



LA GRANDE DISUGUAGLIANZA

Parità di genere, lavoro e impresa

“No Women No Panel – Senza donne non se ne parla”

CULTURA, COMUNICAZIONE E UGUAGLIANZA

Bologna- 12 luglio 2023

Michele Petrucci

studio.petrucci.rm@gmail.com

Quadro UE/1 (Fonte: Asvis)

- Una fotografia in chiaro-scuro
- tra il 2010 e il 2020: miglioramento dell'indice composito europeo del Goal 5 a causa dell'aumento delle donne che ricoprono posizioni dirigenziali (+17,7 %) e che sono presenti nei parlamenti nazionali (da 24% al 32,7%). Target per cui l'Unione europea è ancora distante dall'obiettivo previsto dal Patto europeo per la parità di genere (50% entro il 2030).
- nel 2020: rallentamento del miglioramento a causa della diminuzione del tasso di occupazione femminile (che perde 1 punto percentuale dal 2019 al 2020 per impatto crisi pandemica sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro).

Quadro Italia/2.1 (Fonte: WEF)

- Global Gender Gap report 2021 (Focus: politica ed empowerment, partecipazione economica, livello di istruzione, salute)
- Italia dal 76° al 63° posto (su 156 Paesi al mondo)
- Principali criticità.
 - percentuale contratti part time (49,8%)
 - mancata possibilità di carriera (solo il 28% di donne manager)
 - accesso a formazione stem (16% donne vs 34% uomini)
 - differenza salariale

Quadro Italia/2.2 (Fonte: ISTAT)

- Effetto discriminante del titolo di studio
 - non ha mai lavorato il 7,5 per cento delle 30-34enni laureate contro il 38,3 per cento delle coetanee con al più la licenza media mentre è più ridotta la differenza tra gli uomini (6,2 per cento rispetto a 8,5 per cento)
 - all'aumentare del titolo di studio della donna cala significativamente la percentuale di coppie in cui l'uomo è l'unico percettore di reddito da lavoro: dal 47,4 per cento quando la donna ha al più una licenza media al 9,6 per cento se è laureata

Quadro Italia/2.3 (Fonte: BANKITALIA)

- Mercato del lavoro: progressi del tutto insufficienti:
 - nel 2012 in Italia il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro era pari al 53,2 % (20 punti meno di quello maschile)
 - nei dieci anni successivi il tasso di attività femminile è aumentato di 3,3 punti, il doppio di quello degli uomini, e nel primo trimestre del 2023 ha raggiunto il livello più alto dall'inizio delle serie storiche, il 57,3 per cento)
 - negli ultimi vent'anni Paesi (es.Spagna) che negli anni novanta partivano da condizioni simili a quelle dell'Italia, hanno fatto registrare tendenze significativamente migliori.

Quadro Italia/ 2.4

- Le carriere delle donne sono più lente e discontinue spesso in settori con compensi mediamente più bassi(BANKITALIA):
 - il divario salariale tra uomini e donne si attesta in media intorno al 10 per cento, un livello solo di poco inferiore a quello stimato per il 2012
 - a fine della carriera lavorativa, le donne guadagnano in media il 30 per cento in meno rispetto agli uomini di pari anzianità
 - i redditi pensionistici delle donne risultano inferiori
- Essere madri, un ostacolo alla carriera (ADNKRONOS):
 - Occupazione: tra i 25 e i 49 anni pari a ca 72% per le donne senza figli e al 53% per le donne che hanno un figlio under 6.
 - reddito: i salari lordi annuali delle mamme lavoratrici sono inferiori di **5.700 euro** rispetto alle lavoratrici che non sono mamme.

Quadro Italia/2.5

- La maggiore presenza delle donne nelle società quotate non ha indotto significativi cambiamenti nella composizione dei vertici delle società sottoposte alla normativa sulle quote di genere.
- A fine 2022(Rapporto Consob sulla Corporate Governance), per effetto delle norme che riservano una quota dell'organo sociale al genere meno rappresentato, la presenza femminile ha raggiunto il 43% degli incarichi di amministrazione e il 41% di quelli di componente dell'organo di controllo (Percentuali che scendono drasticamente nei ruoli di vertice: il 2% dei Ceo delle società quotate è donna e il 4% presidente)
- Anche Banca d'Italia ha modificato le Disposizioni di vigilanza sul governo societario delle banche: introdotta una quota minima per il genere meno rappresentato del 33 per cento negli organi di amministrazione e controllo, da attuare con la necessaria gradualità a seconda delle dimensioni delle banche

Azioni per il miglioramento/1-Le direttrici

- Lavoro (condizione lavorativa)
- Reddito (condizione economica e reddituale)
- Competenze (istruzione e formazione)
- Tempo (impegno extra-lavorativo)
- Potere (posizioni di leadership)

