



Donne al lavoro

Ricominciamo... *dalla Certificazione di Genere*

martedì 12 dicembre
ore 15.00 - 18.00



SALUS SPACE
Via Malvezza 2/2
Bologna

Daniela Oliva

IRS – Gender Community

Riprendiamo il filo...

Occupazione femminile

Nel 2022 (popolazione 15-64 anni) il **tasso di occupazione femminile*** è pari al **51,1%** contro il 69,2% del corrispondente tasso maschile, un dato basso e stabile (solo sceso al 47,9% nel 2020 in piena emergenza Covid-219). L'occupazione varia all'interno del paese: 60,8% al Nord, 57,6% al Centro, 34,4% al Sud. Un valore che colloca l'Italia agli ultimi posti in Europa (seguono solo Grecia e Malta).

La situazione migliora tra le **più giovani**: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il **57%** (74,9% per gli uomini), ma resta solo il 37,1 % al Sud.

Di contro, come noto, le donne in Italia **sono più istruite** degli uomini: il 65,7% delle 25-64enni ha almeno un diploma (60,3% tra gli uomini) e le laureate arrivano al 23,5% (17,1% tra gli uomini)*. Come evidenzia l'ultimo rapporto di Almalaurea (2022), le **donne**, che dai primi anni Novanta costituiscono **oltre la metà dei laureati in Italia**, rappresentano tra quelli del 2022 il **59,7% del totale**.

Si rileva una forte differenziazione nella composizione per genere dei vari ambiti disciplinari, confermando la maggiore propensione delle donne a scegliere percorsi umanistici rispetto a quelli scientifici, in particolare quelli dell'area STEM (science, technology, engineering, mathematics).

* Dati ISTAT

Riprendiamo il filo...

Occupazione femminile

Periodo		Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione	Tasso di attività	Tasso di occupazione	Tasso di disoccupazione
		15-64 anni	15-64 anni	Totale	15-64 anni	15-64 anni	Totale
Maschi				Femmine			
2018	Dic.	74,8	67,7	9,4	56,3	49,8	11,5
2019	Dic.	74,7	68,0	8,9	56,3	50,1	10,9
2020	Dic.	72,9	66,3	8,9	53,9	47,9	11,0
2021	Dic.	74,2	68,0	8,1	56,3	50,7	9,7
2022	Dic.	75,0	69,7	6,9	57,1	51,8	9,1
2023	Ott.	76,1	70,8	6,9	58,1	52,7	9,0

Dati ISTAT



Riprendiamo il filo...

Salari e tipologie di lavoro

In Europa **le donne guadagnano in media all'ora almeno il 12,7% in meno degli uomini** (dati Eurostat 2021). In Italia il dato del divario risulta significativamente basso (5%), non in ragione di una maggiore uguaglianza di genere, ma piuttosto di una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Come evidenzia ISTAT **il 27,7% delle occupate sono lavoratrici non-standard** contro il 16,2% degli uomini, dunque con rapporti di lavoro caratterizzati da ridotta continuità nel tempo e/o da una bassa intensità lavorativa (contratti a termine e part time involontario).

Nel 2022, il 32% delle donne italiane occupate (15-64anni, Istat) **lavora part-time** contro solo l'8% degli uomini.

Le donne che lavorano a **tempo determinato** sono il 18% del totale delle lavoratrici.



Riprendiamo il filo...

Donne e ruoli manageriali

In Europa **le donne in posizioni manageriali costituivano** il nel 2020 un terzo (34%) dei dirigenti UE, in Italia il 28,6%.

Come evidenzia il Rapporto Consob sulla corporate governance delle società quotate italiane, nel 2022 è pari al 43% la quota degli incarichi di amministratore delle società quotate esercitata da una donna, per effetto dell'applicazione della quota di genere dei due quinti dell'organo prevista dalla Legge Golfo Mosca (120/2011) e rafforzata dalla Legge n. 160/2019.

In linea con gli anni passati, **le donne sono in maggioranza consiglieri indipendenti (73%)**, ma raramente ricoprono il ruolo di amministratore delegato o di presidente dell'organo amministrativo.



Riprendiamo il filo...

Natalità

Nel 2022 le nascite scendono a 393mila, registrando un calo dell'1,7% sull'anno precedente.

La denatalità prosegue anche nel 2023: secondo i primi dati provvisori a gennaio-giugno le nascite sono circa 3.500 in meno rispetto allo stesso periodo del 2022.

