



# DOCUMENTO di OSSERVAZIONI e PROPOSTE

**“Next generation EU”  
per le pari opportunità di genere**

**Forum permanente  
per le pari opportunità di genere**





*Consiglio Nazionale  
dell' Economia e del Lavoro*

**L' ASSEMBLEA**

(seduta 30 settembre 2020)

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"* 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"*;

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;

VISTO il Regolamento della Camera dei deputati, in particolare gli articoli 146 e 147, che regolano tempi e modi di esercizio della facoltà dell'Assemblea e delle Commissioni di acquisire, rispettivamente, pareri ovvero studi ed indagini del CNEL sull'oggetto della discussione;

VISTO il Regolamento degli organi, dell'organizzazione e delle procedure, approvato dall'Assemblea del Cnel il 17 luglio 2019;

VISTO il Programma di attività del Cnel per il biennio 2019-2020, approvato nella seduta 30 gennaio 2019, con le integrazioni apportate dall'Assemblea del 18 dicembre 2019;

VISTA la determinazione del Presidente del CNEL, 31 maggio 2019, n. 1090, di costituzione del *Forum permanente sulla parità di genere*, presieduto dalla Vicepresidente Gianna Fracassi, nell'ambito della Commissione istruttoria seconda, Politiche sociali e sviluppo sostenibile;

VISTO il resoconto sommario 13 luglio 2020, della riunione della Commissione istruttoria seconda;

VISTO il resoconto sommario 20 luglio 2020, della riunione della Commissione istruttoria seconda;

VISTI gli esiti delle audizioni, svolte in pari data, presso la Commissione istruttoria seconda integrate con la partecipazione di esperti rappresentanti di INAPP, Università degli Studi di Roma "La Sapienza", MEF - Dipartimento per gli Affari Generali e MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato;

TENUTO CONTO degli esiti del dibattito del *webinar* dal titolo "*Next generation EU per pari opportunità di genere*", organizzato dal *Forum permanente per le pari opportunità di genere*, in data 22 settembre 2020;

RITENUTO prioritario imprimere un deciso avanzamento alla riduzione del divario di genere esistente in Italia, nonché all'obiettivo di fondo di creare nuova e buona occupazione, soprattutto per la componente femminile dell'offerta di lavoro, nella attuale fase di rilancio degli investimenti, pubblici e privati, attraverso le risorse del Next Generation EU;

CONSIDERATO che le ingenti risorse europee stanziare per contenere gli effetti della crisi in atto costituiscono una inedita opportunità per riavviare un processo di sviluppo sostenuto e durevole, e per migliorare la posizione italiana nelle comparazioni internazionali concernenti l'attuazione di una effettiva parità di genere;

RITENUTO OPPORTUNO di costituire un organismo istituzionale permanente in grado di promuovere iniziative volte concretamente a monitorare e a ridurre le diverse forme esistenti di disparità e di rafforzare la dimensione di genere dell'agenda politica in corso di definizione, attraverso un manifesto che esponga in un quadro organico e sintetico le esigenze provenienti dalle componenti di genere di tutte le Forze sociali;

VISTO il verbale 29 settembre 2020 della seduta del Consiglio di Presidenza;

UDITA la relazione della Vicepresidente Gianna Fracassi;

RECEPITE le osservazioni formulate dai componenti dell'Assemblea nel corso della discussione;

SENTITO il Segretario generale, Cons. Paolo PELUFFO,

DELIBERA

le unite *“Osservazioni e proposte del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro sul Next generation EU per le pari opportunità di genere”*.

Il Presidente  
Prof. Tiziano TREU



## OSSERVAZIONI E PROPOSTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO SUL *NEXT GENERATION EU* PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE

### **Premessa**

La stagione di rilancio degli investimenti pubblici e privati, che vogliamo inaugurare con le risorse del *Next Generation EU*, risponde alla priorità di imprimere un deciso avanzamento alla capacità di competere del sistema produttivo del Paese, un significativo miglioramento della qualità del lavoro, e soprattutto all'obiettivo di fondo: la creazione di nuova occupazione e nuova impresa. Per raggiungere tale obiettivo è essenziale ridurre i divari tra cittadini e cittadine e i territori. Le risorse europee costituiscono una opportunità per riavviare uno sviluppo sostenuto e durevole, per riprendere a investire attivando potenziali di crescita e di innovazione inespressi, per creare opportunità di lavoro buono, in particolare per le donne, superando quegli ostacoli da che troppo tempo tengono il nostro Paese bloccato.

