



## LAVORO E GENERE ATTRAVERSO L'ANALISI DELLA RASSEGNA STAMPA REGIONALE ANNO 2024

Nata dall'idea di alcuni membri del CUGARL, la seguente relazione, come lo scorso anno, si pone l'obiettivo di fornire a colleghi e colleghi spunti di lavoro, notizie, buone pratiche e situazioni di interesse correlate al tema "Lavoro e genere".

Ritenendo la cosa interessante, abbiamo approfondito l'analisi degli articoli apparsi nel 2024 in tema di occupazione femminile, cercando di evidenziare come e quanto il genere rappresenti una variabile importante in campo lavorativo. Con questo intento sono stati quindi raccolti e analizzati oltre 42 articoli.

Il testo si struttura in sezioni tematiche. Dopo un'introduzione statistico-sociale in chiave locale, nazionale ed europea, il nostro rapporto passa ad analizzare in successione il c.d. *gender gap*, il *Child penalty* ed i congedi parentali. Nella parte finale la palla passa ad un focus locale, attraverso la presentazione di esperienze messe in campo da una molteplicità di aziende in Emilia-Romagna.

In generale, dai contributi della stampa analizzati si conferma l'incidenza in Italia della questione di genere in tema di occupazione, resa palese da elementi come il divario nelle carriere, le diverse possibilità di crescita professionale e le condizioni generali che rendono più complicato lavorare per le donne. Elementi, tutti questi, che rallentano lo sviluppo economico-sociale del paese e producono un sistema meno competitivo e meno produttivo a livello europeo.

### Il quadro statistico-sociale

I dati presentati sono stati ricavati dal rapporto *Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna – anno 2023*, dell'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Agenzia Regionale Lavoro.

Nel 2023, le forze di lavoro in Emilia-Romagna sono stimate attorno a 2.128,3 mila unità, in leggera crescita per il terzo anno consecutivo, con un contributo positivo di entrambe le componenti di genere. Le donne attive in età lavorativa (968,5 mila unità) sono cresciute di 11,5 mila unità (+1,2%), non ancora a sufficienza per assorbire completamente l'effetto della crisi pandemica (sono ancora 11,4 mila in meno rispetto al 2019).

Questa crescita di occupazione femminile è stata sostenuta sia dalla componente del lavoro dipendente, che rappresenta l'84,1% dell'occupazione femminile, sia dal lavoro indipendente, che rappresenta invece una quota del 15,9%.

In rapporto all'occupazione regionale, l'incidenza del part-time è pari al 16,8%, con una forte differenza a livello di genere (6,7% tra gli uomini e 29,1% tra le donne). Tra queste ultime si conferma una maggior diffusione del part-time involontario, stimato attorno al 12,0% dell'occupazione femminile (2,9% tra gli uomini).

Inoltre, tra le donne dipendenti si conferma un maggior utilizzo dei contratti a termine (17,4% del totale dipendenti) rispetto a quanto stimato tra gli uomini (14,7%).

Nella media 2023, il tasso di attività femminile (15-64) in regione è stimato attorno al 68,7%, tra i più alti tra le regioni italiane (inferiore solamente a Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige) e inferiore di 1,5 punti percentuali al tasso medio dell'UE 27 (70,2%). Il divario rispetto al tasso maschile è di circa 11,3 punti percentuali, in leggera riduzione per il quarto anno consecutivo.

## Divario di genere: l'Italia perde posizioni



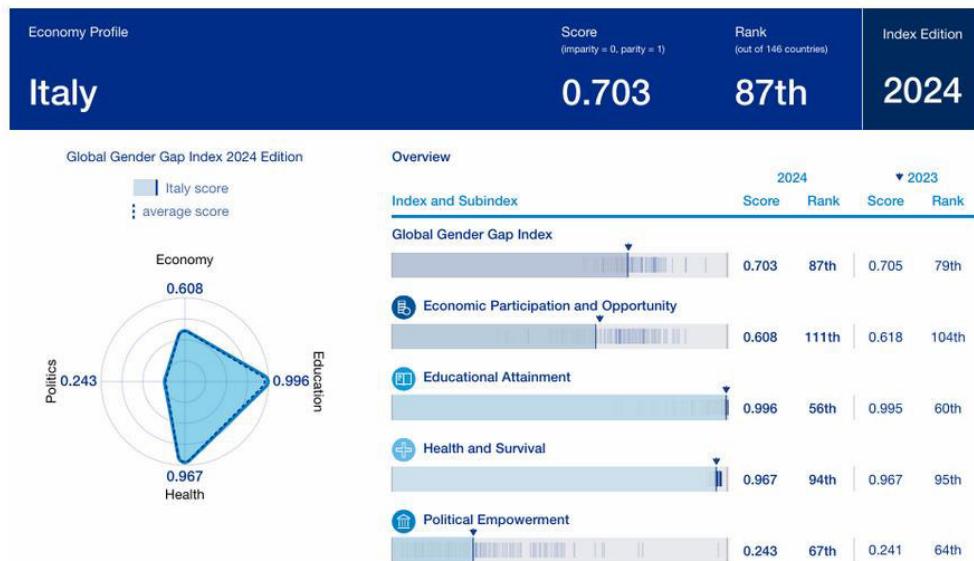
Secondo le stime del World Economic Forum, le persone che quest'anno leggeranno il *Global Gender Gap Report 2024* (report al link: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf)) molto probabilmente non potranno assistere al raggiungimento della piena parità di genere a livello globale. Infatti, il noto report annuale, giunto alla sua diciottesima edizione, stima che per arrivare a questo risultato in tutto il mondo saranno necessari altri 134 anni, fissando il traguardo all'anno 2158. Tre anni in più rispetto a quanto indicato durante il 2023, segno inequivocabile che nell'ultimo periodo il mondo su questo tema ha fatto un deciso passo indietro e, purtroppo, anche il nostro Paese ha seguito questa tendenza negativa. Nella classifica stilata dal World Economic Forum, infatti, l'Italia già nel 2023 era 79° –

dunque non un grande piazzamento – **ma nel 2024 si posiziona addirittura 87° tra i 146 paesi confrontati.** Mentre in alcuni paesi europei il divario di genere si sta lentamente riducendo, in Italia ciò non avviene. Anzi, l'ultima edizione del *Global Gender Gap Report* pubblicata a giugno 2024 ha messo in evidenza un arretramento in termini di parità tra uomini e donne. E le prospettive future non sono incoraggianti. Infatti, la scadenza per realizzare gli obiettivi dell'Agenda 2030 si avvicina e il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), istituito per rilanciare l'economia italiana dopo la pandemia del 2020, sembra avere effetti limitati sull'inversione di questa tendenza.