Il numero medio di figli per donna scende a **1,24**, evidenziando una lieve flessione sul 2021 (1,25); la stima provvisoria elaborata sui primi 6 mesi del 2023 evidenzia una fecondità pari a 1,22 figli per donna.

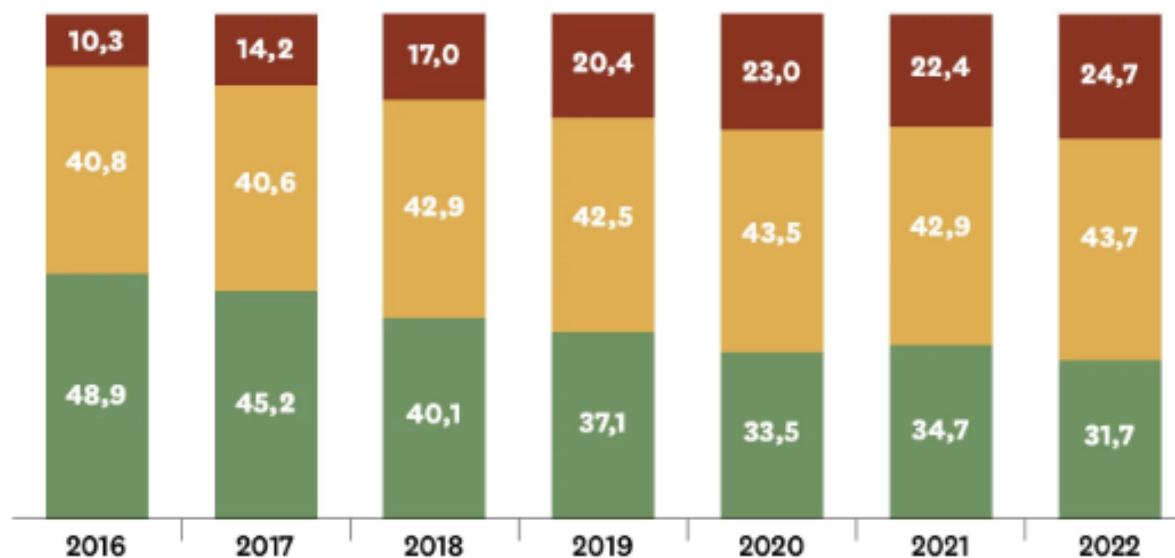
Nel 2010 il numero medio di figli per donna aveva toccato il massimo relativo registrato nell'ultimo ventennio di **1,44**.

Riprendiamo il filo...

Evoluzione dei livelli di welfare aziendale - Trend storico

QUOTE % DI IMPRESE

■ Livello alto e molto alto
 ■ Livello medio
 ■ Livello iniziale



LIVELLO ALMENO MEDIO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	51,1	54,8	59,9	62,9	66,5	65,3	68,4

Welfare aziendale

Nota: i dati 2016-2021 sono stati stimati applicando i criteri adottati nell'indagine 2022 sulla base del set di dati comuni a tutte le indagini.

Fonte: Welfare index Pmi 2022

Riprendiamo il filo...

Cosa abbiamo imparato?

1. Le politiche di PO hanno le gambe deboli. Servono cambi di strategia
 - ✓ Promozione culturale?
 - ✓ Obblighi? (certificazione sì / no – Quote)
 - ✓ Incentivi? (certificazione sì – welfare aziendale)
2. Pari opportunità e demografia. Quale relazione?
 - ✓ Promozione culturale? (Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità)
 - ✓ Obblighi? -----
 - ✓ Incentivi? (assegno unico - welfare aziendale)

Le ultime novità in materia di PO (1)

1. Aggiornato il **Codice delle Pari Opportunità** del 2006 (L.n.162/2021)
 - Specificata la **nozione di discriminazione**, includendo qualsiasi fonte di svantaggio o limitazione (gravidanza, maternità o paternità ed esercizio dei relativi diritti, sesso, età anagrafica, esigenze di cura personale o familiare)
 - Esteso l'obbligo di **redazione, con cadenza biennale del rapporto** sulla situazione del personale a tutte le aziende, private o pubbliche, con **più di 50 dipendenti** (invece che 100)
 - Introdotta la **Certificazione di genere** a partire dal 1 gennaio 2022
2. **Codice di autodisciplina** di imprese responsabili in favore della maternità (novembre 2023)



Il codice di autodisciplina (1)

- Volontario
- Sostegno alla maternità
- Sostegno al lavoro di cura
- Valorizzazione delle competenze sviluppate attraverso il ruolo genitoriale
- Tre ambiti di intervento aziendale:
 - ✓ Continuità di carriera
 - ✓ Prevenzione e cura dei bisogni di salute
 - ✓ Adattamento modi e tempi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione

Il codice di autodisciplina (2)

1. Continuità di carriera

- ✓ Informazione sull'evoluzione dell'impresa durante l'astensione
- ✓ Formazione e sostegno al benessere psico-fisico
- ✓ Considerazione delle necessità logistiche nei percorsi di carriera
- ✓ Analisi del gender pay gap per neutralizzare i periodi di astensione

2. Prevenzione e cura dei bisogni di salute

- ✓ Campagne di prevenzione e vaccinazione
- ✓ Screening periodici e check-up dedicati alla maternità
- ✓ Medicina di genere
- ✓ Assistenza sanitaria integrativa

3. Adattamento modi/tempi di lavoro + sostegno a spese per la cura e l'educazione

- ✓ Congedi e aspettative più lunghi
- ✓ Flessibilità orario
- ✓ Uso corretto dello smart working
- ✓ Asili nido o copertura spese



Il punto sulla Certificazione di Genere (1)

Il PNRR destina 66 miliardi di euro allo sviluppo della **Certificazione della parità di genere**.

Obiettivo: attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Le imprese che sceglieranno di certificarsi saranno incentivate tramite un sistema di **sgravi e agevolazioni**: la certificazione fornirà dati comparabili sul grado di *gender equality* delle aziende e permetterà non solo di riconoscere le realtà più virtuose, ma di provvedere eventualmente a specifiche **forme di premialità, di natura fiscale, ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi**

Il punto sulla Certificazione di Genere (2)

- Per l'anno 2022, alle aziende private certificate è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un **esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** (in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000,00 annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile).
- Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano certificate è riconosciuto un **punteggio premiale per la valutazione**, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, **di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.
- **Eliminata la dimensione di obbligatorietà nel nuovo codice degli appalti** (obbligo=possibilità) di prevedere requisiti premiali

LA PRASSI DI RIFERIMENTO (PDR) UNI 125:2022 (1)

Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal DPO e partecipato dal Dip. famiglia, MEF, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dello Sviluppo Economico e la Consiglieria Nazionale di Parità.

Principio della proporzionalità. Previste semplificazioni per la fascia 1 (micro organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione)

Fascia	Cluster	Numero addetti/e
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

LA PDR UNI 125:2022 – Aree di indicatori (2)

1. Cultura e strategia (15%)

7 qualitativi (fascia 1= 1 ind. / fascia 2= 3 ind.)

2. Governance (15%)

4 qualitativi – 1 quantitativo (fascia 1= 1 ind. / fascia 2= 2 ind.)

3. Processi HR (10%)

6 qualitativi (fascia 1= 2 ind. / fascia 2= 3 ind.)

4. Opportunità di crescita e di inclusione delle donne in azienda (20%)

7 quantitativi (fascia 1= 1 ind. / fascia 2= 2 ind.)

5. Equità remunerativa per genere (20%)

3 quantitativi (fascia 1= 1 ind. / fascia 2= 1 ind.)

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%)

3 qualitativi – 2 quantitativo (fascia 1= 2 ind. / fascia 2= 2 ind.)



LA PDR UNI 125:2022 – Ulteriori incentivi (3)

Avviso pubblico per la concessione di **contributi alle micro, piccole e medie imprese** per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 - PNRR, Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3 (“Sistema di certificazione della parità di genere” - Next Generation EU)

Complessivamente 8.000.000,00, dei quali 2.500.000,00 di euro per contributi sotto forma di voucher per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione e 5.500.000,00 di euro sotto forma di servizi di certificazione.

Obiettivo M5C1-13: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 micro, piccole e medie imprese) - entro il secondo trimestre 2026;

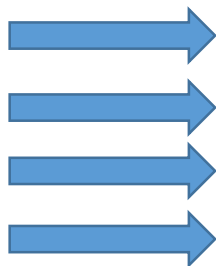
- *Obiettivo M5C1-14:* ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese sostenute attraverso l’assistenza tecnica - entro il secondo trimestre 2026.