L'emergenza sanitaria in corso rischia di compromettere i pur importanti risultati fino raggiunti in materia di parità di genere. La pandemia ha evidenziato le criticità presenti con riferimento al lavoro, alla condivisione dei carichi di cura, alla violenza, alla formazione e allo stato di povertà. La situazione che stiamo vivendo rischia di acuire le disuguaglianze di genere esistenti nel Paese, rendendo il sistema ancora meno inclusivo.

Il contesto attuale ci pone delle sfide che non possiamo più rimandare, per le quali sono necessari interventi mirati e atti di responsabilità da parte delle istituzioni, del mondo imprenditoriale, della società civile.

La crisi deve costituire l'opportunità per ripensare al ruolo delle donne nella società del futuro, recuperando l'apporto del "valore economico delle donne" alla crescita del Paese: non è solo questione di pari opportunità, ma anche di sfruttare l'effetto di moltiplicatore economico sotteso all'aumento dell'occupazione femminile, nonché la sua valenza come strumento di contrasto alla povertà tramite la riduzione della quota di famiglie monoreddito.

Le risorse europee ci permetteranno di realizzare gli interventi necessari a ridurre in modo incisivo il divario di genere e a realizzare un futuro pienamente sostenibile.

### **Quadro d'insieme**

Come noto, i dati congiunturali relativi al mercato del lavoro non hanno registrato cadute dell'occupazione paragonabili alla caduta del PIL, poiché Governo e Parlamento sono intervenuti con misure che hanno consentito il ricorso senza precedenti agli ammortizzatori nelle varie forme esistenti. Tuttavia, la diminuzione dell'occupazione si è concentrata in prevalenza sul

lavoro autonomo e sul lavoro dipendente a tempo determinato (-13%). In quest'ultimo segmento sono emersi due fenomeni: una forte contrazione degli occupati giovani (per la fascia di età fino a 34 anni, -7%) e una occupazione femminile più sensibile alle oscillazioni del mercato.

Le dinamiche degli inattivi (coloro che interrompono le azioni di ricerca attiva di un'occupazione) appaiono simili per maschi e femmine, evidenziando una crescita sostenuta fino a tutto aprile e una veloce decrescita a partire da maggio; tuttavia la curva delle donne si mantiene sempre sotto quella degli uomini: ciò significa che il numero delle inattive è aumentato meno velocemente rispetto agli uomini durante i mesi di contenimento e, non appena è stato possibile attivarsi, le donne lo hanno fatto con maggiore intensità rispetto agli uomini. In sostanza, le donne costituiscono un segmento più mobile del mercato del lavoro.

Il quadro economico recessivo ha colpito poi settori quali quello dei servizi con una presenza femminile più marcata anche in riferimento alla crisi di dieci anni fa. L'impatto economico e occupazionale delle donne - tradizionalmente impiegate in settori anticiclici - rischia di tradursi in profondo shock sul reddito delle famiglie.

- La crisi epidemiologica si è innestata su un quadro già caratterizzato dalla diminuzione del lavoro indipendente, che per molto tempo ha rappresentato in Italia una modalità di ascesa sociale, e ciò ha riguardato in particolare la componente femminile. Laddove le disuguaglianze in termini di genere hanno mostrato una riduzione, ciò è avvenuto a seguito della forte penalizzazione dell'occupazione maschile impiegata nei settori più esposti al ciclo congiunturale, piuttosto che alla crescita del lavoro delle donne. Questo dato deve far riflettere perché risente di un cambiamento strutturale dell'economia: la componente femminile ha un ruolo importante nel processo di terziarizzazione, mentre i settori ad alta intensità di lavoro maschile (edilizia, industria in senso stretto) non hanno mai recuperato le perdite subite fino al 2013. Ciò nonostante, anche a causa del fatto che i comparti tradizionalmente femminili (sanità e amministrazione pubblica) registrano oggi un numero di occupati sensibilmente inferiore rispetto ai principali *partner* europei, il tasso di attività delle donne è rimasto basso. Si pensi al settore della ricerca, fondamentale non soltanto per l'emergenza ma strategico per il futuro sviluppo del Paese: malgrado in esso la componente femminile sia di tutto riguardo, la quota occupazionale è particolarmente bassa in Italia, pari ad esempio a meno della metà di Francia e Germania.
- La crisi epidemiologica ha avuto un marcato impatto sull'organizzazione familiare, con riflessi sui carichi di cura, sugli

