



fondo sociale europeo  
e fondo europeo sviluppo regionale



# UNITI PER IL WELFARE WELFARE UNITED

## WORKSHOP NAZIONALE

### Welfare: le esperienze di contrattazione e di pari opportunità negli ambiti cooperativo, industriale e metalmeccanico



Progetto "UNITI PER IL WELFARE-UNITED WELFARE"  
Misura FSE3 di WE.CA.RE. cofinanziato  
con il POR FSE e FESR 2014-2020



***La partecipazione delle donne alla vita  
economica e sociale e la strategia europea  
per la parità di genere 2020 - 2025***

RELATRICE: **Dott.ssa Lucia Scorza** - Area Lavoro e Welfare Confindustria

# **Necessario innalzare in Italia il tasso di occupazione femminile.**

Favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è una fondamentale opportunità per il Paese perché il basso impiego delle donne sul lavoro significa spreco di risorse e talenti.

## **EIGE- Effetti sul PIL se cresce l'occupazione femminile**

Secondo EIGE (*Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere*) se fosse eliminato il divario di genere nella partecipazione attiva al mercato del lavoro si avrebbe:

- un effetto sul PIL pro capite in termini di miglioramento dallo 0,8% all'1,5% nel 2030 (miglioramento del PIL da 150 miliardi a 280 miliardi di euro)
- un effetto sul PIL pro capite in termini di miglioramento dal 3,2% al 5,5% nel 2050 (miglioramento del PIL da 860 miliardi a 1 490 miliardi di euro)

# Occupazione femminile e tasso di fecondità

In Italia, ad alto tasso di occupazione femminile corrisponde alto tasso di fecondità:

- in Emilia Romagna, il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) è pari al 64,1% e il tasso di fecondità pari a 1,34% (2019 / 2018 - Istat);
- in Campania, il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) è pari a 29,4% e il tasso di fecondità pari a 1,31% (2019 / 2018 - Istat).

# **Servizi per la prima infanzia**

## **Presa in carico dei bambini 0-2 anni (2017**

### **Istat)**

- Emilia-Romagna: 26,7%
- Campania: 3,8%

# La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

La disponibilità di servizi di qualità per la cura della prima infanzia e per la non autosufficienza è cruciale e costituisce, insieme a un adeguato sistema di congedi, la combinazione di misure volta a favorire la conciliazione della vita professionale con quella privata ed a sostenere le responsabilità di cura.

# La conciliazione fra lavoro e famiglia per un mercato del lavoro più inclusivo

Confindustria ritiene prioritario che si sviluppino **adeguate politiche di conciliazione tra vita lavorativa e familiare**, valutando che eventuali interventi legislativi in tema di flessibilità e di organizzazione del lavoro siano poco efficaci laddove non si accompagnino a politiche pubbliche integrate sulle offerte di nuovi e più efficienti servizi alla famiglia, anche di natura privata e a nuovi tempi delle città.

La scarsità dei servizi e la non rispondenza dei tempi delle città ai bisogni dei cittadini e soprattutto dei cittadini lavoratori può avere, infatti, effetti distorsivi sul mercato del lavoro soprattutto per le fasce più deboli, con il rischio dell'abbandono del posto di lavoro e/o della rinuncia a cercarne uno (rischio che riguarda soprattutto le donne, più direttamente coinvolte nell'assunzione dei carichi familiari).

## **Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri – esigenza cura della prole**

Il 35% (20.730 in valore assoluto) di padri e madri che giungono alle dimissioni o alle risoluzioni consensuali entro il primo anno di vita del bambino lo fanno in ragione della difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole.

In particolare per:

- **assenza di parenti di supporto** in 15.505 casi, pari a circa il 27% del totale, percentuale coincidente con quella dell'anno precedente;
- **elevata incidenza dei costi di assistenza** al neonato (es. asilo nido o baby sitter) in 4.260 casi pari a circa il 7% del totale, dato corrispondente a quello del 2018;
- **mancato accoglimento al nido** in 965 casi (920 nel 2018), pari a circa il 2% del totale, percentuale identica a quella rilevata nel 2018.



Solo **10.856** lasciano il lavoro per ragioni connesse all'organizzazione e alle condizioni di lavoro, particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole.

# Congedi e permessi

Nel nostro Paese la materia dei congedi è regolata in maniera estremamente articolata in funzione delle necessità di cura: gravidanza, puerperio, malattia del bambino, assistenza familiari disabili.