Alla data attuale risultano 813 certificazioni rilasciate

LA PDR UNI 125:2022 – Ulteriori incentivi (4)

Dotazione ripartita su tre macro aree

Domande dalle **ore 10:00 del 06 dicembre 2023** fino alle **ore 16:00 del 28 marzo 2024**



Soggetto gestore
Commercio

Unione Italiana Camere di

Vincoli di accesso

Punteggio minimo pre test

AT e accompagnamento

Esperti CCIAA

Servizi di certificazione

Solo la prima



Il punto di vista di imprese certificate in Italia

Supporto tecnico per l'empowerment delle donne attraverso il mainstreaming di genere e la certificazione di genere delle imprese

L'indagine è stata realizzata da IRS nell'ambito del Deliverable 4 - Piano di valutazione della riforma del Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere in Italia

Committente DG Reform – Supporto tecnico al DPO

Questionario relativo al sistema di Certificazione di Genere

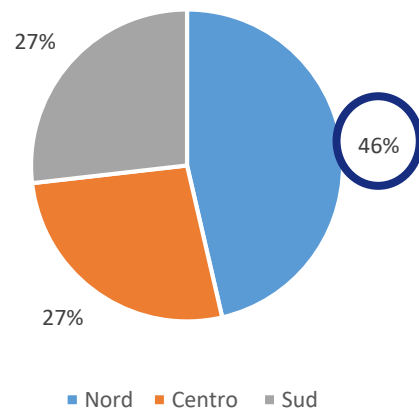
Struttura del questionario:

- **Informazioni generali** (dimensioni dell'azienda, settore economico, territorio, quota di donne sul totale degli impiegati, informazioni sulla Certificazione di Genere e altre certificazioni, ecc.)
- **Motivazioni per l'adesione al percorso di Certificazione**
- **Problemi, criticità e difficoltà incontrate**
- **Possibili suggerimenti per l'intero processo e per la sostenibilità della Certificazione di Genere**

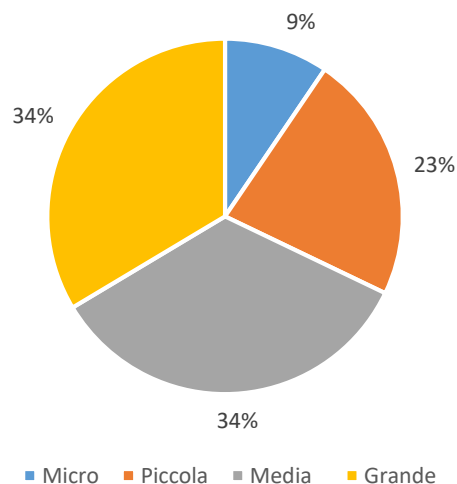
Hanno partecipato all'indagine
138 aziende in possesso della
certificazione di genere

Informazioni generali

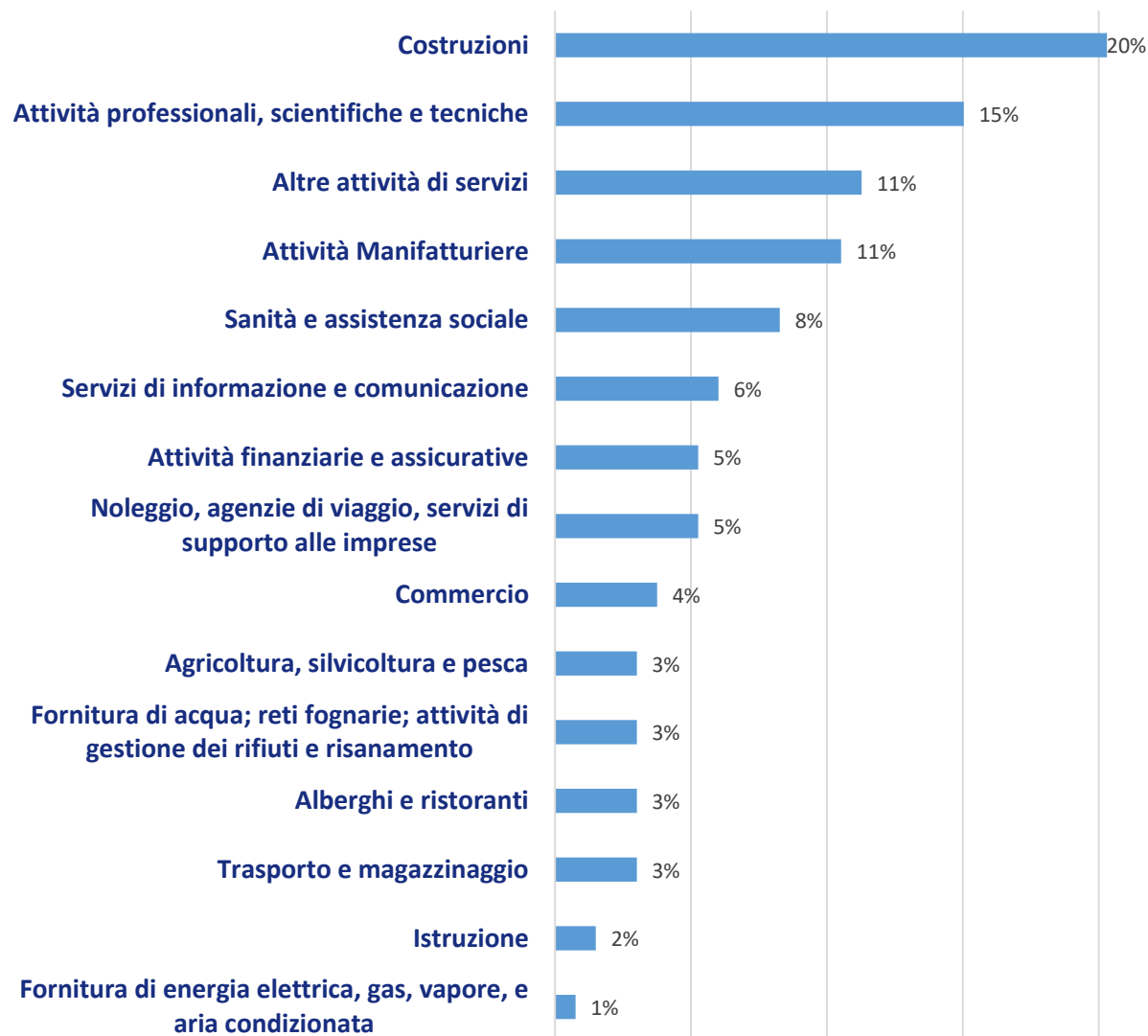
Area geografica della sede legale dell'azienda