equilibri delle convivenze e sulle opportunità di apprendimento dei bambini. Il costo dell'adattamento del lavoro agli equilibri familiari ricade per il 38% sulle occupate donne (per il 43% se con figli fino a 5 anni) e per il 12% sugli occupati padri. Le fondamentali dimensioni della disuguaglianza di genere riguardano, prima e dopo il Covid, i tassi di occupazione, la qualità del lavoro, la stabilità, l'irregolarità, la segmentazione e la segregazione professionale. A questi elementi si aggiungono le limitate possibilità di conciliazione, che dipendono in gran parte dalla ineguale ripartizione dei carichi di cura fra i generi, nonché da un'organizzazione del lavoro che, in Italia molto più che in altri Paesi, continua ad essere plasmata su un modello eminentemente maschile, con orari molto lunghi e valutazione basata sulla presenza e non sul risultato, modello che sottintende che vi sia a casa un partner che si occupa di tutto il resto. Un aspetto particolarmente critico, come noto, riguarda l'elevato tasso di irregolarità dell'occupazione; l'ISTAT stima numeri preoccupanti: circa il 13% dell'occupazione totale, con marcate differenze fra settori: 13,9% nei servizi, il 17% nell'alberghiero e nei pubblici esercizi, il 23,8% nelle attività ricreative e più del 58% nel lavoro domestico. Nei settori dove è elevato il tasso di irregolarità, è molto marcata la presenza femminile. Nel lavoro di cura, in particolare la definizione di albi e un investimento nella formazione continua, permetterebbe di far emergere una gran parte del lavoro nero prevalentemente femminile e a carico di migranti e creare buona occupazione. A sostegno di questo obiettivo, piuttosto che politiche di incentivi, andrebbero immaginati sgravi fiscali continui. Gli indicatori che misurano la distribuzione delle donne occupate fra le differenti categorie professionali mostrano, infine, che la segregazione di genere si è andata accentuando, anziché ridursi, nel tempo: i principali indici sono rimasti stabili nel periodo 2004-2008, ma sono aumentati sistematicamente a partire dal 2009 raggiungendo il massimo nel 2019: ciò significa che la concentrazione del lavoro femminile in alcuni comparti (attività domestiche, ricreative e culturali con l'88% di donne, specialiste della formazione con il 79%, servizi di istruzione, sanitarie e alle famiglie con il 65% di occupate donne) si è rafforzata. Infine, un dato di sintesi che merita riflessione: il segmento di forza lavoro non utilizzata (disoccupati + forze lavoro potenziali), che ammonta secondo l'ISTAT a 5,5 milioni di individui nel 2019, è formato per più del 53% da donne.

- Nel quadro di interventi e priorità nel quale utilizzare gli strumenti di *Next generation EU* si deve tener conto di tre aree critiche: la scarsa disponibilità di servizi per la prima infanzia, soprattutto nel Meridione

e nei primi due anni di vita del bambino, l'insufficienza di investimenti in politiche per la conciliazione, la rigidità delle scelte di organizzazione del lavoro delle imprese. Inoltre, l'aumento della propensione a rivolgersi all'asilo nido continua a dipendere drammaticamente dalla diffusione ampia e consolidata delle strutture e dal reddito familiare: la percentuale di famiglie che frequentano il nido sale dal 13% per il quintile più povero al 31% per il quintile delle famiglie più ricche; ciò significa che la funzione educativa dei servizi formali per l'infanzia e il ruolo che svolgono nella riduzione del disagio e delle disuguaglianze di partenza, divengono via via meno forti laddove più servirebbero. In questo quadro, influisce la mancata attuazione del progetto 0/6 che riconduce gli asili nido da servizio a richiesta individuale a servizio educativo. Questa trasformazione consentirebbe non solo l'introduzione del concetto di universalità del diritto, ma anche del suo ruolo di inclusione, socializzazione e formazione dei bambini.

