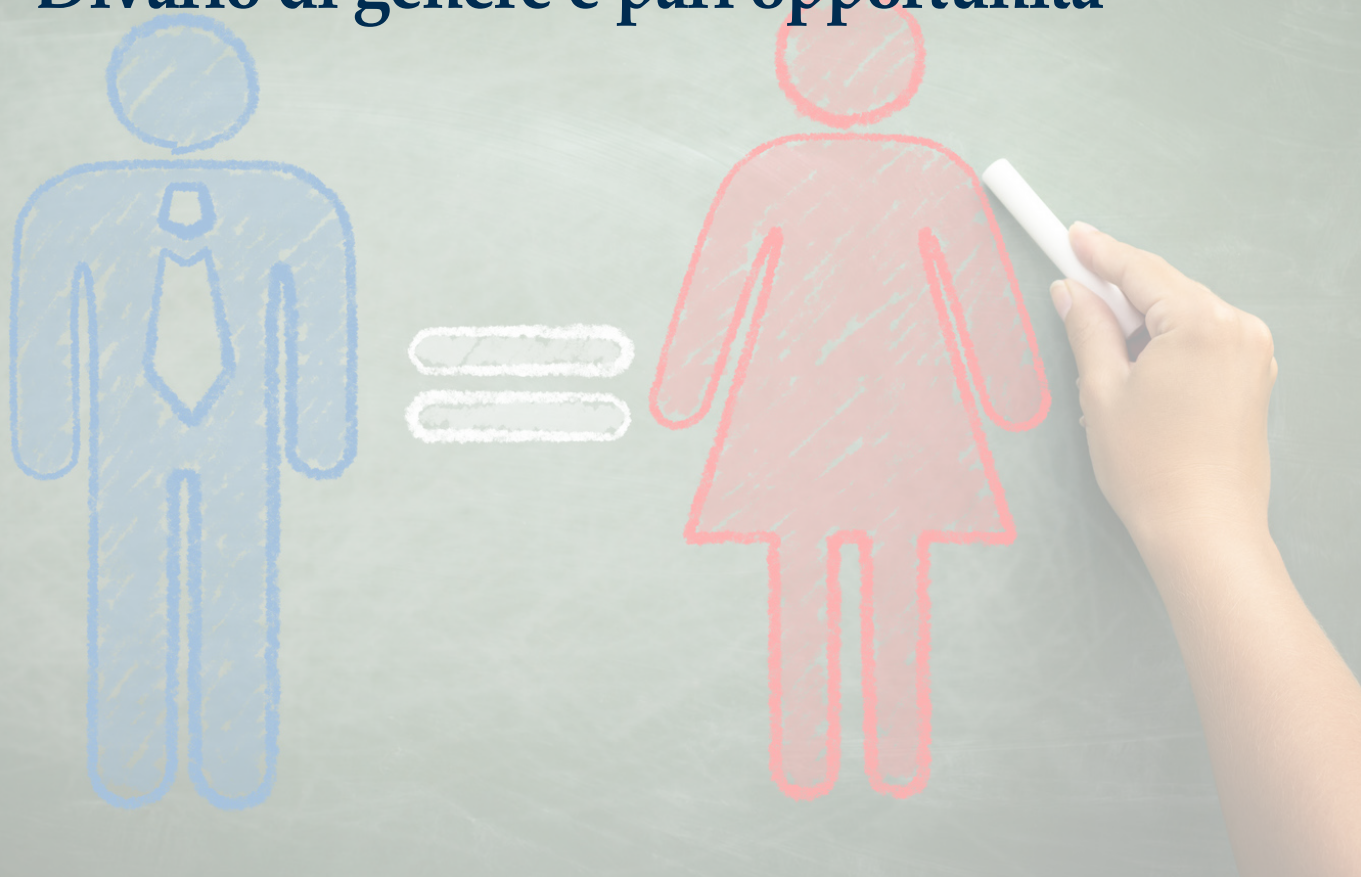




OSSERVAZIONI E PROPOSTE

sul tema
“Divario di genere e pari opportunità”