Dimensioni dell'azienda



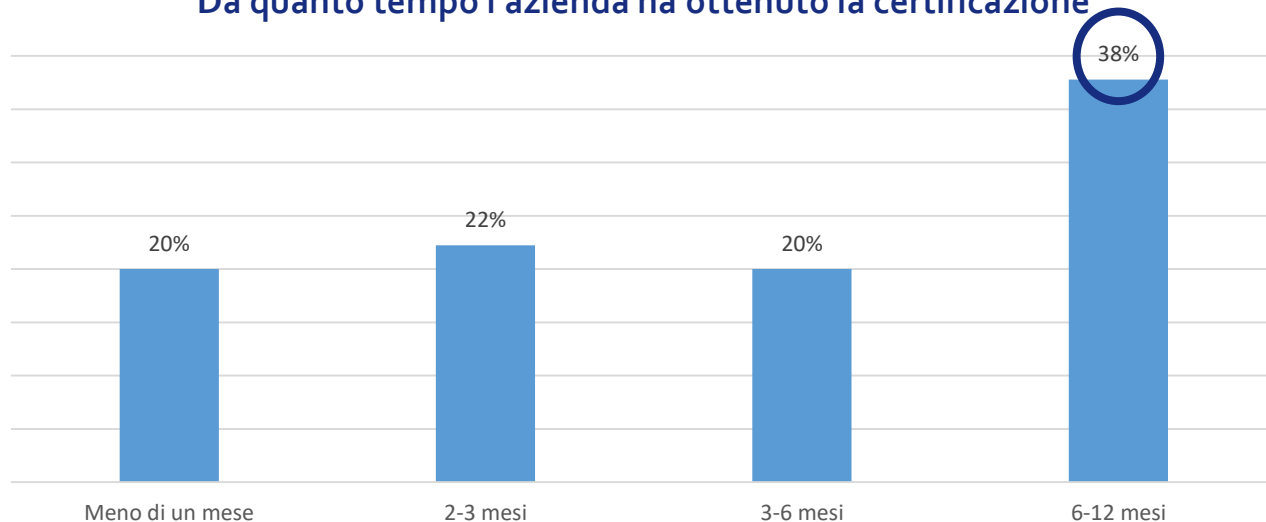
Settore economico



- Le aziende che hanno partecipato alla survey sono distribuite in tutto il territorio nazionale, con una **prevalenza al Nord (46%)**;
- Le dimensioni delle aziende sono varie con una prevalenza di aziende medio-grandi, ma una significativa presenza (23% di aziende piccole);
- L'analisi delle aziende rispondenti per settore economico mostra un campione abbastanza diversificato con una prevalenza del settore delle costruzioni.