Indicatore		
Aspettativa di vita	Donne: 85,3 anni Uomini: 81 anni	ISTAT, febbraio 2020
Divario di genere in termini di lavoro non retribuito	Donne: 4 ore e 15 minuti Uomini: 2 ore e 16 minuti (valori in media al giorno nei Paesi sviluppati)  Donne: 4 ore e 28 minuti Uomini: 1 ore e 20 minuti (valori in media al giorno nei Paesi in via di sviluppo)	ILO, stime
Gender Equality Index (indice sintetico che incorpora fenomeni rilevati in vari domini della vita civile dei diversi Paesi)	Graduazione Italia: a) 63 punti su 100; b) 14ma posizione nella classifica dei Paesi della UE. Il punteggio è, in sintesi, 4,4 punti al di sotto della media europea; c) tra il 2005 e il 2017 l'indice è aumentato di 3,8 punti, secondo una tendenza più rapida di quello di altri Paesi della UE; d) l'analisi per domini mostra come per l'Italia i punteggi siano stati sistematicamente più bassi degli analoghi misurati a livello UE, ad eccezione del dominio "Salute" dove la l'Italia registra la sua <i>performance</i> di parità migliore (88,7 punti). Le disuguaglianze di genere più marcate si riscontrano nei domini: "Raggiungimento di posizioni di vertice nella società" (47,6 punti) e "Lavoro" (63,1 punti). Una positiva dinamica è stata, per contro, sperimentata dal dominio "Conoscenza", con un +7,1 punti nei dodici anni esaminati.	Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (organo tecnico costituito dal Parlamento e dal Consiglio Ue), 2019

<p>Retribuzione oraria mediana e divario retributivo</p>	<p>Donne: 10,81 euro Uomini: 11,61 euro</p> <p>Questo dato aggregato include e nasconde, per costruzione, situazioni molto differenziate per settori, qualifiche, fasce demografiche.</p> <p>La letteratura internazionale mostra come il divario retributivo cresca con l'età della lavoratrice e si riduca al crescere del livello di istruzione. Oltre all'età e all'istruzione esso è spiegato anche dall'azione di altre variabili tra cui: la tipologia di occupazione che le donne tendono a cercare e ad accettare (lato offerta); le competenze richieste nei settori occupazionali tradizionalmente dominati dal lavoro femminile (lato offerta); la necessità per le donne di interrompere la carriera o ridurre l'occupazione retribuita per svolgere quella non retribuita (dal punto di vista della aspettativa di durata del rapporto di lavoro).</p> <p>Il divario retributivo è in Italia molto ampio nel lavoro autonomo, dove le donne guadagnano in media il 52% in meno rispetto ai lavoratori autonomi e dove l'incidenza delle donne è consistente e tra le più elevate dei Paesi. In questa tipologia di lavoro, nel decennio 2009-2018 la presenza di donne cresciuta di 6 punti percentuali; tra le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS per le donne risulta un reddito medio di 21.800 euro, contro i 28.000 dei maschi professionisti. Nelle casse previdenziali le iscritte sono il 40% del totale e il 53% fra gli <i>under 40</i>.</p>	<p>ISTAT, Differenziali retributivi in Italia nel 2017, dicembre 2019; Commissione Europea, <i>The gender gap situation in EU, 2017</i>, giugno 2019</p>
<p>Tasso di occupazione femminile nelle imprese (donne fra i 15 e i 49 anni, in coppia)</p>	<p>Senza figli: 68,8% Con figli: 52,7%</p>	

