



# **DONNE PER LA SALVEZZA**

## **Half of it**

---

## **IDEE PER UNA RIPARTENZA ALLA PARI**

Il Manifesto di “**Donne per la Salvezza - Half of it**” è il risultato di un lungo confronto fra numerose associazioni, economiste, statistiche, accademiche, manager, esperte di politiche di genere, politiche e politici. Parte dal presupposto evidente e condiviso che le donne non sono una categoria né un soggetto svantaggiato, sono la metà del Paese ed è contro gli interessi del Paese marginalizzarle dal lavoro e dai luoghi decisionali, mentre è interesse del Paese puntare sulla loro valorizzazione e su una forte crescita della loro occupazione.

In occasione della stesura del Piano nazionale di riforma e resilienza (PNRR) e del programma di investimenti che sarà presentato alla Commissione europea nell'ambito del *Next Generation Eu*, vogliamo mettere al servizio del nostro Paese alcune linee programmatiche perché il Piano sia occasione per far progredire l'Italia, attuando una vera rottura con il passato.

L'ultima versione del Piano ha finalmente adottato un approccio di *mainstreaming* di genere e di attenzione alle infrastrutture sociali inizialmente pressoché assenti, un dato positivo che, però, non si concretizza ancora in investimenti adeguati e, soprattutto, manca di trasparenza. L'attuale *Recovery fund*, i cui due capisaldi di spesa sono digitale e clima/transizione *green*, rappresenta una straordinaria occasione per il nostro Paese e tuttavia vincola a destinare larga parte dei fondi (il 57%, quasi due terzi del totale) ai settori *Green* e Digitale, che in Italia sono fortemente caratterizzati da scarsa presenza femminile e generano prevalentemente occupazione maschile\*.

Un riequilibrio è necessario e urgente. Sappiamo che l'occupazione femminile genera ricchezza, economia del lavoro di cura e riduce sensibilmente il rischio povertà, specie nelle famiglie monoreddito. Puntare sulla crescita sostenuta dell'occupazione femminile significa anche creare le condizioni per un aumento del numero dei nati, dei figli desiderati, a cui tanti giovani rinunciano in un Paese afflitto da decenni dalla decrescita demografica. Siamo convinte che

l'obiettivo di portare l'occupazione femminile dal 48,5% al 62,4% debba costituire una priorità del Piano, e su questo chiediamo la convergenza di tutti i decisori. Di seguito le nostre proposte per concretizzarlo.

---

\* I settori al centro del processo di *greening* - agricoltura, edilizia, *public utility* e trasporti - hanno tradizionalmente un'occupazione prevalentemente maschile. Nelle costruzioni, ad esempio, il dato è eclatante: per il 92,4% delle assunzioni sono preferiti i maschi (rispetto al 1,4% di femmine ed al 6,2% di indifferente). Anche nella filiera dei trasporti e della logistica (produzione di mezzi di trasporto e erogazione di servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio) le quote di maschi sono decisamente superiori alle quote di femmine (complessivamente per i due settori 54,2% maschi, 4,7% femmine, 41,1% indifferente); un po' meno marcate sono le differenze nell'agricoltura (settore nel quale comunque prevalgono i maschi con il 50% a fronte delle femmine con il 14% e indifferente per il 36%) e nelle *public utility* per le quali complessivamente prevale la quota di indifferenza di genere (55,8%); anche in quest'ultimo settore comunque laddove le imprese hanno segnalato una preferenza di genere lo hanno fatto nel 41,1% dei casi per i maschi e solo nel 3,1% dei casi per le femmine. (Dati sistema informativo *Excelsior* Unioncamere)

---

## Il Next Generation Ue

Aumentare l'occupazione femminile dal 48,5% al 62,4% (attuale tasso di occupazione femminile europeo) in cinque anni.