*Consiglio Nazionale
dell' Economia e del Lavoro*

L'ASSEMBLEA

(nella seduta 27 marzo 2019)

VISTO l'art. 99 della Costituzione;

VISTA la legge speciale 30 dicembre 1986, n. 936, recante *"Norme sul Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro"* (CNEL) e successive modifiche e integrazioni;

VISTO, in particolare, l'art. 10 della citata legge secondo cui il CNEL *"esprime, su richiesta del Governo, valutazioni e proposte sui più importanti documenti ed atti di politica e di programmazione economica e sociale, anche con riferimento alle politiche comunitarie"* e *"esamina, sulla base dei rapporti predisposti dal Governo, le politiche comunitarie e la loro attuazione e a tal fine mantiene i contatti con i corrispondenti organismi delle Comunità europee e degli altri Stati membri"*;

CONSIDERATO altresì che, ai sensi del su citato articolo, il CNEL *"contribuisce all'elaborazione della legislazione che comporta indirizzi di politica economica e sociale esprimendo pareri e compiendo studi e indagini su richiesta delle Camere o del Governo o delle regioni o delle province autonome"* e *"può formulare osservazioni e proposte di propria iniziativa sulle materie indicate dalla legge, previa presa in considerazione da parte dell'assemblea con le stesse modalità previste per la propria iniziativa legislativa"*;

VISTO l'art. 14 della su citata legge che, tra gli altri, statuisce l'iter di assunzione, da parte dell'Assemblea, delle pronunce del CNEL;

VISTO l'art. 12 della medesima legge che regola la trasmissione delle pronunce del CNEL al Governo, alle Camere, alle Regioni e Province autonome ed alle istituzioni europee;

VISTA la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante “Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea”, e in particolare l'articolo 28 (Partecipazione delle parti sociali e delle categorie produttive alle decisioni relative alla formazione di atti dell'Unione europea);

VISTO il regolamento interno degli organi, in particolare l'articolo 8, (Programma ed attività), che al comma 4 demanda alle Commissioni, ad altri organismi o direttamente all'Assemblea il compito di istruire le questioni ad essi assegnate dal Presidente del CNEL, su conforme parere del Consiglio di Presidenza, in relazione al programma di attività approvato dalla Assemblea e alle priorità da essa individuate, e di riferire all'Assemblea stessa;

VISTO il Programma delle attività del CNEL per il biennio 2019-2020, approvato dall'Assemblea del CNEL nella seduta del 30 gennaio 2019;

VISTA la deliberazione della Commissione istruttoria II, Politiche Sociali e sviluppo sostenibile, sul documento concernente “Osservazioni e Proposte sul tema *“Divario di genere e pari opportunità”*”, del 27 febbraio 2019;

SENTITO l'Ufficio di Presidenza nelle sedute del 21 e 27 marzo 2019;

UDITO il relatore Vice Presidente del CNEL Gianna FRACASSI, Presidente della Commissione istruttoria II Politiche Sociali e Sviluppo Sostenibile;

APPROVA

l'unito documento concernente “Osservazioni e Proposte sul tema *“Divario di genere e pari opportunità”*”

Il Presidente
Prof. Tiziano TREU

OSSERVAZIONI E PROPOSTE SUL TEMA
“DIVARIO DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ”

Osservazioni.

I dati ISTAT 2018 confermano in Italia una condizione della donna nel mercato del lavoro che non soddisfa i requisiti delle pari opportunità.

L'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro, gli stipendi, i ridotti incentivi alla genitorialità, l'inadeguatezza di un sistema di welfare pubblico, ci rendono tra i Paesi meno vantaggiosi per una donna lavoratrice. L'Italia è al penultimo posto nella classifica Ue sull'occupazione femminile e ciò peraltro incide sulla povertà delle stesse donne e delle famiglie, ha anche delle ripercussioni sulla natalità, infine costituisce una notevole perdita di opportunità in termini di crescita economica.