Dinamiche dell'occupazione secondo il genere	<p>I dati mostrano come:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nelle regioni del Nord (dove esistono adeguati fattori di contesto) le donne ad elevata istruzione abbiano la stessa probabilità degli uomini di accedere a un'occupazione;</li> <li>- tra le donne, pur essendo più istruite, a 4 anni dalla laurea lavori il 70,8% (contro il 74,5% dei maschi) e il divario cresca all'abbassarsi del livello di scolarità (a 4 anni dal diploma di scuola superiore sono occupati il 41,6% delle donne e il 50% degli uomini);</li> <li>- la probabilità di trovare un'occupazione fra laureati sia significativamente più alta fra gli uomini (0,65%) che tra le donne (0,55%);</li> <li>- le donne occupate in Italia lavorino in media 24,5 anni, contro i 39,6 anni degli uomini. Si tratta di uno scarto del 38%, che supera quello di tutti i principali Paesi europei e che ha radice soprattutto in fattori culturali e di contesto;</li> <li>- il tasso di occupazione femminile sia relativamente più alto in idonei contesti occupazionali e sociali con strutture di servizi efficienti e funzionali.</li> </ul>	Elaborazioni CNEL su dati ISTAT 2017
Livelli di flessibilità e di servizi di <i>welfare</i> aziendale (asili nido aziendali e servizi sociali di assistenza, ricreativi e di sostegno)	<p>Quota di datori di lavoro italiani: 66%</p> <p>L'Italia si posiziona a 2 p. p. sotto la media mondiale, con oltre 15 punti di scarto rispetto ai Paesi scandinavi. Si produce una doppia segregazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orizzontale, con un addensamento del lavoro femminile in un ristretto numero di settori e professioni;</li> <li>- verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione.</li> </ul>	OCSE, 2016
Imprenditoria femminile	<p>Nel 2010-2015 essa è cresciuta nel nostro Paese di 35mila unità, rappresentando il 65% dell'incremento complessivo del tessuto imprenditoriale nazionale. A 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.</p>	ISTAT

	Tasso di attività	tasso di occupazione	tasso di disoccupazione
maschi	75.0	68.0	9.3
femmine	56.5	50.1 (64.2% media UE)	11.3
totale	65.7	59.9	10.2

Differenziale tasso di attività: +18.5% a favore degli uomini rispetto alle donne; Differenziale nel tasso di occupazione pari a +17.9% a favore degli uomini; Differenziale nel tasso di disoccupazione pari a +2% per le donne rispetto agli uomini; Differenziale medio fra le pensioni percepite dalle donne rispetto a quelle degli uomini, pari al 33%.

Quota delle donne madri che abbandona la propria occupazione alla nascita del figlio: 27% (tra gli uomini: 0,5%).

Fonte: dati ISTAT sul mercato del lavoro, media 2019



## **Le ragioni del Manifesto**

Malgrado i progressi finora compiuti, che hanno affrancato le donne da condizioni di vita ormai lontane (soprattutto in materia di lavoro e partecipazione al mondo produttivo), sono ancora riscontrabili profonde differenze e disuguaglianze di genere.

Alla vigilia della definizione del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza, la necessità di colmare le disuguaglianze di genere è ineludibile. Non c'è ripresa senza un forte investimento sull'occupazione femminile. È quindi necessaria la partecipazione delle donne nei luoghi decisionali di allocazione delle risorse, affinché l'ottica di genere "a monte" aiuti ad evitare il rischio di riproporre stereotipi che continuino ad incidere sulla composizione del mercato del lavoro.

La perdurante distanza tra i due generi, misurabile sul piano quantitativo e riguardante molteplici dimensioni culturali, rappresenta ancora un rilevante fattore critico il cui superamento non è più procrastinabile.

Gli interventi volti a tali obiettivi devono essere mirati al breve termine, ma soprattutto al medio/lungo periodo e devono essere affidati ad interventi che abbiano il carattere della strutturalità, limitando incentivi e sussidi.