Dal 2006 ogni anno il *Global Gender Gap Report* dà conto dello stato attuale e dell'evoluzione della parità di genere in 146 paesi attraverso quattro dimensioni: partecipazione e opportunità economiche, istruzione, salute e sopravvivenza, empowerment politico. Per ogni dimensione viene attribuito un punteggio sulla base di alcuni indicatori. Il progresso nei livelli di partecipazione economica, per esempio, viene calcolato aggregando i dati relativi al mercato del lavoro, come la differenza tra il tasso di partecipazione maschile e femminile alla forza lavoro. Il divario di genere nell'istruzione è quantificato attraverso il rapporto tra la percentuale di donne e uomini che ricevono un'educazione primaria, secondaria e terziaria, e tra i tassi di alfabetizzazione femminili e maschili.

I risultati globali del rapporto evidenziano quanto già dichiarato: il progresso c'è ma è decisamente inferiore alle aspettative. Nel 2024, infatti, il punteggio del divario di genere di tutti i 146 Paesi monitorati è pari al 68,5%. Il dato segna una crescita solo di 0,1 punti percentuali rispetto allo scorso anno (dove i Paesi analizzati erano 143). Anche confrontando i 101 Paesi che il rapporto analizza ininterrottamente dal 2006, il divario è migliorato solo dello 0,1%.

Il Report del 2024 mette l'Europa al primo posto tra i cinque continenti per parità di genere, con un punteggio pari a 0,75 (dove 1 rappresenta una situazione di perfetta parità e 0 il massimo divario possibile), in miglioramento rispetto alla prima rilevazione del 2006 (+0,062). Sette dei dieci paesi con i punteggi più alti per parità di genere sono europei, con l'Islanda in cima alla classifica, seguita sul podio mondiale da Finlandia e Norvegia. Tra le dieci economie dove il divario tra uomini e donne è più ridotto troviamo anche la Svezia, la Germania, l'Irlanda e la Spagna.



Riassunto degli indicatori per l'Italia. Fonte: Global Gender Gap Report 2024.

Gli Stati Europei, come detto, occupano le posizioni più alte della classifica. Se pensiamo alle Nazioni più popolose, troviamo la Germania in settima posizione, la Spagna decima, il Regno Unito quattordicesimo, la Francia ventiduesima. In questo contesto l'Italia rappresenta un unicum nell'Unione europea sotto questo aspetto, distinguendosi negativamente. Infatti, perde ancora posizioni rispetto al 2023 e si classifica all'ottantasettesimo posto su 146 paesi a livello mondiale e al trentassettesimo tra i 40 paesi europei. Peggio dell'Italia fanno solo Ungheria, Repubblica Ceca e Turchia. Un risultato che davvero rende l'idea sul problema storico e culturale che il nostro Paese ha con la parità di genere e che, evidentemente, non riesce a risolvere (e anzi peggiora).

## Gender (Pay) Gap

Quanto impatta la (mancata) occupazione femminile in termini di sviluppo sull'economia e, in generale, sul sistema sociale nel suo complesso? E, oltre a essere un numero, quali effetti ha il divario di genere negli avanzamenti di carriera (quando ci sono) e di reddito? Sono partite da questi quesiti le riflessioni che, nella Giornata internazionale dei diritti delle donne, il Coordinamento Women Cgil Parma, ha voluto portare all'incontro "She Economy. Non c'è sviluppo senza il lavoro delle donne", «Le donne fanno più fatica a trovare un lavoro e conosciamo le differenze retributive, anche a parità di mansioni - ha detto Paola Bergonzi, segretaria confederale Cgil Parma con delega alle Politiche di genere - Se vogliamo prendere un dato recente di una ricerca che la Cgil di Parma ha commissionato, nel Parmense la paga media oraria di un uomo è di 119 euro, mentre la paga oraria media di una donna è di 86 euro (il 28% in meno, ndr) e sappiamo anche che le donne hanno collocazioni lavorative in mestieri a bassa retribuzione». Per Katia Furlotti, docente di economia aziendale all'università di Parma, il gap salariale e i contratti più precari «determinano l'idea che il lavoro femminile sia più incerto e meno sicuro» e quindi, anche culturalmente, «nelle scelte familiari e nella società, se c'è una crisi (personale od occupazionale) chi deve cambiare impiego o smettere di lavorare è la donna».

L'Osservatorio sull'equità di genere, istituito nel 2021 dalla Provincia di Reggio-Emilia in collaborazione con il Dipartimento di Economia dell'Università di Modena e Reggio-Emilia, ha diffuso i primi dati di una ricerca sulla provincia di Reggio-Emilia sulle discriminazioni di genere in ambito lavorativo. L'analisi evidenzia come il gap di genere nel mondo del lavoro esiste e si fa sentire in maniera pesante, in particolare per quanto riguarda il lavoro giovanile. E Reggio-Emilia non si sottrae a questa situazione, generalizzata in tutto il nostro Paese. L'intento della ricerca è quello non solo di fornire un'analisi sui dati, ma anche cercare di capire come, quanto e se le politiche attive sul lavoro – ad esempio formazione professionale, orientamento, tirocini lavorativi – risultino realmente utili per invertire l'attuale situazione, in cui le donne partono

e spesso arrivano sfavorite nel mondo del lavoro. Da una prima risposta è emerso che le politiche attuali non siano da sole sufficienti per invertire una tendenza che si manifesta già nell’alternanza scuola-lavoro, con una diversità di mansioni affidate a uomini e donne, con queste ultime relegate spesso a svolgere lavori di segreteria.

