capofila del progetto: Fondazione Giacomo Brodolini

Cliente: Parlamento Europeo Commissione per i diritti delle donne e la parità di genere

Lo studio riassume i risultati nella letteratura sul tema della parità di genere nei trasporti considerando le donne come utilizzatrici e come lavoratrici nel settore. Ad un focus sulle conoscenze acquisite affianca l'attenzione alle politiche. Introduce i dati più recenti, i concetti elaborati in letteratura, e presenta le buone pratiche (politiche e singoli progetti) più promettenti. Lo scopo ultimo è fornire indicazioni per migliorare le politiche dell'Unione Europea nel contesto del Green Deal europeo offrendo allo stesso tempo un sostegno concreto alla parità di genere nei trasporti.

RIDURRE IL GENDER GAP NELLA PROGETTAZIONE URBANA A BOLOGNA

Periodo: 2022 - 2023

Capofila del progetto: OCA GLOBAL

Partner: Institute for Social Research (IRS)

Cliente: Banca Europea per gli Investimenti (BEI)

Nell'ambito del progetto finanziato dalla Banca Europea degli Investimenti (BEI) *Gender Gap Reduction in Urban Projects in Bologna* (Italy), il consorzio formato da OCA Global, Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) e Fondazione Giacomo Brodolini S.r.l. SB (FGB S.r.l. SB) supporterà il Comune di Bologna nel processo di miglioramento della comprensione del divario di genere nei servizi esistenti e nelle infrastrutture pubbliche, nonché nello sviluppo di progetti più sensibili alle tematiche di genere.

Questa iniziativa di 10 mesi mira ad assistere il Comune di Bologna nel miglioramento dei sistemi di monitoraggio e rendicontazione esistenti per includere gli impatti legati alle politiche di genere dei servizi urbani e dei progetti infrastrutturali; nell'utilizzo di dati disaggregati di genere, per sviluppare soluzioni più sensibili a progetti specifici; nella creazione di messaggi chiave per la diffusione dei risultati, col fine di assicurare la replicabilità in progetti simili in altre aree geografiche dell'Ue.



CONTRATTO QUADRO: ASSISTENZA TECNICA PER L'INCLUSIONE. ACCESSO AI SERVIZI

Periodo: 2022 - 2023

Capofila del progetto: AETS (Application Européenne de Technologies et de Services)

Partner: Fondazione Giacomo Brodolini, FRED Engineering S.r.l., UNeed.IT S.r.l.

Cliente: European Bank for Reconstruction and Development (EBRD)

Con il contratto quadro per la fornitura di assistenza tecnica per l'inclusione economica e di genere, la Fondazione Giacomo Brodolini sosterrà il team di inclusione di genere e inclusione economica della Banca Europea per la Ricostruzione e lo Sviluppo (BERS) nel ridurre i divari di inclusione e nella creazione di servizi e beni pubblici inclusivi e sensibili al genere con l'obiettivo complessivo di promuovere le pari opportunità.

Le priorità della BERS sulla creazione di servizi e beni pubblici inclusivi e orientati al genere si concentrano su tre livelli di impatto, che rispondono alle esigenze a livello di mercato, azienda e individuo.

PROTAGONISTE IN SANITÀ, PRIMO PREMIO AL GEP DI FGB E SAN RAFFAELE

L'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Ospedale San Raffaele di Milano si è aggiudicato il primo premio del concorso "Protagoniste in sanità" patrocinato da Cittadinanzattiva, Confindustria e Farmindustria, per il Gender Equality Plan realizzato con il supporto delle ricercatrici Barbara De Micheli e Roberta Paoletti della Fondazione Giacomo Brodolini.

Finalista per entrambe le sfide previste dal concorso - la prima dedicata "all'adozione di bilancio di genere o avvio di comprovate azioni specifiche mirate o di percorsi di promozione delle pari opportunità a livello aziendale", la seconda a "percorsi di salute ad hoc per la donna" - l'Ospedale è arrivato in cima alla classifica con il suo Gender Equality Plan (GEP) perché, si spiega nella motivazione "dimostra di promuovere una policy aziendale per migliorare il bilanciamento di genere nei percorsi di carriera, nelle commissioni, nei prodotti della ricerca e nelle presenze delle segreterie scientifiche e faculty dei congressi". Il GEP dell'Ospedale San Raffaele di Milano struttura obiettivi e azioni per la realizzazione dei quali viene destinato un budget con identificazione di responsabilità, tempi di realizzazione e un monitoraggio ex post, ed è stato redatto con la consulenza del team di esperte della Fondazione Brodolini.



NOTE AL TESTO

- 1 Rimane fuori il dominio della salute che a livello europeo viene misurato su tre dimensioni: stato di salute, comportamenti intorno alla salute e accesso alla salute, e su cui, storicamente, nel contesto dell'UE, l'Italia non risulta particolarmente problematica, anzi ha un punteggio di 89 punti a fronte di un punteggio medio sulle tutte le dimensioni di 65 punti.
- 2 A risentirne è stato l'indicatore sulla parità di genere, calcolato ogni anno dal World Economic Forum. L'indicatore totale è diminuito di 16 punti, ma quello specifico sull'empowerment politico è sceso in un anno di ben 24 punti.



CREDITS:

La foto di Giacomo Brodolini a pag. 3
è rilasciata sotto licenza [Creative Commons Attribution 3.0 Italy License](#)
Fonte: [Wikipedia](#) via [senato.it](#)





Future of Workers