I progressi realizzati nell'istruzione e nella formazione non si sono tradotti in miglioramenti di pari dimensione sul mercato del lavoro. In tal senso, tutte le politiche spot su brevi periodi, non si sono mai tradotti in cambiamenti strutturali. Per questo è necessario superare le politiche degli incentivi in favore di progetti a più lungo respiro. Inoltre, rimane ancora significativo – seppure non uniforme a livello geografico – il divario di genere nell'apporto al lavoro non retribuito per esigenze di cura delle categorie familiari più deboli, con conseguente sottrazione delle donne al circuito virtuoso lavoro-produzione e reddito-trattamento pensionistico. Il superamento di questa distanza così marcata deve essere ricompreso nell'Agenda di ogni livello istituzionale.

Nel nostro Paese è in corso una crisi demografica, che rappresenta uno dei principali fattori di contesto in cui si evolve il divario di genere e si declina il relativo riassorbimento. L'ampliamento della differenza tra decessi e nascite in Italia tende a disequilibrare i rapporti di composizione della popolazione. Ciò rende necessari una strategia di sostenibilità per ripristinare gli equilibri tra le generazioni, nonché un piano di intervento sulle condizioni di disparità femminile nel lavoro: infatti spesso le donne che non lavorano sono costrette a rinunciare o a rinviare la scelta di maternità, mentre quelle che lavorano si fermano al primo figlio per le difficoltà di conciliazione, quando addirittura non lasciano il lavoro. Convivono dunque una correlazione tra occupazione femminile e natalità e una tendenza delle famiglie al figlio unico.

Un tema fondamentale riguarda l'istruzione. Gli studi dimostrano, che quest'ultima, infatti, accresce la probabilità di essere occupate e riduce le differenze di genere solo in un contesto evoluto, caratterizzato da maggiore domanda di lavoro e da effettive possibilità di conciliazione vita-lavoro; ad esempio nel Mezzogiorno le differenze di genere restano marcate anche quando le

donne sono molto istruite.

È necessario colmare il differenziale previdenziale attraverso la definizione e l'implementazione di misure che rendano possibile alle donne percorsi di carriera continuativi e analoghi a quelli maschili. La discontinuità lavorativa è, infatti, maggiormente diffusa tra le donne soprattutto per le ragioni legate ai lavori di cura, determinando così delle vere e proprie distorsioni di genere. Gli interventi, pertanto, che con maggiore immediatezza consentirebbero il superamento di tali scarti sono da individuarsi anche nella materia previdenziale che va tenuta in dovuta considerazione. Sarebbe necessario infatti:

- ridurre i requisiti contributivi per anticipare il ritiro pensionistico delle donne con figli;
- correggere gli effetti dovuti all'aggancio delle prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione del lavoratore (ad esempio Inail in caso di malattia) all'ammontare della retribuzione;
- definire idonei correttivi alla disciplina del riscatto dei periodi contributivi (che risente del calcolo dell'importo da versare basato sulla durata della vita media, che è più lunga per le donne);
- correggere il meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità rispetto alla logica del sistema contributivo (l'attuale sistema determinerà, infatti, negli anni il progressivo assottigliamento degli assegni, ancora percepiti in larga misura dalle donne);

È essenziale incrementare i livelli di occupazione femminile e portare più donne nel mercato del lavoro. Nel quadro UE l'Italia risulta uno dei Paesi della UE con il minore divario retributivo tra i due generi (inferiore a Francia, Spagna e Germania). Esso sconta, inoltre, negli ultimi cinque anni una costante tendenza al miglioramento (8,8% nel 2014 e 7,4% nel 2017), dovuta soprattutto a una maggiore crescita della retribuzione oraria mediana delle donne (+2,4%) rispetto a quella maschile (+1%). Tuttavia, un minore divario retributivo di genere coesiste con un tasso di inattività elevatissimo e un tasso di occupazione per il quale siamo indecorosamente penultimi in Europa.