Informazioni generali

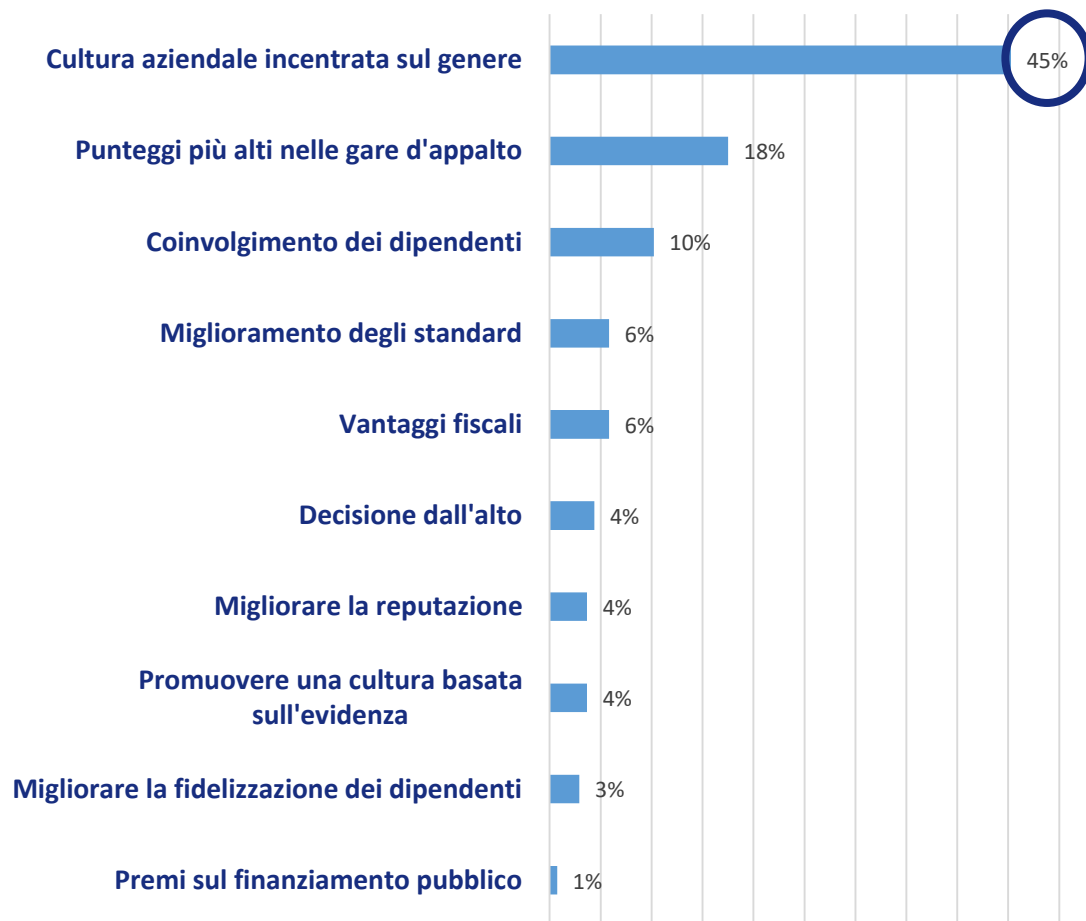
Da quanto tempo l'azienda ha ottenuto la certificazione



- La maggior parte dei rispondenti è stata attratta dalla Certificazione di genere fin dalla sua prima operatività, infatti come si può osservare il **38% dei rispondenti ha ottenuto la Certificazione da più di 6 mesi.**