«*Donne al lavoro pagate 50 euro in meno al giorno. È violenza economica*», evidenzia questo dato anche la consigliera provinciale di parità della provincia di Ferrara Annalisa Felletti, nel corso del seminario 'Formare e informare: violenza economica e indipendenza finanziaria delle donne in provincia di Ferrara. «*La differenza di salario tra i due sessi c'è anche nel nostro territorio. (...) Anche qua le donne che eseguono le stesse prestazioni degli uomini vengono pagati di meno. E questo non accade solo all'apparato dirigenziale, ma in tutte le fasce. Oltre ai problemi di stipendi e salari* - prosegue la sua analisi la consigliera Felletti - *c'è quello che riguarda la segregazione verticale, cioè che le donne fanno più fatica a raggiungere le posizioni apicali dei vari ambiti professionali*».

Il dibattito sulla discriminazione di genere è, oramai da qualche tempo, inseparabile da quello sull’accesso delle donne al mercato del lavoro e, soprattutto, a posizioni lavorative apicali in organizzazioni private o pubbliche.

I dati europei sono chiari: pur scontando una serie di variabili significative – età, istruzione, occupazione, esperienza, orario di lavoro – sussiste un divario retributivo di genere del 12,7% nei paesi dell’Ue. E la direttiva sulla trasparenza salariale è stata approvata nel 2023. L’atto impone ai datori di fornire informazioni iniziali sulla fascia retributiva dei neoassunti e, su richiesta, sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Che la trasparenza salariale sia un buon modo per ridurre la discriminazione retributiva è chiarito da diversi studi, eppure ad oggi le aziende sembrano ancora riluttanti a puntare sulla trasparenza.

È ancora lunga quindi la strada per la parità di genere, anche in una regione che mantiene livelli d’occupazione femminile tra i più alti d’Italia, e ogni anno i dati confermano questa distanza. Secondo statistiche Inps, elaborate dall’Ires Cgil, la retribuzione media lorda annua degli uomini in Emilia-Romagna nel 2022 (ultimi dati disponibili) è stata di 28.710 euro, contro i 19.413 euro delle donne, considerando tutti i settori privati ed escludendo il mondo agricolo. Una differenza di oltre novemila euro, cioè del 32,4%, con un dato persino peggiore della media italiana (30,2%), dove però ci sono redditi più bassi (26.227 euro per i lavoratori maschi e 18.305 euro per le femmine). Questo è il "gender pay gap", la differenza retributiva tra lavoratori di sesso diverso, ed è «*fortemente influenzato dai settori nei quali è concentrata l'occupazione, e in particolare dalla presenza o meno di part-time e di contratti a termine o stagionali*», sottolinea Giuliano Guietti, presidente dell’Ires Emilia-Romagna. «*Il divario retributivo - continua Guietti - è particolarmente accentuato in alcune attività a forte presenza femminile, come commercio, alloggio e ristorazione, attività finanziarie e assicurative, sanità e assistenza sociale, oltre che nel supporto alle imprese, che comprende il lavoro interinale*». Differenze percentuali più alte si ritrovano nelle professioni artistiche, sportive o di intrattenimento, con un divario al 38% tra uomini e donne e una quota di lavoratrici sul totale del 45,4%.

## Child penalty

Si chiama child penalty, espressione che definisce gli effetti della maternità sulla carriera lavorativa delle donne. Gli economisti Alessandra Casarico e Salvatore Lattanzio, rispettivamente docente di Scienza delle Finanze alla Bocconi e dottorando in Economia a Cambridge, hanno provato a stimare quanto incide la nascita di un figlio sulla vita lavorativa di una donna attraverso lo studio *Mom's out: employment after childbirth and firm-level responses*.

I ricercatori, basandosi su dati Inps, hanno preso a campione due gruppi di donne comparabili dal punto di vista della formazione e della carriera. Poi hanno confrontato, nel corso di 15 anni, come cambia la situazione per il gruppo delle donne che diventano madri. Nell’analisi non entrano le donne

che hanno lasciato il lavoro per la famiglia (una quota tutt’altro che trascurabile) visto che nel loro caso non ci sarebbe uno stipendio da poter confrontare. Immaginando il percorso lavorativo di queste donne come una traiettoria, e tracciandola all’interno di una serie di grafici, gli studiosi hanno messo in luce come gli effetti della maternità siano evidenti «*non solo nel breve periodo, ma anche a diversi anni di distanza dalla nascita del figlio*. Uno “shock” da cui le donne non si riprendono». In particolare: «*a quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita* (ossia, i loro salari sono inferiori del 53% rispetto a quello delle lavoratrici senza figli). I salari settimanali sono di 29 euro inferiori (6% in meno rispetto alle donne senza figli), *le settimane lavorate in meno sono circa 11 all’anno e la percentuale di donne con figli con contratti part-time è quasi tripla rispetto a quelle senza figli*». Questa differenza, così evidente e profonda tra le lavoratrici donne, è invece del tutto impercettibile tra gli uomini con figli. In altre parole, la penalità colpisce le madri ma non i padri. Sul fenomeno, suggeriscono i due economisti, pesano certamente le consapevoli scelte individuali, ma sono determinanti anche gli stereotipi, le norme sociali, le difficoltà di conciliazione casa-lavoro e il modo di agire delle aziende, «*che non riservano alle mamme le stesse opportunità di lavoro e carriera disponibili per i papà*».