La sperequazione di genere rispetto alla partecipazione al lavoro delle donne è riconducibile ad una molteplicità di fattori come la segregazione formativa, la rigidità dell'organizzazione del lavoro, l'inadeguatezza dei servizi di welfare. Dati OCSE 2016 evidenziano a tal proposito la scarsa adozione di adeguati livelli di flessibilità e di servizi di welfare aziendale (asili nido aziendali e servizi sociali di assistenza, ricreativi e di sostegno) che riguarda solo il 66% dei datori di lavoro italiani - posizionando l'Italia di 2 punti percentuali al di sotto della media mondiale, con oltre 15 punti di scarto rispetto ai Paesi scandinavi. Ciò produce una doppia segregazione: di tipo orizzontale, con un addensamento del lavoro femminile in un ristretto numero di settori e professioni; verticale, riferita

alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione.

Ne consegue una preoccupante disparità retributiva legata al genere.

Si calcola che, esclusi i redditi da pubblico impiego maggiormente tutelati e le migliori condizioni di lavoro nel settore cooperativo, caratterizzato da occupazione femminile per il 60,8% e da partecipazione societaria per il 51% della base sociale, le lavoratrici italiane guadagnano in media il 71,7% del salario degli uomini, dati in linea con quelli registrati nel Rapporto mondiale ILO sui salari pubblicato a novembre 2018.

Gli stessi dati registrano un trend di contrazione del divario ma con un andamento di tale lentezza che la prospettiva di assorbimento del differenziale richiede diversi decenni, salvo decisi interventi normativi atti ad accelerare l'andamento di equiparazione, in termini salariali ma anche di progressione di carriera, di presenza di servizi complementari al lavoro, di organizzazione dei tempi di lavoro.

La condizione della donna lavoratrice è soprattutto penalizzata dalla difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che incide sul mantenimento al 49,7% (ISTAT - dati provvisori dicembre 2018) della quota dell'occupazione femminile italiana (classe d'età 15-64 anni), ben al di sotto della media UE del 60,4%; detta sperequazione risulta ancor più significativa se si considera che sono le lavoratrici-madri a caratterizzare per il 54,3% la disoccupazione femminile e che la quota di donne madri indotte ad abbandonare il lavoro per prendersi cura dei figli è pari al 27%, di gran lunga superiore alla quota degli uomini nella stessa condizione, pari allo 0,5%.

Al ridotto tasso di occupazione femminile si aggiunge il dato della minore durata media della vita lavorativa delle donne (24,5 anni contro i 39,6 degli uomini, con uno scarto del 38%, tra i più alti in Europa) con conseguenti distorsioni di genere, ad esempio nel differenziale medio fra le pensioni percepite dalle donne rispetto a quelle degli uomini (pari al 33%), nelle prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione (ad esempio INAIL in caso di malattia), nella disciplina del riscatto dei periodi contributivi facenti riferimento alla durata della vita media, superiore nella donna.

Anche l'impresoria femminile, pur essendo molto dinamica, occupa una quota ancora insufficiente. Basti considerare che nel periodo 2010-2015 essa è cresciuta nel nostro Paese di 35mila unità, rappresentando ben il 65% dell'incremento complessivo del tessuto impresoriale nazionale; ad oggi conta 1 milione e 312mila imprese femminili, che sono nel complesso più dinamiche, più digitali, più giovani, più multiculturali, danno lavoro a circa 3 milioni di persone, ma costituiscono appena il 27% del totale.

Alla valutazione di iniquità della disparità di genere del mercato del lavoro vanno quindi accompagnate considerazioni sul "valore economico delle donne" e, pertanto, mosse azioni di contrasto alla perdita economica determinata dal mancato pieno apporto femminile alla crescita e alla competitività: già nel 2013 l'OCSE stimava nella misura di un punto percentuale all'anno la crescita del PIL in Italia qualora fossero stati rimossi gli ostacoli esistenti all'occupazione e alla impresoria femminile.

Senza tralasciare l'apporto in termini demografici, poiché è attestata una correlazione positiva tra occupazione femminile e natalità, e di capitale umano in quanto - secondo l'ultimo Rapporto mondiale del *World Economic Forum* sul *Global gender gap*, risultano le più istruite e qualificate.