---

Come? Le nostre proposte:

- a) *governance* e valutazione di impatto di genere
- b) incremento degli investimenti in infrastrutture sociali; voucher di cura come strumento transitorio (5 anni) per accompagnare la messa a regime dei nuovi servizi.
- c) strategie formative, STEM e contrasto agli stereotipi di genere
- d) sviluppo imprenditoria femminile
- e) *gender procurement* e investimenti in parità

a) **Governance e valutazione di impatto di genere**

Per far sì che l'uguaglianza di genere diventi obiettivo centrale del *Next Generation* Eu e come tale sia gestito, è indispensabile che ciascun progetto indichi con chiarezza

l'impatto di genere dell'investimento. Questa valutazione va estesa a ogni legge di bilancio e a ogni provvedimento di rilievo: solo conoscendo nel dettaglio le fasce di popolazione avvantaggiate dalle singole misure eviteremo che nuove diseguaglianze si aggiungano alle antiche. Per questo chiediamo la costituzione di una struttura fortemente specializzata presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze che, in stretto raccordo con il Ministero delle Pari Opportunità, si occupi stabilmente della valutazione ex ante, in itinere ed ex post dell'impatto di genere.

Gli organismi di gestione della crisi e le strutture che saranno individuate per governare – secondo le direttive europee – il nostro *Recovery Plan*, devono prevedere una presenza paritaria di uomini e donne. Le Pari Opportunità devono diventare un Ministero con portafoglio e avere pari dignità con gli altri. Le deleghe che riguardano la Famiglia devono essere integrate con il complesso delle politiche sociali, rompendo lo schema attuale che associa in modo arbitrario il problema della parità con quello della tutela del valore sociale della famiglia e penalizza entrambi. Il nuovo Governo dovrà essere formato dal 50% di ministri uomini e dal 50% di ministre.

## **b) Incremento dei finanziamenti per le infrastrutture sociali e *voucher* di cura come strumento transitorio**

In Italia il tasso di occupazione femminile è molto basso: 48,5% e tenderà a diminuire ancora perché le donne

lavorano in imprese maggiormente in sofferenza (Istat, 2021). Minore accesso al lavoro, maggiore interruzione, precarietà, irregolarità del lavoro, sono alla base di questa situazione. Un quinto delle donne lascia il lavoro dopo la nascita del primo figlio: la situazione è peggiorata con la crisi perché le donne sono più precarie, più irregolari, più inserite nei settori dei servizi maggiormente colpiti dai *lockdown*. Il carico di lavoro familiare in Italia è tra i più elevati in Europa ed espone al rischio di interruzione o abbandono del lavoro data anche la scarsità di servizi per la prima infanzia. (Istat, 2020)

La disponibilità di nidi è ancora bassa (25%) e fortemente sperequata sul territorio. Nel Sud solo il 10% dei bambini hanno l'opportunità di frequentare il nido, con una crescita esponenziale (1 bambino su 4) delle iscrizioni anticipate alla scuola dell'infanzia e successivamente alle primarie ed esiti negativi sui percorsi scolastici.

Arrivare in 5 anni al 60% dei bambini coperti dai nidi aprirebbe 100mila posti di lavoro (90% circa femminili) e innescherebbe un effetto positivo di condivisione e percorsi virtuosi, contribuendo a far diminuire il fenomeno dell'interruzione dei rapporti di lavoro. La nostra richiesta sui nidi, pubblici e convenzionati, in particolare quelli provenienti dal mondo del no-profit, è semplice: servono almeno 7 miliardi sui nidi, per ottenere il 60% di copertura complessiva.

All'incremento dei nidi va affiancato il raddoppio dei posti a tempo pieno nella scuola primaria (oltre che la sua generalizzazione nella scuola dell'infanzia). Attualmente solo 1/3 delle scuole primarie consente il tempo pieno, con enormi divari territoriali. A oggi il tempo pieno non è applicato a tutti gli studenti della medesima scuola, generando iniquità e conseguenze negative su apprendimento, reddito delle famiglie e partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Nel 2019 in Italia i lavoratori impiegati in sanità, istruzione, assistenza sociale, pubblica amministrazione erano 79 per 1000 abitanti, in Europa 116. La differenza con l'Europa è molto marcata per l'assistenza sociale (10 contro 22, meno della metà), emerge per la sanità (22 contro 29), come per l'istruzione (26 contro 35) e per la PA ((21 contro 31). Nonostante i più bassi livelli di occupazione soprattutto in istruzione, sanità e assistenza sociale, il numero di occupati è rimasto stabile negli ultimi 10 anni, mentre negli altri Paesi è aumentato di 10 unità per mille abitanti. Ciò si è tradotto in minore cura, assistenza, investimento in formazione per i cittadini. Ne sono rimaste penalizzate soprattutto le donne, poichè sono impieghi che avrebbero occupato loro stesse almeno nel 60% dei casi. Dobbiamo investire decisamente in questi settori: allineandoci alla media europea la qualità della vita dei cittadini migliorerebbe e l'occupazione crescerebbe di circa 2 milioni 200 mila unità, in gran parte donne. Se si considerassero solo istruzione, sanità e assistenza sociale, la crescita potrebbe essere di 1 milione