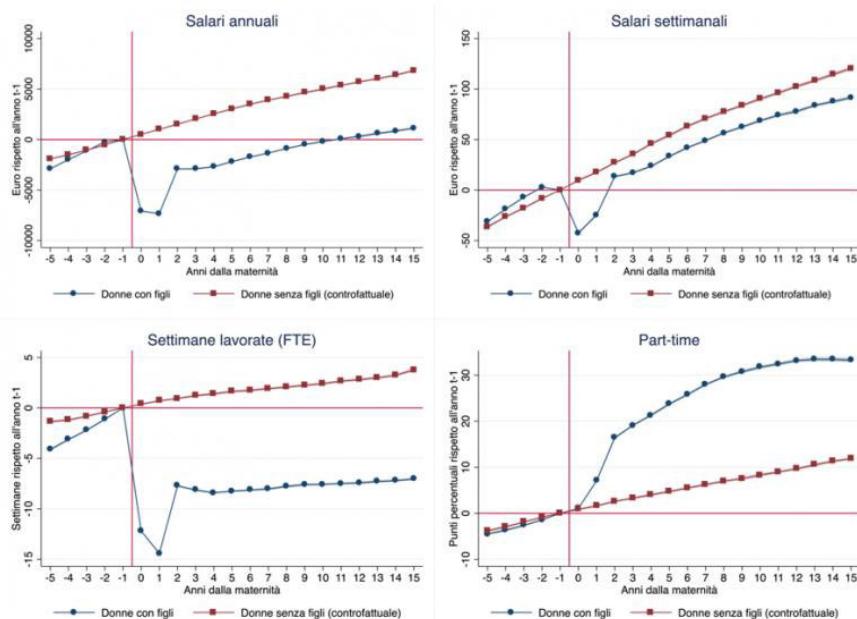


Figura 1 – Evoluzione di salari annuali, salari settimanali, settimane lavorate e percentuale di donne con contratti part-time intorno all’evento della maternità

La maternità ha quindi un costo lavorativo: dopo la nascita di un figlio le madri lavorano meno o lasciano l’impiego, con perdite di reddito che non sono invece osservate per i padri. Lo studio ha preso in considerazione le aziende con meno di 35 dipendenti, per le quali i costi per la sostituzione dei lavoratori sono verosimilmente più elevati, sono state seguite le carriere delle lavoratrici e le dinamiche delle imprese per 36 mesi dopo la nascita.

L’analisi si è avvalsa di una prescrizione dell’ordinamento italiano secondo cui l’indennità di disoccupazione è riconosciuta alle madri nel primo anno di vita del figlio anche in caso di dimissioni volontarie (e non solo in caso di licenziamento). Nel 2015, con l’entrata in vigore della Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASPI; d. lgs. 22 del 4 marzo 2015), la durata del periodo di fruizione dell’indennità di disoccupazione è sensibilmente aumentata, potenzialmente inducendo più madri a dimettersi.

Concentrandoci innanzitutto sulle donne intorno alla nascita del primogenito, si osserva che alcune madri rispondono maggiormente alla riforma e mostrano tassi di dimissione e di non occupazione più elevati. Contestualmente, e con un plausibile – seppure parziale – intento di compensazione, le imprese interessate riducono il tasso di licenziamento delle madri.

Nelle imprese in cui crescono le dimissioni delle madri, infatti, il saldo tra assunzioni e cessazioni di posizioni lavorative alle dipendenze aumenta significativamente solo tra le donne (del 6,1%), soprattutto tra quelle più giovani (tra i 20 e i 45 anni). Non succede molto invece nella fascia di età più avanzata. L'espansione del saldo netto tra chi viene assunto e chi smette di lavorare è trainata da una crescita delle assunzioni superiore a quella delle cessazioni, con un incremento del *turnover* femminile – ossia del totale delle posizioni lavorative attivate e terminate. Per la sostituzione delle dipendenti che si dimettono, le aziende più colpite dalla riforma si rivolgono quindi al mercato del lavoro esterno piuttosto che a quello interno o alla riorganizzazione delle mansioni tra i lavoratori già in azienda. Nel farlo, le imprese preferiscono utilizzare contratti temporanei o comunque di breve durata: l'aumento del *turnover* si associa infatti a una riduzione permanente (fino a 36 mesi dopo la nascita) della quota di lavoratrici assunte con contratti a tempo indeterminato. Per gli uomini non ci sono invece cambiamenti. Questi risultati potrebbero segnalare la volontà delle imprese di ottenere nuovamente il controllo sul momento della cessazione del rapporto di lavoro, attraverso l'utilizzo di contratti di durata inferiore – quindi di minore qualità – per le donne. Contratti a condizioni peggiori offerti alle donne, in particolare a quelle in età fertile, supportano l'ipotesi di discriminazione statistica nei loro confronti, ossia l'attribuzione a *tutte* le donne di un costo in termini di qualità del lavoro. Potrebbe quindi innescarsi un circolo vizioso in cui le donne, avendo meno opportunità di occupazione a tempo indeterminato, sarebbero ancora più propense ad uscire dal mercato del lavoro dopo la maternità.

Si sottolinea, inoltre, che, sebbene la previsione di un sussidio di disoccupazione per le madri che si dimettono miri a preservare il loro reddito in prossimità della nascita di un figlio, potrebbe invece avere ripercussioni negative sulla qualità delle loro opportunità lavorative.

In definitiva, la parità di genere, nonostante i rilevanti progressi dei decenni passati, è ancora lontana e la maternità continua a influenzare pesantemente la carriera delle donne. La nascita di un figlio limita spesso le opportunità lavorative delle madri, spingendole a ridurre il tempo dedicato al lavoro o ad abbandonarlo del tutto, mentre la carriera degli uomini non è generalmente influenzata dall'evento.

La consigliera di parità della Provincia di Rimini, Adriana Ventura, lancia l'allarme «*Troppe donne lasciano il lavoro: è difficile da conciliare con la vita in famiglia» «Le dimissioni convalidate dall'Ispettorato del Lavoro nel 2023, in totale 477, confermano la difficoltà, specialmente per le donne, di conciliare la vita familiare con quella lavorativa: sono 280 le dimissioni dovute a questa causa, di cui 190 (188 donne e 2 uomini) per ragioni legate ai servizi di cura e 90 (81 donne e 9 uomini) per ragioni legate all'azienda».* Venticinque i casi trattati direttamente dalla consigliera di Parità. Le problematiche hanno riguardato per il 70% la difficoltà di conciliazione famiglia - lavoro e la difficoltà di condividere il ruolo genitoriale a causa della distanza tra famiglia e luogo di lavoro

## Congedo di paternità e parentale

Pochi li chiedono per paura di veder compromessa la propria carriera, e c'è persino chi non sa nemmeno di averne diritto. Congedo di paternità e congedo parentale: due diritti che ancora non vengono considerati tali da molti papà che preferiscono persino rinunciarci a causa del timore di compromettere il proprio percorso lavorativo come accade da decenni alle donne.