Di qui l'utilità di affrontare il problema del mancato apporto alla crescita del Paese che emerge, in generale, dall'elevato tasso di inattività delle donne e, in particolare, dall'elevato tasso di abbandono del lavoro e dall'alta mortalità delle micro imprese femminili registrati in concomitanza della nascita di figli e in ragione di necessità di accudimento di anziani.

Rispetto all'esperienza dei Paesi nord-europei, impegnati sull'obiettivo della parità di genere dagli anni '70, il Legislatore italiano ha mosso relativamente di recente alcuni interventi, disegnando un quadro normativo a sostegno della parità di genere nel mercato del lavoro che in buona sostanza ha stabilizzato il tasso occupazionale femminile rilevando una maggiore frammentarietà dello stesso.

Proposte.

1. Una politica concreta di pari opportunità atta a conseguire un benessere sociale più equo e sostenibile e a recuperare l'apporto del "valore economico delle donne" alla crescita del Paese presuppone l'adozione di un Piano d'azione di contrasto al gender gap, globale e integrato, dotato di adeguate risorse pubbliche, finalizzato all'inclusione e alla creazione di lavoro finalizzato all'inclusione e alla creazione di lavoro attraverso investimenti.

2. Ne consegue la necessità che il Governo italiano si doti di strumenti di rilevazione di dati di genere diffusi sul territorio e di valutazione d'impatto delle azioni politiche in un'ottica di sistema.

In tal senso, il disegno di legge di iniziativa CNEL *"Disposizioni in materia di statistiche e politiche di genere"* già nell'ottobre 2013 individuava nella rilevazione delle statistiche di genere uno strumento fondamentale per la necessaria valutazione d'impatto delle normative sulle politiche di pari opportunità. Confermando detta valutazione e rilevandone il carattere propedeutico all'adozione di politiche e misure normative, il CNEL rinnova la proposta di istituzione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri del Comitato consultivo per le statistiche e le politiche di genere.

Anche al fine di acquisire dati di genere sul territorio, questo Consiglio sottolinea l'importanza dello strumento del bilancio di genere a livello sia di amministrazioni centrali che di governi locali, di raccordo con l'applicazione di indicatori locali di benessere equo e sostenibile (BES). Ritiene infatti che, per un verso, sia limitato il contributo fornito dai bilanci di genere che le singole amministrazioni sono tenute a includere tra i contenuti della Relazione annuale sulla performance ai sensi del decreto legislativo n. 150/2009, per altro verso sia necessario introdurre l'obbligatorietà del bilancio di genere a livello locale oltre che centrale, sulla base di un format che, pur tenendo conto delle specificità del tessuto sociale del territorio, consenta raffronti tra le realtà locali e tra queste e il governo centrale.

Con riguardo alla necessità di acquisire dati dal tessuto imprenditoriale al fine di muovere più efficaci azioni di contrasto ai divari di genere nelle imprese e nel lavoro, già oggetto di osservazioni e proposte nella

pronuncia del 14 novembre 2017, il CNEL segnala l'opportunità di introdurre una maggiore esigibilità dell'obbligo, previsto dall'art. 46 del decreto legislativo n. 198/2006 in capo alle aziende con oltre 100 dipendenti, di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

3. Perché l'azione di contrasto alla disparità di genere abbia carattere strutturale, il Consiglio è dell'avviso che occorra muovere azioni capaci di modificare gli stereotipi culturali, sia promuovendo campagne e iniziative di sensibilizzazione sull'importanza dell'apporto di lavoro delle donne alla crescita del Paese, sia dando maggiore impulso, per quanto riguarda i percorsi formativi e scolastici, come i campi estivi sulle STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), a politiche di orientamento diffuse che mirino a superare scelte formative "segreganti".

4. Considerato il grave pregiudizio economico derivante dall'alto tasso di inattività femminile, il CNEL vede la necessità, per un verso, di ripristinare forme di sgravio fiscale e incentivi di carattere strutturale a sostegno dell'ingresso delle donne nel mercato del lavoro e della flessibilità nell'organizzazione e negli orari di lavoro; per altro verso, di ridisegnare con approccio nuovo un sistema adeguato di servizi per la famiglia, proposto non più in risposta alle esigenze delle donne lavoratrici bensì quale elemento cardine del nostro modello di benessere sociale e di crescita economica.