Motivazioni per l'adesione al percorso di Certificazione

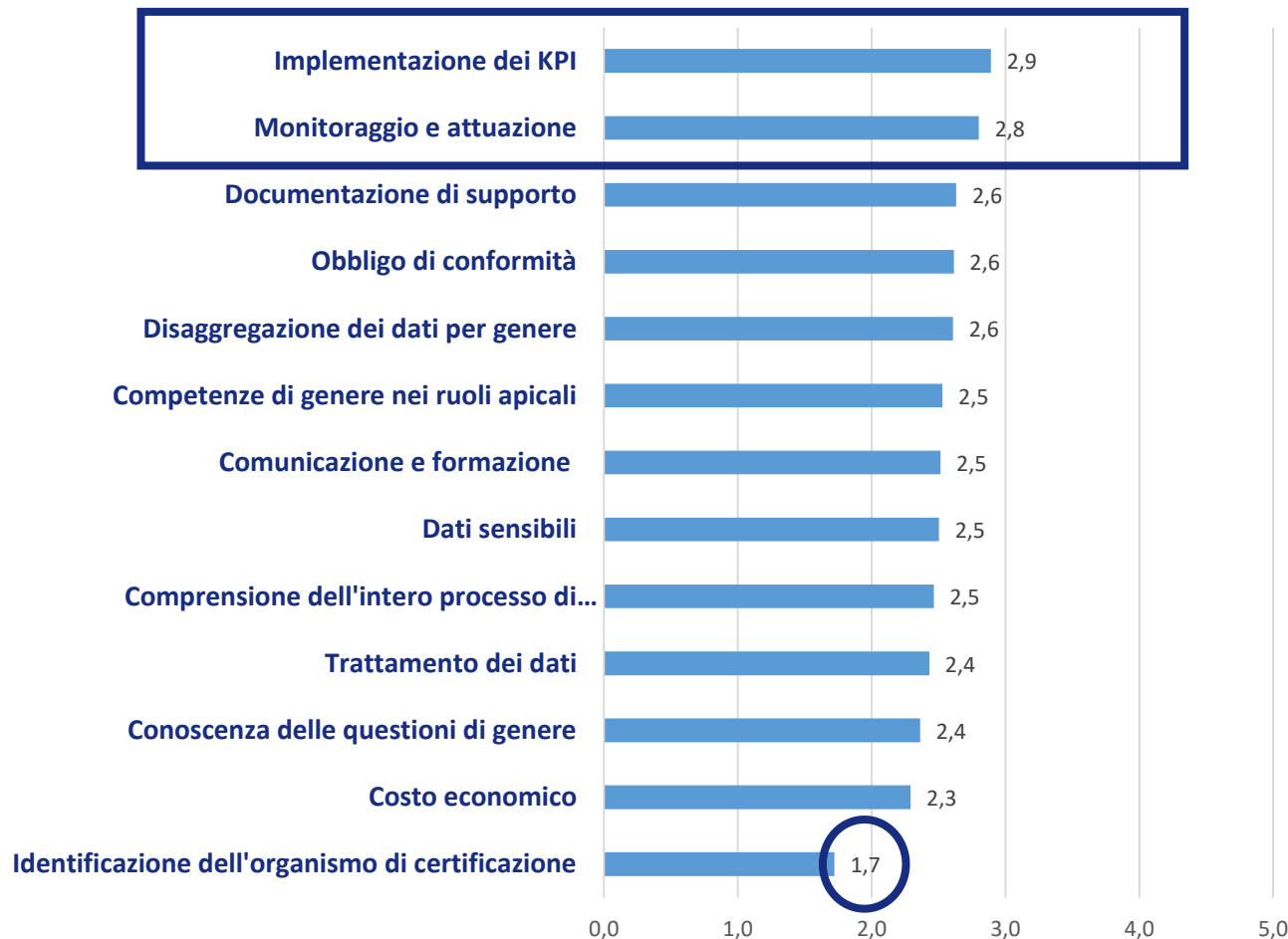
Principali motivazioni che hanno portato al processo di Certificazione



- L'attenzione **all'aspetto culturale** emerge in modo particolarmente evidente quando le aziende hanno dovuto identificare la principale motivazione per iniziare il percorso per l'ottenimento della certificazione.
- Questa motivazione è stata scelta dal **45% dei partecipanti**, mentre la possibilità di fruire di un **premio sul finanziamento pubblico è stato indicato solo dall'1% dei rispondenti** e i **vantaggi fiscali solo dal 6%**; ciò dimostra una minore rilevanza di motivazioni legate a finanziamenti specifici o agevolazioni fiscali che possano aver portato le aziende ad intraprendere il processo di Certificazione.