È quanto è emerso da un'indagine su congedi e conciliazione condotta da **4e-parent**, un progetto che fa capo all'Istituto superiore di sanità, ed è finanziato dalla Commissione europea, con l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento concreto dei papà fin dalla gravidanza, sostenere una genitorialità equa e responsabile e decostruire gli stereotipi di genere. L'indagine ha cercato di far uscire la voce dei papà sottoponendo loro due questionari.

Il primo era rivolto ai genitori con figli nati tra 2018 e 2023, ed è stato diffuso sui social negli ultimi quattro mesi del 2023 coinvolgendo 4.500 intervistati – di cui 3811 mamme e 720 papà – da tutte le regioni italiane. L'altro questionario, rivolto ai dipendenti (genitori e non) di 6 aziende italiane è stato somministrato tra la fine del 2023 e l'inizio del '24 e ha coinvolto 1000 persone.

L'indagine ha rivelato che due terzi dei padri hanno effettivamente usufruito del congedo di paternità (10 giorni lavorativi retribuiti al 100%) ma solo il 20% ha scelto di utilizzare il congedo parentale (o genitoriale) perché poco pagato (solo il 30% della retribuzione media giornaliera). La maggior parte di loro ha infatti dichiarato che sarebbe più incentivata a richiederlo se venisse pagato almeno all'80%. A frenare ben il 35% degli intervistati è inoltre l'idea che chiedere il congedo parentale creerebbe loro problemi sul posto di lavoro.

Dall'indagine online è emerso inoltre che sono ancora tantissimi – il 55,3% – i papà che non hanno potuto usufruire del congedo di paternità perché non ne avevano diritto in quanto liberi professionisti a partita Iva. Il 12,7% non ha potuto usarlo pur avendone diritto mentre il 15,2% non ha voluto usarlo. Un dato preoccupante riguarda chi non l'ha usato perché ignorava l'esistenza di questo strumento: ben il 6,6% dei papà.

Per i padri che avrebbero voluto usare il congedo di paternità ma non hanno potuto, la motivazione sembra essere la presenza di resistenze da parte dei datori di lavoro. Un intervistato ha ammesso infatti di aver sentito «una pressione sociale che mi ha portato a non prendere più dei 10 giorni che venivano offerti. Avevo l'impressione che sarei stato penalizzato in futuro per la mia carriera».

Chi invece ha scelto di non avvalersi di questo strumento l'ha fatto, nella maggior parte dei casi, perché ha ritenuto sufficiente la presenza della mamma e/o dei nonni. Un pensiero che rivela come il congedo di paternità sia visto ancora, in maniera molto superficiale, come un mero strumento per dare aiuto pratico e non come l'opportunità per la nuova famiglia di costituirsi come tale e soprattutto per creare fin da subito un forte legame tra padre e nuovo nato.

L'indagine all'interno delle aziende ha visto il coinvolgimento di 1000 persone, dipendenti di 6 aziende. Di questi 207 erano madri e 418 padri che hanno dichiarato di aver usato il congedo parentale rispettivamente nel 59% dei casi e nel 36%.

Le mamme hanno chiesto circa 90 giorni, mentre i papà solo 10. Due terzi degli intervistati hanno dichiarato che se questi giorni fossero stati meglio retribuiti ne avrebbero presi di più e gli uomini hanno persino dichiarato che sarebbero arrivati a chiedere fino a 30 giorni di congedo.

Dall'indagine è emerso anche che sono ancora pochi i papà che usano il congedo di paternità: secondo il questionario solo il 45%. Un dato che fa riflettere se si tiene conto del fatto che le aziende che hanno partecipato all'indagine sono considerate “family friendly”. Il motivo? Per il 14% degli intervistati la ragione è il timore di avere problemi sul lavoro, il 33% non sapeva di averne diritto, e il 53% ha ammesso di non averlo chiesto perché era la partner a stare a casa con il neonato.

Ciò che emerge può considerarsi un paradosso: pochissimi figli, lavoratrici che si licenziano appena i figli arrivano e padri che in quel momento cominciano invece a lavorare di più.

Dai dati raccolti dall'organizzazione no profit *WeWorld*, attraverso il Rapporto realizzato con Ipsos “Papà, non mammo”, viene fuori un Paese convinto ancora che i compiti genitoriali di accudimento possano essere demandati a un solo genitore, la mamma, e che, dunque, se c'è già una madre a casa un padre non serve. Alla domanda sul perché non avessero utilizzato il congedo di paternità, il 31 per cento dei padri che lavorano ha risposto “perché la madre al momento non lavorava”, il 26 per cento “perché non ho voluto prenderlo”. «Si tratta delle due risposte maggioritarie e ci raccontano come si fatichi ancora a riconoscere che i padri devono entrare nella relazione con il neonato e devono farlo insieme alla madre, in maniera equamente partecipata e condivisa» commenta Martina Albini, responsabile del Centro Studi di WeWorld. «Il pregiudizio che l'accudimento dei figli sia un compito da donne e che, invece, gli uomini debbano dedicarsi al sostentamento economico della famiglia è estremamente radicato, anche tra le madri» continua Albini. La generale latitanza dai congedi di paternità, che in Italia sono peraltro brevissimi, tra i più corti d'Europa, ci stacca da Paesi europei simili a noi per cultura che, invece, stanno facendo passi da gigante: in Spagna, per esempio, i padri e le madri hanno l'obbligo di prendere insieme le prime sei settimane di congedo e poi devono spartirsi altre dieci settimane.