600 mila unità con circa 1 milione di lavoratrici in più (Reyneri su dati Eurostat).

Chiediamo il potenziamento delle infrastrutture sui territori in un'ottica di *welfare* di prossimità, di assistenza sociale sui territori, della integrazione socio-sanitaria, dello sviluppo dell'assistenza domiciliare di anziani, disabili, persone con problemi mentali, non autosufficienti, fragili, del rilancio dei consultori anche per adolescenti, dello sviluppo dei Centri anti violenza e delle case rifugio per raggiungere lo standard definito dalla Convenzione di Istanbul, con risorse aggiuntive di 4 miliardi, oltre alle somme già stanziare per la Sanità.

Una proposta transitoria è quella di mutuare l'esperienza francese dei *voucher* per i servizi di cura e assistenza alla persona (CESU). La norma dovrà avere una durata complessiva corrispondente all'arco di intervento del *Recovery Plan* e soggetta a verifica annuale per valutare gli effetti e l'andamento. Il costo di tale misura sarebbe per lo Stato inizialmente consistente (1,2 miliardi di euro per il primo anno), ma si ridurrebbe in cinque anni (273 milioni di euro) grazie al gettito fiscale che emergerebbe dall'occupazione attivata in settori collegati e grazie all'IVA sui consumi aggiuntivi delle famiglie e dei lavoratori.

### c) **Formazione e Stem**

Nel 2019 il 24,6% dei laureati (25-34enni) ha conseguito una laurea nelle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche, le cosiddette lauree Stem (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*). Il divario di genere è molto forte: il 37,3% degli uomini ha una laurea Stem contro il 16,2% delle donne. (Dati Istat). Il riequilibrio di questo divario deve essere obiettivo prioritario della formazione, attraverso:

- Azioni di orientamento precoci delle bambine e delle ragazze verso le discipline Stem fin dalla scuola primaria
- Azioni di consulenza sulle carriere nella scuola superiore
- Azioni di *upskilling* e *reskilling* digitali
- Incentivi alle Università per incrementare la presenza femminile nei corsi Stem
- Costante monitoraggio dei programmi attivati a tutti i livelli scolastici e universitari

### d) **Sostegno all'imprenditoria femminile attraverso strumenti diversificati**

- Prevedere agevolazioni fiscali per chi investe in *startup* e PMI innovative guidate da donne

- Raddoppiare la posta prevista per il finanziamento, a fondo perduto, destinato alle imprenditrici che decidano di avviare un'attività professionale, commerciale, produttiva o nel settore dei servizi
- Istituire un fondo per il rilancio delle imprese femminili esistenti, caratterizzato da credito agevolato per attività finalizzate alla digitalizzazione, innovazione tecnologica, ristrutturazione, conversione
- Prevedere una sostanziale agevolazione economica per l'accesso e la fruizione di programmi di formazione continua rivolti alle imprenditrici e ai loro dipendenti nei primi 5 anni dall'avvio dell'impresa, in particolare per l'acquisizione / aggiornamento delle competenze digitali, finanziarie e manageriali
- Attivare progetti formativi e di orientamento a cura delle Regioni fornendo servizi di varia natura, a seconda delle esigenze: a) donne che hanno dovuto chiudere la loro impresa a causa della crisi b) donne a bassa scolarità che hanno perso lavoro irregolare o precario c) donne immigrate, lavoratrici della cura, o arrivate per ricongiungimenti familiari, o rifugiate con il coinvolgimento dell'associazionismo delle donne Immigrate