Il CNEL indica quale punto di partenza del processo di innovazione del welfare familiare il riordino dei vari istituti e il coordinamento delle misure in atto, al fine di evitare duplicazioni e incrementi di costi diretti o indiretti a carico del sistema e, in particolare, delle famiglie e delle imprese. Avendo altresì l'obiettivo di bilanciare le legittime esigenze dei lavoratori con quelle delle imprese/amministrazioni all'organizzazione del lavoro, il CNEL ritiene che lo strumento più adeguato allo scopo sia la contrattazione collettiva, alla quale va riconosciuta la più ampia libertà di azione per l'adeguamento delle misure di welfare al settore di riferimento e il monitoraggio dei risultati. A tal fine il CNEL chiede il rifinanziamento del Fondo per la contrattazione aziendale della conciliazione vita-lavoro.

5. In considerazione dell'importanza strategica di sostenere la famiglia per consentire una piena ed equilibrata partecipazione della forza lavoro maschile e femminile alla crescita del Paese, il CNEL chiede che siano stanziati adeguate risorse finanziarie atte a garantire accessibilità, diffusione e qualità all'offerta di servizi di educazione, cura ed assistenza, anche attraverso agevolazioni che vadano a sostenere le esperienze di nuovo welfare familiare.

In tal senso questo Consiglio segnatamente propone i seguenti interventi:

- rafforzamento e valorizzazione delle grandi reti pubbliche: sanità, istruzione, sociale ed assistenziale;
- estensione dei servizi educativi e dell'infanzia a partire dai territori con più bassa copertura, in particolare del Mezzogiorno;
- utilizzo del Fondo per le politiche per la famiglia al fine di rilanciare le misure ex art. 9 della legge n. 53 del 2000, in coerenza con l'esperienza dello stanziamento a favore della contrattazione per la conciliazione vita-lavoro-cura ex decreto legislativo n. 80 del 2015;
- promozione di misure per la condivisione delle responsabilità genitoriali e di cura tra lavoratori e lavoratrici, a partire da un aumento significativo dei giorni di congedo parentale per i padri adeguatamente retribuiti;
- sviluppo di misure fiscali a sostegno delle famiglie, in particolare per l'accesso ai servizi di cura e assistenza, prevedendo agevolazioni fiscali anche per gli imprenditori attraverso la detraibilità delle spese che vadano a sostenere le esperienze di welfare familiare;
- costituzione di un fondo mutualistico a tutela delle "imprese discontinue" alimentato dai versamenti delle imprenditrici risultanti dalla defiscalizzazione della contribuzione.

6. Con riguardo al fenomeno della violenza di genere e all'obiettivo della salvaguardia delle condizioni delle lavoratrici che ne sono vittime, il CNEL ritiene debole la posizione registrata dalla legge di bilancio 2019 e chiede venga potenziato il fondo d'indennizzo previsto dal citato decreto legislativo n. 80 del 2015 a copertura del congedo per le donne vittime di violenza di genere e che questo sia riconosciuto anche alle imprenditrici.

Propone inoltre di ampliare da 3 a 6 mesi il periodo di congedo per le vittime di violenza; riattivare gli incentivi per le cooperative sociali che assumono donne vittime di violenza estendendo detto incentivi anche alle altre aziende che intendono assumere donne vittime di violenza; ripristinare i fondi per le vittime di femminicidio; incrementare il Fondo antiviolenza e la quota da destinare ai nuovi centri antiviolenza; estendere l'Accordo Quadro Europeo sulle molestie nei luoghi di lavoro a tutte le lavoratrici degli altri settori; verificare e rilanciare il ruolo dei Comitati unici di garanzia (CUG) per le lavoratrici del pubblico impiego e della pubblica amministrazione, come previsto nel nuovo Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020"; confermare il Fondo per l'attuazione del Piano nazionale contro la tratta; garantire un maggior coinvolgimento del sindacato all'interno del ricostituito Tavolo tecnico sul caporalato.