# **Conciliazione e contrattazione per un mercato del lavoro orientato alla crescita dell'occupazione femminile**

## **- Welfare Aziendale**

I contratti collettivi hanno dimostrato grande attenzione alle necessità dei lavoratori e delle lavoratrici costretti ad assentarsi per ragioni connesse con la vita della famiglia.

Una lunga tradizione di contrattazione collettiva ha ulteriormente consolidato ed ampliato a vantaggio di lavoratori e lavoratrici l'ampia gamma di diritti e tutele previste per legge.

# Le imprese vanno sostenute nel work life balance

Le imprese dovrebbero essere sostenute con un sistema di incentivi nazionale/regionale efficaci e che le metta in condizione di poter rispondere ai bandi pubblici in autonomia e in maniera semplificata.

Potrebbero essere previsti:

- forme di finanziamento a sportello per l'erogazione di voucher per la frequenza degli asili nido e per altri servizi salva-tempo;
- bandi per la costruzione di nuovi servizi di cura e custodia anche sotto forma di reti di impresa.

# Programmazione fondi strutturali 2021 2027

La programmazione dei fondi strutturali 2021 2027 rappresenta una grande opportunità per tutte le Regioni italiane per l'attuazione di politiche di sostegno per la cura e la custodia di bambini e non autosufficienti.

In particolare, nella definizione delle linee programmatiche delle azioni e dei bandi, le Regioni dovrebbero essere attente a costruire misure idonee a realizzare un effettivo accrescimento per qualità e quantità dei servizi offerti per la cura e la custodia.

Dovrebbero, altresì, esplorare i bisogni espressi dal mondo produttivo affinché possa essere incentivato nella maniera più idonea il sostegno offerto dalle imprese a favore del *work life balance* dei propri dipendenti.

# I tempi delle città

I **tempi delle nostre città** sono eccessivamente rigidi, in particolare per quel che riguarda i servizi pubblici, ma anche per quel che concerne i negozi e in generale i servizi offerti da privati.

La legge n. 53 del 2000 - che aveva dedicato uno specifico articolo alla materia - è rimasta completamente inattuata perché pochi sono i comuni che hanno adottato politiche articolate di riorganizzazione degli orari della città, dei servizi e dei trasporti, come invece previsto dalla legge.

E' auspicabile un intervento deciso delle Istituzioni pubbliche affinché siano **ampliati gli orari** di apertura degli asili nido, delle scuole per l'infanzia, degli ospedali ed in generale di tutti quei servizi pubblici necessari alle persone e alle famiglie.

# La digitalizzazione, occasione per agevolare il work life balance

La digitalizzazione dei servizi rappresenta un'occasione per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione e per rendere più sostenibile la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro grazie alla possibilità di ricorrere ai servizi erogati dalla PA mediante la rete.

# Strategia per la parità tra donne e uomini 2020 2025

Il 5 marzo scorso la Commissione europea ha presentato la Strategia per la parità tra donne e uomini in Europa.

La Commissione propone una strategia volta a realizzare alcune azioni fondamentali, tra cui:

- \* porre fine alla violenza e agli stereotipi di genere;
- \* garantire una parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro, compresa la parità retributiva;
- \* conseguire un equilibrio di genere a livello decisionale e politico.

La Commissione si pone l'obiettivo entro la fine del 2020 di proporre misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva.

## Parità di partecipazione nel mercato del lavoro

La Commissione si pone l'obiettivo di colmare il divario di partecipazione nel mercato del lavoro.

A giudizio della Commissione l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha, infatti, un forte impatto positivo sull'economia, È inoltre un mezzo che consente alle donne di plasmare la loro vita, svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti.

Nel progetto di parere della Commissione Occupazione del Parlamento Europeo del 16 luglio scorso, proprio al fine di accrescere la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale, si sottolinea la necessità di investimenti nell'istruzione e nella formazione e in particolare in settori orientati al futuro come le STEM.

# Conclusioni

Favorire la partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è una fondamentale opportunità per il Paese verso la cui realizzazione le istituzioni pubbliche e le forze economiche e sociali devono tendere affinché le donne possano contribuire alla crescita economica del Paese e vedere riconosciuta la propria professionalità.

Per agevolare questa partecipazione è necessario agire sulla formazione scolastica/professionale, sui servizi di cura e custodia, sui tempi delle città, determinanti la partecipazione medesima.