## Le azioni in Regione Emilia-Romagna

Varie sono state le iniziative in regione Emilia-Romagna, alcune delle quali rilevate attraverso l'analisi della rassegna stampa. Nel 2024 a Bologna è stato firmato il **protocollo di autonomia lavorativa per le donne vittime di violenza**, che si inserisce nell'ambito delle politiche previste dal Piano per l'Uguaglianza della Città metropolitana, insieme al documento sottoscritto a novembre per l'autonomia abitativa. «*Oggi dopo un anno di lavoro con i sindacati e i centri antiviolenza firmiamo questo protocollo: significa costruire azioni concrete, posti di lavoro, percorsi di affiancamento e di inserimento*», spiega Simona Lembali, responsabile del Piano per l'Uguaglianza. Si tratta dunque di un intervento concreto: il progetto della diocesi ‘Insieme per il lavoro’ e i centri per l'impiego dell'Agenzia Regionale per il Lavoro – collaborando con tutti gli enti firmatari – seguiranno le donne segnalate dai centri di violenza in un percorso individualizzato e che possa garantire loro un'indipendenza professionale ed economica. Verranno effettuati corsi di formazione gratuiti, il centro per l'impiego competente metterà a disposizione l'accesso al programma comunitario Gol, inoltre verrà assegnato ad ogni donna vittima di violenza un'operatrice di riferimento per aiutarla a reinserirsi nel mondo professionale, anche con un eventuale periodo di stage, servendosi dell'appoggio delle imprese. Sarà inoltre promossa la formazione antimobbing e antiviolenza in ambiente occupazionale. «*Collaborare con la rete di ‘Insieme per il lavoro’, che in questi anni ha offerto percorsi di inserimento a numerose persone in condizioni di fragilità, ci permette di avere già un progetto solido e ben costruito, e di garantire da subito i servizi necessari*», ha commentato il sindaco Matteo Lepore.

Tanti altri sono poi i progetti in cantiere sull'intero territorio regionale. Sono tornati nuovamente i **corsi di formazione gratuiti “Donne e lavoro oggi”** rivolti alle donne della provincia di Piacenza interessate ad entrare o rientrare nel mondo del lavoro o realizzare nuovi progetti professionali.

Il progetto **Women2Work**, finanziato dalla Regione Emilia-Romagna e cofinanziato dai Comuni di Fiorano, Formigine e Sassuolo, è articolato su due percorsi: uno rivolto a donne che vogliono aumentare le proprie competenze in ambito lavorativo, l'altro a piccole e medie imprese.

Vignola è invece capofila in Europa per un progetto tra donne e lavoro. Un focus sarà dedicato anche alle giovani generazioni.

Donne e lavoro, lingua, istruzione e comunicazione sono invece i quattro ambiti considerati strategici per perseguire la parità di genere nel progetto europeo **“Empower women”**, per ognuno dei quali è previsto lo sviluppo di un pacchetto di lavoro distinto, in coordinamento con gli altri. «*L'idea è quella di approfondire la percezione che le giovani generazioni hanno nei confronti degli stereotipi di genere*» Elisa Quartieri, dell'Ufficio Cittadinanza attiva.

Il Comune di San Lazzaro (BO) ha inteso promuovere l'imprenditoria femminile facilitando la nascita e lo sviluppo di start up a maggioranza femminile, con il contestuale scopo di rafforzare il tessuto imprenditoriale territoriale. A tale scopo il Comune, titolare di 'Nilde', spazio destinato all'avvio di impresa al femminile, ha avviato un percorso per l'incubatore di impresa e l'assegnazione gratuita di spazi, rivolto alle realtà imprenditoriali, con possibilità di fruire di un pacchetto formativo e di servizi su misura, grazie al supporto e alla collaborazione di soggetti pubblici specializzati nel contesto dell'avvio di impresa, soggetti privati legati al tessuto imprenditoriale locale e partner del progetto finanziato dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del Bando donne e lavoro.

## Imprenditoria al femminile

Al di là dei report, ci sono donne che il traguardo, magari di un sogno, l'hanno tagliato. Che sono riuscite ad affermarsi in settori fino a qualche anno fa appannaggio maschile. Non senza sacrifici. Dall'agricoltura alla moda, testimonianze di chi ce l'ha fatta. C'è Silvia Salvi, guida un colosso che esporta in tutto il mondo piante di fragole, melo, pero e ciliegio. Salvi ricopre anche il ruolo di vice presidente dell'associazione 'Le donne dell'ortofrutta'. «*In generale – precisa Salvi, - la parità nelle opportunità ancora non c'è, si tratta di un traguardo che ritengo sia ancora molto lontano. Tra l'altro in questa provincia che non spicca certo per dinamismo economico, la difficoltà di affermarsi si avverte con ancora maggior forza. Spesso noi donne ci troviamo davanti ad un bivio, da una parte la famiglia e dall'altra la carriera. Che a volte siamo costrette a sacrificare, con la rinuncia degli obiettivi che volevamo raggiungere.*» «Sono scelte», dice Clarissa Angelica Raimondi, 27 anni, la targa dell'Accademia dei Maestri Artigiani di Arti e Mestieri di Ferrara, è un po' l'alfiere di questo esercito di donne che lottano per far uscire dal cassetto speranze e desideri. Ha creato un marchio nel mondo della moda, i suoi abiti nelle pagine patinate di Vogue.

In Italia le imprese femminili censite dall'Osservatorio Unioncamere sono circa 1 milione e 300mila. Poche se misurate sul totale delle imprese, circa il 22%, ma in forte crescita dopo la crisi degli anni post-Covid.

L'imprenditoria rappresenta un'opzione preziosa per le donne e per il Paese, vista la ancora modesta partecipazione delle stesse al mercato del lavoro. I profili delle imprenditrici rivelano una forte connotazione identitaria, una scelta consapevole per affrontare la conciliazione tra vita e lavoro, un miglior benessere attraverso la realizzazione personale, ma soprattutto la possibilità di superare stigma e stereotipi negativi che caratterizzano un mercato del lavoro ancora centrato sugli uomini.