- Avviare un monitoraggio di genere sul credito concesso dalle banche e dalle altre istituzioni finanziarie alle nuove imprese avviate da donne e avviate da uomini

#### e) *Gender procurement* e investimenti in parità

- Introduzione del *gender procurement* per tutti gli appalti relativi al *Recovery fund*, con punteggi che premiano le imprese che mettono in pratica l'uguaglianza di genere nelle retribuzioni, nelle carriere, nel *management* attraverso l'individuazione di indicatori adeguati.
- Utilizzo dei fondi del Patrimonio Destinato (€44 miliardi) gestiti da CDP con criteri che richiedano alle imprese destinatarie degli investimenti concrete azioni a favore della parità in azienda, con specifiche *milestone* di miglioramento dell'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali e di eliminazione del *gender pay gap*.

## PARTE SECONDA \_\_\_\_\_

### Azioni di lungo periodo

*La parità di genere come obiettivo strategico dell'azione di Governo.*

---

#### Lotta agli stereotipi di genere

“Per l'uomo, più che per la donna, è molto importante avere successo nel lavoro” (32,5%), “gli uomini sono meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche” (31,5%), “è l'uomo a dover provvedere alle necessità economiche della famiglia” (27,9%): Il 58,8% della popolazione italiana (di 18-74 anni), senza particolari differenze tra uomini e donne, si ritrova in questi stereotipi. (Indagine Istat, 2018)

La lotta agli stereotipi di genere è inserita nella tabella di marcia che definisce le priorità della nuova strategia 2020 – 2025 presentata a marzo dalla Commissione europea. Gli stereotipi limitano la libertà femminile e la possibilità per le donne di realizzarsi nel mondo del lavoro, nella formazione,

nel privato. La diminuzione degli stereotipi di genere favorisce lo sviluppo dell' *empowerment* femminile, contribuendo ad una migliore realizzazione della vita delle donne. Per superare questi stereotipi chiediamo di:

- 1) nell'ambito dell'Educazione Civica (reintrodotta come materia obbligatoria dal Decreto 35 del 22 giugno 2020) destinare 10 ore di formazione annuali per l'educazione alla parità e all'uguaglianza secondo i valori della nostra Costituzione;
- 2) effettuare una attenta analisi sui libri di testo in uso nelle scuole pubbliche e in quelle private, eliminando i testi discriminatori;
- 3) affidare all'Agcom il compito di definire linee guida e di monitoraggio sull'uso di stereotipi di genere basati su caratteristiche fisiche, attitudinali e di ruolo, per ogni età e contesto, nella comunicazione commerciale;
- 4) promuovere lo sport femminile anche attraverso incentivi alle sponsorizzazioni e introdurre il professionismo nello sport anche per le donne;
- 5) introdurre automaticamente la registrazione del doppio cognome dei genitori alla nascita dei figli, salvo diverso accordo degli stessi;
- 6) introdurre l'educazione finanziaria in tutti i livelli della scuola dell'obbligo; introdurre progetti di formazione

finanziaria e imprenditoriale nelle scuole superiori e negli ITS.

## Indirizzi concreti per la parità

- 1) introdurre l'equilibrio tra i sessi negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate, come previsto dalla Legge Golfo-Mosca del 2011 (e successive modificazioni), inserendone le disposizioni nello statuto delle aziende (presenza pari almeno al 40% dei componenti del genere meno rappresentato);
- 2) ridurre ed eliminare progressivamente il *gender pay gap* in azienda, attraverso la previsione di tappe predeterminate, per raggiungere la parità di retribuzione a parità di mansioni in un arco di tempo definito (2-3 anni);
- 3) necessaria la definizione di nuovi accordi che meglio regolamentino tempi di lavoro, diritto alla disconnessione e un adeguato equilibrio tra lavoro in presenza e lavoro a distanza; incentivare la contrattazione - aziendale e territoriale, per favorire e governare al meglio la flessibilità e l'organizzazione del

lavoro (*smart working*, lavoro agile, telelavoro etc) contribuendo anche alla riduzione del *gap* salariale;

4) incorporare i punti 1 e 2 negli obiettivi del *top management*, ai fini dell'incentivazione di breve, medio e lungo periodo.