Azioni per il miglioramento/2-Le leve

- Politiche pubbliche: rimuovere ostacoli, anche impliciti che disincentivano accesso/partecipazione femminile al lavoro. (es. Federmanager stima che il PNRR potrebbe far crescere del 4% l'occupazione femminile entro il 2026):
 - Normativa
 - Istruzione e competenze
- Politiche d'impresa e cultura aziendale inclusive (business & fairness): organizzazione, sistemi di welfare aziendali):
 - Strategia e Governance : Contrasto/riduzione gender *bias* e gap di genere, ESG, responsabilizzazione, coinvolgimento, senso di appartenenza
 - Organizzazione: assetto e ruoli, procedure e rendicontazione, flessibilità

Politiche pubbliche/1

- Implementazione di un percorso di sostenibilità, in linea con Goal n. 5 - gender equality – Ob. Sviluppo Sostenibile
- Linee Guida UE, ruolo fondamentale della legislazione europea.
- Agenda 2030
- Strategia per la parità di genere 2020-2025 (PdC- Dipartimento Pari opportunità)

Normativa

- Legge 162/2021
- Nozione di discriminazione diretta e indiretta
- Rapporto situazione personale (oltre 50 dip)
- Certificazione parità di genere
- Criteri premiali (*gender compliance* e misure volontarie) e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC (quota 30%)
- Sgravio contributivo (1% dei contributi previdenziali versati all'INPS) fino a 50.000 euro all'anno
- Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche (quota 2/5)
- reputazione e immagine
- DI. 77 del 2021 (Gender procurement)

Politiche di impresa/1

- Strategia d'impresa:
 - cultura aziendale inclusiva e un impegno costante e sistematico dell'intera organizzazione
 - modello di business sostenibile e innovativo che crea valore per l'azienda e la società
 - programmi di mentorship e coaching che favoriscano lo sviluppo e l'avanzamento delle donne e delle persone appartenenti a minoranze
 - - eliminazione di disparità salariali di genere e offerta di opportunità di sviluppo e di crescita professionale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere
 - reputazione coerente con il crescente riconoscimento dell'importanza degli elementi non finanziari nella creazione di valore sostenibile
 - interesse degli Investitori Socialmente Responsabili, le cui partecipazioni nelle società sono in costante crescita

Politiche di impresa/2

Organizzazione d'impresa:

- leadership e capacità di adattamento che consenta di affrontare meglio le sfide e cogliere le opportunità emergenti
- procedure di reclutamento basate sul merito,
- istituzione di misure di conciliazione tra vita professionale e privata.
- comportamenti e strumenti (incontri di team e sessioni di brainstorming che incoraggiano la partecipazione attiva e l'inclusione di prospettive diverse delle persone)
- monitoraggio e valutazione della efficacia delle pratiche gender-free (es.: l'analisi dei dati sulla rappresentanza di genere nelle posizioni decisionali, indagini periodiche sul clima lavorativo)

Donne e impresa/1

- Ecosistema a prevalenza femminile (quote di possesso e ruoli manageriali ricoperti principalmente da donne):
 - iniziative imprenditoriali di carattere innovativo che coniugano crescita, sostenibilità e inclusione/gender equality.
 - performance economiche che hanno dimostrato capacità di risposta alla crisi, con un contributo anche in termini di occupazione
- Principali forme di finanziamenti/agevolazioni :
 - incentivi all'investimento nel capitale della società;
 - raccolta di capitali tramite equity crowdfunding;
 - remunerazione attraverso partecipazione al capitale;
 - bandi dedicati, con incentivi anche a fondi perduto;
 - accesso gratuito e semplificato al fondo di garanzia;

Donne e impresa/2 (Fonte: ISTAT)

- Imprese a conduzione femminile nel 2020: un milione e 200mila (27,6 % del totale), quelle paritarie rappresentano una componente residuale (2,4 %).
- prevalenza di ditte individuali (64,1 % vs 58,8 % maschili),
- minor numero medio di addetti (2,9 % ha 10 o più addetti, vs 5,1 %).
- operano per lo più nel settore dei servizi (68,9 % vs 51,1 % imprese maschili), con più elevata incidenza nel settore Sanità e assistenza sociale (12,4 % vs 5,5 %), nelle Attività professionali, scientifiche e tecniche (20,1 % vs 17,2 %) e nei Servizi di alloggio e ristorazione (9,2 % e 6,4 %).

Conclusioni

- Uguaglianza di genere ed empowerment femminile: progressi nella giusta direzione ma lenti e incompleti
- Un percorso di miglioramento, incerto e altalenante, i cui continui rallentamenti limitano le prospettive di crescita economica del Paese
- Il soffitto di cristallo c'è e gode di buona salute
- Serve un'accelerazione (fondamentale anche alla luce delle attuali tendenze demografiche) presupposto per un futuro più sostenibile e inclusivo.
-