Un contributo importante per una migliore comprensione del fenomeno dell'imprenditoria femminile viene dalla ricerca *Work for Women: fostering the necessity entrepreneurship (WOW)* coordinata da Sara Mazzucchelli. La ricerca integra analisi qualitative (interviste, focus group), studi sperimentali e una mappatura dei provvedimenti del Governo e degli Enti locali a sostegno dell'imprenditorialità femminile in Italia, per ricostruire il percorso, a volte complesso e tortuoso, che le donne devono affrontare per avviare un'attività imprenditoriale. Un risultato importante della ricerca mostra come le scelte imprenditoriali delle donne dipendano, oltre che da fattori economici e dal desiderio di nuove opportunità di lavoro (soprattutto per le donne disoccupate), anche da tratti psicologici come passione, motivazione, ambizione ed entusiasmo, spesso sottovalutati nelle ricerche di taglio economico. Un ruolo decisivo nella fase di avvio è certamente giocato dalla rete di supporto informale (familiare e amicale); essa rappresenta un sostegno tangibile, attraverso aiuti pratici ed economici, sia emotivi, di spinta e di supporto. All'interno di tale rete, il ruolo più decisivo è indubbiamente riservato alla relazione di coppia. Restano comunque molti fattori ostacolanti che rendono difficile l'avvio di iniziative imprenditoriali come le barriere nell'accesso al credito, che implica l'utilizzo di risorse economiche personali e familiari, lo scarso supporto delle istituzioni, l'elevata tassazione, e non ultimo la complessità del sistema burocratico. Anche gli interventi a sostegno dell'imprenditoria evidenziano una generale scarsità di risorse con programmi di natura temporanea, spesso senza le necessarie azioni di supporto ai finanziamenti, orientamento, formazione e consulenza. Ma forse la barriera più grande e meno visibile è associata agli stereotipi di genere che ancora oggi relegano la donna a ruoli di cura, contribuendo al permanere di una cultura che impedisce alle donne di pensarsi come imprenditrici. Anche gli stereotipi sulla genitorialità dimostrano come le caratteristiche stereotipate delle professioni e dei ruoli genitoriali influenzino in modo negativo la percezione delle donne riguardo alla loro idoneità come imprenditrici. È presente anche uno stereotipo di età, che tuttavia nasconde una forte ambivalenza: da un lato, la cultura guarda con sospetto alle donne giovani; dall'altro, le istituzioni sembrano invece promuovere azioni dirette soprattutto all'imprenditoria giovanile, segnando quindi una vera discrasia rispetto all'esperienza riportata dalle donne intervistate. Il sostegno all'imprenditorialità femminile passa quindi non solo da azioni di sistema, ma anche, come questa ricerca dimostra, promuovendo una nuova cultura dell'imprenditorialità che riconosca

alle donne pari opportunità e capacità.

### Esempi virtuosi i Emilia- Romagna

Aiutare le imprese, i lavoratori e le lavoratrici, a comprendere le origini e il contesto del sistema di **certificazione della parità di genere**, per condividerne motivazioni e vantaggi, favorendo una più ampia adesione è l'obiettivo di un bando della Regione Emilia-Romagna, promosso dagli assessorati allo Sviluppo economico e alle Pari Opportunità, che, attraverso gli enti di formazione accreditati, vuole proporre un'offerta formativa sull'intero territorio regionale con interventi mirati contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere. «*Alle nostre imprese vogliamo arrivi un messaggio chiaro, non perdiamo tempo* – ribadisce l'assessora regionale alle Pari opportunità Barbara Lori - *Adottare la certificazione di parità di genere migliora l'accesso delle donne al mercato del lavoro, promuove la leadership femminile e sostiene un cambiamento culturale nella società. Le aziende certificate beneficiano di vantaggi concreti, tra cui sgravi fiscali, e di punteggi premiali nelle gare di appalto, ma non solo, aumentano l'employee retention e diventano più attrattive per nuove collaboratrici. La Regione sostiene convintamente la diffusione delle certificazioni di parità ed è al fianco delle imprese, dei lavoratori e delle lavoratrici in questo percorso*».

Nel corso della nostra analisi, abbiamo trovato articoli che hanno messo in evidenza alcune pratiche interessanti che hanno riguardato alcune imprese produttive in Emilia-Romagna.



Unicoop è una cooperativa sociale che opera a Piacenza e nella sua provincia dal 1986 erogando servizi qualificati per i minori, gli anziani e le persone disabili o in situazione di bisogno e disagio sociale. Nata per iniziativa di 13 giovani soci fondatori, è cresciuta fino a impiegare oltre 350 operatori tra operatori sociosanitari, educatori, animatori, assistenti sociali, infermieri, fisioterapisti, responsabili di attività assistenziali. All'Unicoop lavorano 403 persone, di cui il 94% è formato da donne e il CDA è tutto rosa. Borse di studio e contributi economici costituiscono l'ultima frontiera di impegno che sarà concretizzato nel 2024. «*Un segnale forte per i nostri soci, che sono quasi tutte donne*», dichiara la presidente di Unicoop, che tra meno di un mese otterrà la certificazione di parità di genere.



Camst è una delle maggiori imprese italiane attive nella ristorazione. Dal 2016 sono entrati nel settore del facility management, ampliando la loro offerta con servizi che si prendono cura degli ambienti e degli spazi di lavoro. Nell'anno 2024 hanno ottenuto la certificazione sulla parità di genere. Si tratta del riconoscimento alle aziende virtuose in tema di promozione dell'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e un ulteriore traguardo verso l'uguaglianza e il benessere di tutti i collaboratori. La certificazione si inserisce in un percorso che ha portato l'azienda ad ottenere l'attestato "Human Resources Management – Diversity and Inclusion", che ha certificato la capacità di valorizzare le diversità nell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione.