## Nuovi organismi di parità

il *Gender Equality Index* pone l'Italia sistematicamente al di sotto della media europea della parità di genere: nel 2020 risultiamo al quattordicesimo posto tra gli Stati UE, con 63,5 punti su 100. L'indice è calcolato sulla base di parametri concreti, quali il lavoro, il salario, il tempo libero, le posizioni di potere, il benessere, e a fattori come l'età, la famiglia, il livello di istruzione.

La scarsa efficacia degli organismi ideati ormai trent'anni fa per promuovere la parità è, purtroppo, un dato di fatto, anche a causa della sovrapposizione di competenze che non ne ha reso agevole e apprezzabile l'operatività.

La nostra proposta è istituire un'*Authority* per la parità in posizione di terzietà rispetto alla politica: un vero e proprio organismo indipendente e *super partes*, capace di interagire con organismi e istituzioni in un ruolo di effettiva autonomia.

L' *Authority* dovrebbe svolgere un'azione di formazione e sensibilizzazione e verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori, anche raccogliendo le segnalazioni di condotte contrarie al perseguimento della parità tra i sessi in ogni ambito. Dovrebbe avere altresì un ruolo istituzionale volto a sostenere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, di misure finalizzate a evitare o compensare situazioni di svantaggio femminile, favorendo buone pratiche per una maggiore integrazione di genere in tutte le politiche pubbliche.

## Riforma dei congedi e nuovo diritto alla maternità e alla paternità

Due misure fondamentali devono essere considerate come primo passo di politiche di condivisione della cura a supporto della genitorialità.

- 1) Il congedo obbligatorio di paternità deve essere allungato ad almeno due mesi ed esteso ai lavoratori autonomi e partite IVA.
- 2) Il congedo parentale deve essere maggiormente remunerato, per almeno il 60% della retribuzione e per tutto il periodo di fruizione. Per gli autonomi deve poter essere fruito fino al 12esimo compleanno del bambino.

Occorre valutare la possibilità di porre a carico dell'INPS l'anticipo dell'indennità obbligatoria di maternità, risolvendo così il problema di liquidità delle piccole e medie imprese italiane, ponendo il 100% di indennità obbligatoria di maternità a carico della fiscalità generale.

Necessario ragionare sull'opportunità di una riduzione consistente dei contributi previdenziali per le lavoratrici autonome (totali e parziali) che sia compatibile con le esigenze di spesa pubblica e deficit.

Imprescindibile il diritto alla maternità e alla malattia per tutte le categorie professionali autonome, ordinarie e non.

---

Hanno aderito alla campagna:

**Le Contemporanee - Rete per la parità – D.i.Re (Donne in rete contro la violenza) –  
– Associazione Donne Banca d'Italia - Il Giusto Mezzo – Soroptimist International  
Italia – Fondazione Bellisario – Dateci voce – Fuori quota – GammaDonna – Human  
Foundation - Community Donne 4.0 – EWA – Differenza Donna – Se Non Ora  
Quando Libere – Odiare ti costa – Tlon – Base Italia – M&M “Idee per un Paese  
migliore” – Fondazione CeRM – Movimenta – CGIL politiche di genere – UIL  
coordinamento pari opportunità - Coordinamento nazionale Donne CISL - FLC CGIL  
CREA -Progetto Donne e Futuro ONLUS- Movimento nazionale Giovani UCID-  
Associazione LeNove, Blu Bramante – Modena- Donne leader in sanità- Road to  
50% - InclusioneDonna - Telefono Rosa Torino- Associazione (R)Evolution -  
Associazione culturale l'Abbraccio del Mediterraneo**

Nb: l'elenco viene aggiornato quotidianamente grazie alle adesioni sul sito [www.halfofit.it](http://www.halfofit.it) o tramite i canali de Le Contemporanee

---

Hanno partecipato al nostro dibattito oltre 150 persone.

Tutti i nomi sono presenti al seguente link pubblico

<https://www.halfofit.it/webinar/>

**Hanno sostenuto il ciclo di incontri**

la Rappresentanza della Commissione europea in Italia

Il Gruppo Unipol – UnipolSai

Nestle' Italia