L'intento di far crescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro non deve, però, realizzarsi a discapito della qualità come avvenuto soprattutto durante la crisi iniziata nel 2008, attraverso una crescita delle occupazioni a bassa retribuzione e l'aumento incontrollato del *part time* involontario. Ora la crisi Covid rischia di accentuare la dualità del mercato del mercato rispetto al genere, tale da determinarne una vera e propria partizione dello stesso, ovvero la configurazione di due diversi mercati, caratterizzati da diverse entità quantitative, forme di occupazione e relativo livello di stabilità, da differenti settori economici di occupazione e, al loro interno, anche da ruoli, professioni e qualifiche ricoperte.

Non è più rinviabile il "salto culturale" per l'affermazione del principio di co-genitorialità e di condivisione delle responsabilità del lavoro di cura in tutte le fasi della vita familiare. Pertanto, occorre pensare finalmente agli strumenti di

conciliazione non più come mere politiche di genere, ma come politiche rivolte a lavoratori e lavoratrici, di *welfare* pubbliche, ovvero come investimenti pubblici o infrastrutture sociali indispensabili per creare sviluppo e occupazione.

### **Manifesto per una Strategia nazionale per le pari opportunità: Lavoro, *welfare* e servizi, conoscenza**

Ridurre il divario di genere significa in modo particolare concentrare gli sforzi su alcuni ambiti e quindi concentrare le risorse di *NGeu* in alcuni ambiti specifici senza frammentare gli interventi. Riteniamo necessario superare la politica degli interventi spot per procedere ad una vera e propria **Strategia nazionale per le pari opportunità** che individui alcuni obiettivi concentrando le risorse e determinando una reale inversione di tendenza.

Il CNEL propone quindi alcuni interventi prioritari da sostenere con le risorse di *Next Generation Eu*.

➤ Nelle Raccomandazioni del Consiglio dell'UE sul PNR 2019 dell'Italia si indicava, tra gli altri, come fossero ancora insufficienti *“gli investimenti nei servizi di assistenza e nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro”*, le politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata, e come mancasse ancora *“una strategia organica per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro”*.

Al fine di ridurre i dati relativi alle dimissioni da parte delle lavoratrici madri nei primi anni di vita del bambino o il numero delle richieste di *part-time* è necessario che si rinforzi il concetto dell'importanza dell'estensione dei servizi a tempo pieno nelle scuole e di quelli per l'assistenza e cura domiciliare.

Pertanto, è necessario che:

- **gli asili nido** raggiungano progressivamente una copertura fino al 60% dei posti nei prossimi 5 anni, colmando i divari territoriali e qualitativi.
- copertura 100% **scuola dell'infanzia** per tutti e su tutto il territorio nazionale;
- si aumenti il **tempo nella scuola primaria**, raddoppiando il tempo pieno previo inserimento ove manca, e garantendo servizi mensa di qualità e sostenibili per tutte le famiglie e il ripensando gli spazi, per garantire un tempo di qualità ai bambini.
- rafforzare le **infrastrutture territoriali socioassistenziali**, in particolare di assistenza agli **anziani e ai disabili** e tutte le fragilità, a partire dall'assistenza domiciliare sociosanitaria integrata, e l'*housing* sociale.

➤ È necessario realizzare interventi strutturali in grado di migliorare il nostro mercato del lavoro. In particolare, ed è opportuno precisare che le azioni

debbano essere orientate a favore di *tutte* le donne, indipendentemente da altre situazioni (disabili, immigrate, giovani, meridionali, ecc.). Occorre, quindi, aumentare occupazione attraverso **incentivi, supporto all'imprenditoria femminile e creazione di lavoro** attraverso investimenti pubblici e piano di assunzioni nei servizi pubblici. **Investimenti, quindi, per creare lavoro, in particolare rafforzando i servizi di *welfare* e di cura e in generale i servizi pubblici.** Occorre un piano di occupazione pubblica finalizzato a compensare il *turn over* elevatissimo nei prossimi anni e a rafforzare e qualificare le reti pubbliche.

Anche sul versante del sostegno alle imprese occorre rafforzare gli incentivi per l'imprenditoria femminile e per l'occupazione femminile soprattutto nei **settori *green* e in generale nell'economia circolare, in agricoltura, in turismo e cultura.** È condivisibile la proposta di un **Fondo dedicato** alle imprese femminili nell'ambito del Fondo di Garanzia, lo strumento istituito dal Ministero per lo sviluppo economico.