La cooperativa di Reggio Emilia ha ottenuto la certificazione della parità di genere in tutti gli ambiti di attività: sui 113 soci di cui 64 soci-lavoratori, le donne rappresentano il 35,45%, ma la quota femminile balza al 42,6% fra i responsabili di unità organizzative. «*Siamo molto soddisfatti – ha detto il presidente Luca Dosi – del risultato ottenuto, che va a riconoscere un impegno costante per assicurare pari opportunità nei percorsi di carriera, equità retributiva per genere, con attenzioni particolari per la conciliazione vita-lavoro e la tutela della genitorialità*». La cooperativa ha come obiettivo principale di offrire attraverso l'inserimento lavorativo, l'accoglienza e l'educazione,

percorsi socio-riabilitativi a persone in condizioni di fragilità o vulnerabilità per favorire l'integrazione e l'inclusione sociale.



Credem ha ottenuto da Bureau Veritas Italia, società con esperienza mondiale in ambito di responsabilità sociale e diversity&inclusion, la certificazione relativa alla parità di genere nelle politiche gestionali del personale. A tale riconoscimento si aggiunge, per il quarto anno consecutivo, l'attestazione ricevuta dalla Fondazione Equal Salary per la parità salariale e le opportunità lavorative offerte alle persone che operano nel Gruppo. L'istituto è oggi l'unica banca italiana ad avere conseguito le due certificazioni. Per Credem tali attestazioni rappresentano un'ulteriore dimostrazione dell'importanza assegnata al benessere delle persone come elemento cardine del gruppo, con costanti investimenti per costruire un ambiente lavorativo il più possibile aperto alle diversità, alla valorizzazione delle unicità del singolo ed attento alla concreta attuazione della parità di genere nell'organizzazione.



Del 2024 è l'accordo con l'organizzazione tra Barilla e Lead Network (organizzazione no profit che sostiene l'avanzamento delle donne nel settore della vendita al dettaglio e dei beni di consumo in Europa), per promuovere l'inclusione e la parità di genere anche al di fuori della propria organizzazione. L'alleanza con Lead Network, che è stata annunciata in occasione della Giornata internazionale della donna, punta a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo in tutti gli ambiti di attività del Gruppo Barilla. «*Ci è venuto naturale unire le forze con Lead Network, organizzazione di punta nella promozione della diversità che, come noi, considera la parità di genere un pilastro strategico*» - ha dichiarato Gianluca Di Tondo, amministratore delegato del Gruppo Barilla. La partnership con Lead Network è solo l'ultimo passo di un percorso pluriennale intrapreso dal Gruppo Barilla per garantire la parità di genere e valorizzare il talento femminile. Pochi mesi fa l'annuncio di una nuova global policy per il congedo di paternità e maternità, che valorizza la genitorialità e riduce il gender gap sul luogo di lavoro, garantendo a tutti i genitori del gruppo un minimo di 12 settimane di congedo retribuito al 100%, indipendentemente dal genere, dallo stato maritale e dall'orientamento sessuale.



Il Gruppo Hera mantiene la certificazione per la parità di genere, già ottenuta nel 2023 da Bureau Veritas Italia, per le proprie 11 maggiori società. Si tratta di un'ulteriore conferma dell'impegno profuso nel creare una cultura aziendale libera da pregiudizi e attenta alle persone. Fin dalle sue origini il Gruppo ha, infatti, intrapreso iniziative per promuovere la parità di genere nell'ambito della selezione e assunzione del personale, della gestione della carriera e degli sviluppi retributivi, oltre a dare vita a politiche di welfare e conciliazione, progetti di sensibilizzazione e comunicazione per favorire una cultura aziendale il più possibile inclusiva. Quella relativa alla certificazione per la parità di genere rappresenta una conferma importante per la multiutility, nella quale la presenza femminile si attesta sul 28%. Si registra, inoltre, una crescita costante della presenza delle donne in ruoli di responsabilità, coerente con la distribuzione dei generi.

## E domani?



Si sorride un po' amaro, e a volte con rabbia, guardando le vignette di Anarkikka, Pat Carra e Quino (il creatore di Mafalda) esposte nella mostra "Donne al lavoro. C'è poco da ridere" allestita a Rimini a cura del Coordinamento Donne Acli Rimini.

Anarkikka e Pat Carra, due grandi artiste italiane, da anni si occupano di tematiche di genere attraverso vignette ironiche e pungenti che, con pochi tratti limpidi e puliti, segnalano garbatamente ma con rigore la mancanza di equità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Pat Carra delinea anche le difficoltà di conciliazione per le donne tra vita lavorativa e famiglia, mentre Anarkikka illustra tra l'altro le molestie che tante donne subiscono da colleghi e superiori.

La terza protagonista della mostra è Mafalda, nata sessant'anni fa dalla matita del notissimo fumettista argentino Quino. Nei disegni esposti, Quino mette l'accento soprattutto sui ruoli delle donne e sull'importanza della formazione, su quella laurea a cui tante

donne in passato rinunciavano – oggi, per fortuna, il numero è in diminuzione – per sposarsi e dedicarsi alla famiglia, precludendosi così la possibilità di trovare un lavoro e di essere autonome economicamente.

Inserire una mostra di vignette all'interno di un progetto "serio" come quello sulla Certificazione della parità di genere non significa sminuire l'importanza di una tematica fondamentale come quella di cui si tratta. Né la mostra vuole "ridicolizzare" le difficili battaglie portate avanti da donne e uomini per creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso di tutte e tutti. Scopo della mostra è avvicinare alle tematiche di genere anche persone, specie giovani, che sono poco o nulla interessate ad argomenti che reputano pesanti, noiosi e/o obsoleti.

Il mondo del lavoro, specie in alcuni settori, risente ancora molto di stereotipi del passato ed esserne consapevoli è il primo passo per superarli. E se la presa d'atto avviene grazie a una vignetta e a un sorriso, l'obiettivo è stato raggiunto. Gli step successivi sono il pensiero, la riflessione e l'azione, perché tutti insieme, donne e uomini, giovani e adulti, si impegnino per costruire una società civile e accogliente.

*Al presente report hanno contribuito Giovanna De Simone, Silvia Nardini e Filippo Tucci dell'Agenzia regionale lavoro Emilia-Romagna.*