

Le differenze nel territorio

Il tasso di occupazione per genere e Regione (2022). Età 15-64 anni, in %

0 45 60 75 +

UOMINI

69,2%

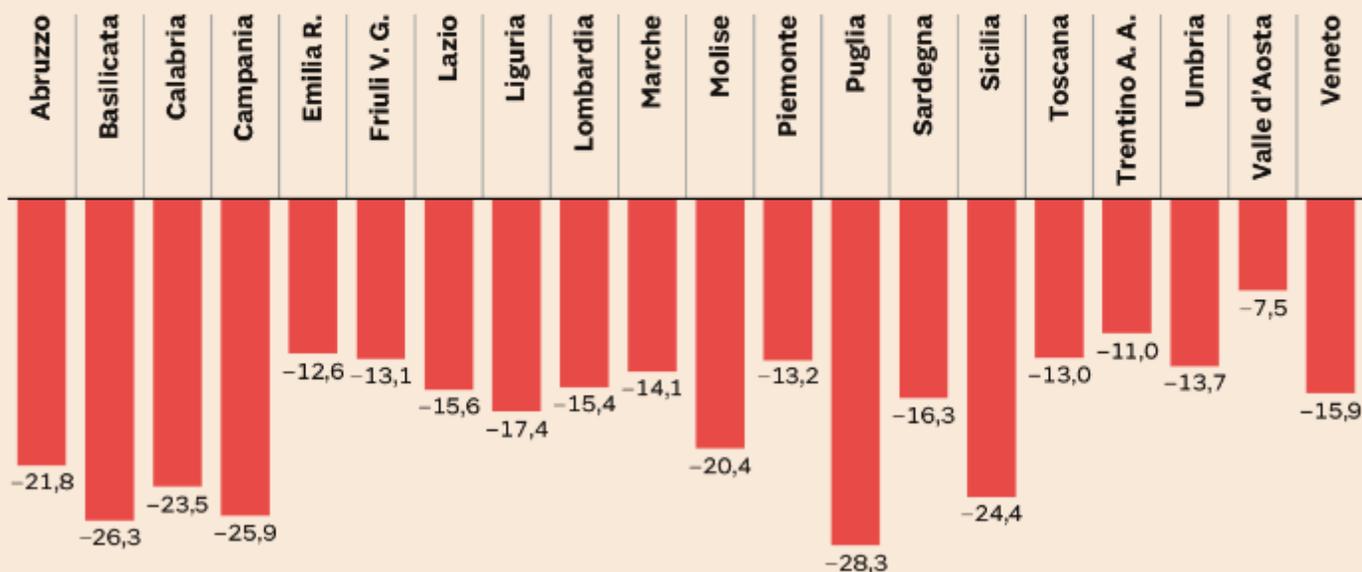


DONNE

51,1%



DIFFERENZA FRA TASSO DI OCCUPAZIONE MASCHILE E FEMMINILE



Fonte: elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Istat

Certificazione di parità per 1.300 sedi aziendali

Il bilancio. Sono 305 le imprese coinvolte finora La premialità negli appalti potrà arrivare solo dall'attestazione rilasciata da enti accreditati

Valentina Melis

I 5,5 milioni di finanziamenti in arrivo per sostenere le piccole e medie imprese a ottenere la certificazione della parità di genere e il rafforzamento della stessa certificazione nell'ambito del Codice degli appalti che entrerà in vigore il 1° luglio sono i due ultimi passi nel cammino della certificazione di parità, entrato nel vivo poco meno di un anno fa. Si tratta dell'attestazione (su base volontaria) per le aziende che adottano azioni mirate a ridurre il gap di genere, prevista dal Pnrr e introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 162/2021, alla quale è legato anche uno sgravio contributivo (dell'1%, fino a 50mila euro all'anno per il 2022).

La partecipazione economica delle donne alla vita della società, attraverso l'inclusione nel mondo del lavoro, è infatti uno storico punto di debolezza dell'Italia, che ha un tasso di occupazione femminile di 18 punti percentuali inferiore rispetto a quello maschile, con divari fra le Regioni (si veda la mappa qui a fianco). Una maggiore partecipazione al lavoro delle donne può essere stimolata anche da policy adeguate nelle aziende per gestire le differenze di genere, favorire la conciliazione tra vita privata e professionale, tutelare la maternità e il mantenimento del posto anche dopo la nascita dei figli.

Il Pnrr ha destinato dieci milioni di euro al sistema di certificazione della parità di genere, partito il 1° luglio 2022 con la pubblicazione del decreto attuativo (del 29 aprile 2022). La certificazione viene rilasciata alle aziende da organismi accreditati, in base agli obiettivi indicati dalla prassi Uni/PdR 125:2022 (in sei aree: cultura e strategia, governance, processi Hr, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

Il bilancio

Finora - fa sapere il Dipartimento per le Pari Opportunità - hanno acquisito la certificazione della parità di genere 305 imprese.

I dati di Accredia, l'ente italiano di accreditamento che abilita gli organismi a rilasciare la certificazione, rivelano che l'attestato è stato attribuito a oltre 1.300 sedi aziendali o siti produttivi: una banca, una catena retail o un'azienda con diversi stabilimenti possono infatti chiedere l'attestazione non solo per la sede centrale ma anche per singole filiali o siti produttivi nel territorio.