- Infine, è correlato a questi obiettivi il tema della **conoscenza e dell'alta formazione.** L'obiettivo del rafforzamento del nostro sistema di istruzione e formazione è generale e imprescindibile. Oltre a ciò, occorre favorire la **riqualificazione e la formazione permanente in relazione ai processi di digitalizzazione e transizione green,** è necessario rafforzare gli strumenti che favoriscano **l'innalzamento del numero di laureate,** in particolare in alcuni settori. Sarebbe per esempio utile fissare una quota di **borse di studio e di dottorati "rosa",** con particolare riferimento ai settori STEM. Tuttavia, è opportuno considerare che non è il basso numero di laureate in queste discipline - così come non è la "bassa qualificazione" delle donne in generale - ad impedirne la collocazione lavorativa, bensì un insieme di condizioni che portano le donne a trovare all'estero quella occupazione che qui viene negata per pregiudizi e stereotipi anche di tipo culturale.

Vi sono poi alcuni **interventi di sistema** che riteniamo necessari per costruire una Strategia complessiva.

- In primo luogo, occorre incidere sui congedi. E' necessario estendere i congedi parentali, prevedendone una copertura retributiva almeno pari al 50%, e innalzare decisamente il congedo obbligatorio per il padre e computare tutti i periodi di congedo per maternità, parentali e di assistenza come utili ai fini del calcolo dei premi di produttività e prevedendone la copertura contributiva;
- Lavoro significa affrontare anche la qualità del lavoro. La precarietà riguarda soprattutto le donne, sostenere il contrasto al divario salariale di genere significa anche qualificare il lavoro. Ciò significa non solo eliminare alcune forme di rapporto di lavoro precario, ma anche affrontare il tema del lavoro segregante, sommerso e nero, come quello spesso svolto dalle lavoratrici

immigrate, e del fenomeno del *part time* involontario. In particolare, se uno degli obiettivi è una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro e l'aumento dell'occupazione, uno dei temi che poniamo è il condizionamento degli interventi e dei sostegni al lavoro qualificato: ciò significa rivedere e condizionare la pletora di sussidi in questa direzione, incluse le forme di sostegno all'occupazione che si annunciano o che sono collocate negli interventi.

- L'altra questione centrale è quella relativa all'organizzazione del lavoro, ad azioni per incidere su tempi e modalità della prestazione lavorativa: è fondamentale puntare su servizi di qualità ma i servizi da soli, anche i migliori, non sono sufficienti, essendo altrettanto importante che lavoratori e lavoratrici dispongano di maggiori gradi di libertà nella gestione del loro tempo, al fine di migliorare l'organizzazione familiare e facilitare la condivisione del lavoro di cura. Lo strumento deve essere la contrattazione collettiva nazionale (oltre che aziendale e territoriale) per identificare strumenti condivisi di conciliazione tempi di vita - tempi di lavoro, a partire dalla regolazione contrattuale del lavoro agile. È necessario sostenere la contrattazione di secondo livello a supporto degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, ivi compreso il lavoro agile, in modo da neutralizzarne le criticità e massimizzarne le potenzialità in termini di buona flessibilità. Non si tratta soltanto di individuare risposte alle esigenze delle donne lavoratrici, ma di lavorare su quelli che sono elementi centrali del nostro modello di vita per il benessere sociale. Ciò che fa bene alle donne fa bene a tutto il Paese.
- È necessario potenziare la strumentazione volta a monitorare la presenza femminile nei contesti aziendali, fra tutti il rapporto sulla situazione del personale;
- Sul versante fiscale occorre prevedere interventi di riduzione dell'Iva sui prodotti per l'assistenza all'infanzia, ai familiari disabili e alla terza età e di aumento dei massimali per le detrazioni delle spese destinate alle stesse finalità, come pure quelli volti ad agevolare gli interventi di recupero delle infrastrutture da destinare a servizi per l'infanzia presso le aziende e gli organismi di terzo settore;
- Infine, è importante sviluppare il 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).





[www.cnel.it](http://www.cnel.it)