Problemi, criticità e difficoltà incontrate

Livello di difficoltà

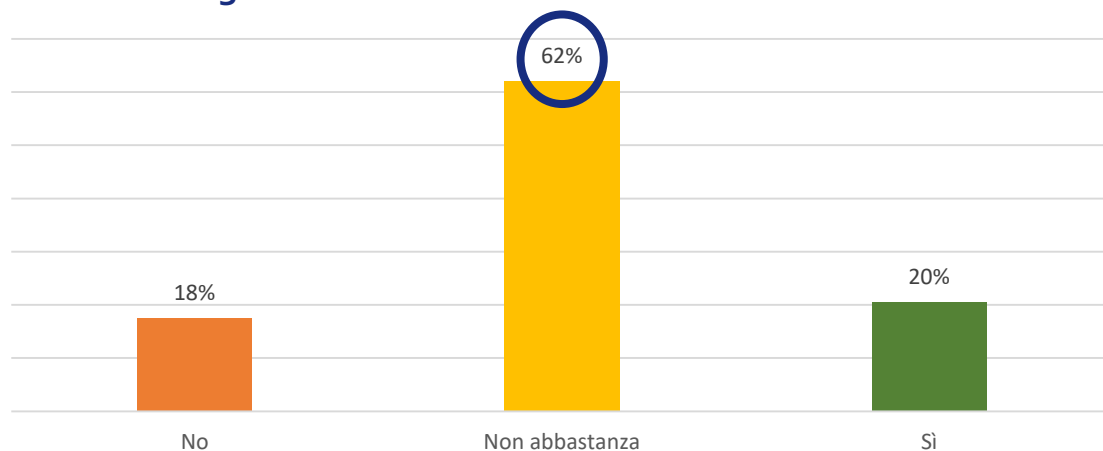


Su una scala dove 1=Nessuna difficoltà e 5=Molte difficoltà

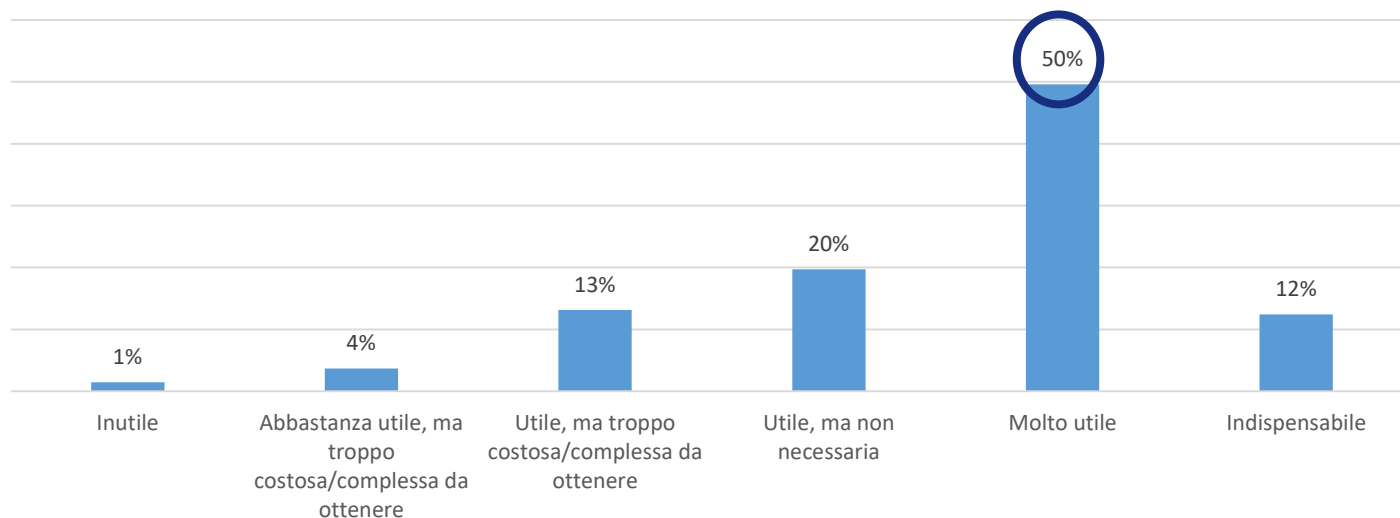
- **L'implementazione dei KPI** (con una media di 2,9) e il **processo di monitoraggio e attuazione** (con una media di 2,8) sono percepiti come gli aspetti **più difficili**.
- Tuttavia, i possibili ostacoli **non sono considerati particolarmente rilevanti** (media di 2,5 in totale). La percezione del **livello di difficoltà più basso** riguarda l'**identificazione dell'organismo di certificazione**.

Possibili suggerimenti per l'intero processo e per la sostenibilità della Certificazione di Genere

Percezione della conoscenza e della consapevolezza riguardo al sistema di Certificazione di Genere



Utilità della certificazione di genere



- Il 62% delle aziende partecipanti ritiene che questa certificazione **non sia abbastanza conosciuta** nel proprio settore di attività.
- Questo dato assume particolare rilevanza se si considerano i risultati dell'indagine rispetto all'utilità della Certificazione di Genere, dove **la metà dei rispondenti afferma che questa sia molto utile.**
- Rilevanza di azioni che facciano conoscere maggiormente la certificazione di genere e i suoi vantaggi