Gli organismi accreditati a rilasciare la certificazione alle aziende sono 34 (inoltre 13 hanno presentato la domanda e sono in attesa di risposta).

«C'è un interesse crescente per l'accreditamento, che rivela l'interesse delle aziende per la certificazione di parità», spiega Emanuele Riva, vice direttore generale e direttore del dipartimento certificazione e ispezione di Accredia. «L'approccio "gentile" che è stato adottato dalla prassi di riferimento è positivo: gli obiettivi da raggiungere sono modulati in base alle dimensioni delle aziende, escludendo da alcuni target le micro e le piccole imprese».

Gli incentivi

Per accompagnare le piccole e medie imprese a ottenere la certificazione di parità sono in arrivo 5,5 milioni dei dieci complessivamente destinati dal Pnrr a tutto il sistema. I fondi serviranno a erogare contributi fino a 12.500 euro Iva compresa alle Pmi che otterranno la certificazione. Gli aiuti saranno distribuiti in base al numero di addetti e al numero di giornate di audit necessarie a rilasciare l'attestazione. Le risorse non vanno versate direttamente alle aziende, ma agli organismi di certificazione, sotto forma di "rimborso" per il lavoro svolto.

Proprio per questo il Dipartimento delle Pari Opportunità ha già emanato un primo bando che serve a raccogliere entro il 30 giugno le candidature degli organismi accreditati interessati ad aderire alla misura di agevolazione delle micro, piccole e medie imprese prevista dal Pnrr, che saranno inseriti in un elenco ad hoc (24 hanno già aderito). La gestione dell'elenco è affidata a Unioncamere, che supporterà il Dipartimento anche nell'erogazione dei pagamenti, per i costi di certificazione della parità di genere ad almeno 450 Pmi. Inoltre, curerà l'assistenza tecnica e l'accompagnamento alla certificazione per mille imprese (obiettivi da raggiungere entro giugno 2026).

Infine, una modifica al Codice degli appalti appena entrata in vigore lega le premialità attribuite alle aziende dalle stazioni appaltanti per le politiche a favore della parità di genere alla certificazione di un ente accreditato prevista dalla legge 162/2021.

Occupazione: divario uomo-donna al Sud oltre il 20%

In Campania, Basilicata e Puglia i risultati peggiori Va meglio al Centro-Nord

V. Me.

In Italia il divario fra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è al 18 per cento. Se si guarda ai dati del 2022, lavoravano il 69,2% dei maschi fra 15 e 64 anni e il 51,1% delle donne nella stessa fascia d'età. Il divario cambia di poco se si guarda agli ultimi dati diffusi dall'Istat per il 2023: ad aprile il tasso di occupazione maschile era al 69,8%, contro il 52,3% delle donne (-17,5%).

Questa fotografia ha però declinazioni diverse nel territorio, come rivelano i dati elaborati per Il Sole 24 Ore del Lunedì dalla Fondazione Leone Moressa (riferiti al 2022): il divario è sotto la media nelle Regioni del Centro e del Nord Italia, mentre supera il 20% in Molise, Abruzzo, Calabria, Sicilia, Campania, Basilicata, Puglia (in queste ultime tre Regioni la differenza è oltre il 25%). C'è da dire che in queste Regioni anche il tasso di occupazione maschile è ben sotto la media nazionale: in Calabria è del 55,3 per cento.

L'effetto figli

A incidere negativamente sul tasso di occupazione femminile, più in Italia che nel resto d'Europa, è anche il numero di figli. È presente cioè un effetto maternità, che comporta la riduzione del tasso di occupazione delle donne all'aumentare del numero di figli. In Italia, se si considerano le donne fra 25 e 54 anni, quelle senza figli lavorano al 62,6 per cento. Al primo figlio il tasso di occupazione scende al 60,6%, al secondo figlio scende ancora al 56,7%, al terzo figlio si passa al 41,1 per cento. Vuol dire che quattro donne su dieci con tre o più figli riescono a continuare a lavorare, le altre no.

In altri Paesi europei, come la Germania o la Francia, i figli hanno un impatto, ma il crollo più consistente nel tasso di occupazione femminile si registra dal terzo figlio in poi.

Il confronto con l'Europa

In Italia i posti di lavoro femminili persi negli anni della pandemia sono stati recuperati. Ad aprile le occupate erano 9,9 milioni, ben oltre i 9,77 milioni del 2019. E il tasso di occupazione femminile ha superato la soglia psicologica del 50 per cento. Nonostante questo, per accesso delle donne al mercato del lavoro, l'Italia è ancora fanalino di coda in Europa. «L'Italia è all'ultimo posto per occupazione femminile nell'Unione europea, superata anche dalla Grecia», fa notare Chiara Tronchin, ricercatrice della Fondazione Leone Moressa. «Le nazioni con il maggior numero di donne occupate - continua - sono i Paesi Bassi, con il tasso di occupazione femminile fra 15 e 64 anni al 78,1%, l'Estonia, con il 75,3% e la Svezia, con il 74,7 per cento. Si tratta di Paesi dove è maggiore la condivisione dei carichi familiari tra i genitori e dove esistono politiche e strumenti di conciliazione più forti fra vita personale e professionale».

Ci sono poi Paesi dove la differenza tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile è quasi inesistente: in Finlandia è dello 0,8%, in Lituania è dello 0,3 per cento.