



Consigliera di Parità
della Regione Campania



Sollecito alle Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali.

Premessa

Nell'anno della pandemia il tasso di occupazione femminile è stato in media, in Europa, del 62,4% per le donne tra i 15 e i 64 anni, del 32,5% nel Mezzogiorno e si è attestato in tre Regioni italiane sotto il 30% con la Campania in calo al 28,7% (Istat). L'Italia è il Paese dell'UE con il più alto tasso di ragazzi tra i 15 e i 29 anni non impegnati nello studio, nel lavoro o nella formazione (NEET). I giovani tra i 15 e i 29 anni, che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in percorsi di formazione, con la pandemia in Italia sono aumentati passando dal 22,1% del 2019 al 23,3% nel 2020 (dati Eurostat), il peggiore dato in Europa con quasi 10 punti oltre la media dell'Ue a 27 (13,7%). A livello geografico, la fascia che risente maggiormente di tale problematica è il Mezzogiorno che, con tutte le sue principali regioni (Sicilia, Calabria, Campania, Puglia e Sardegna con tassi superiori alla media nazionale), si attesta al 32,6% rispetto al 19,9% del Centro Italia e al 16,8% del Nord. In Campania al 34,5% (il 36,5% sono donne) Istat. Dal Report Annuale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro emerge che le dimissioni /risoluzioni consensuali (art. 55, comma 4, D. Lgs. n.151/2001), adottate su tutto il territorio nazionale nel 2020, sono state 42.377, in diminuzione rispetto alle 51.558 del 2019 (-17,8%). In ottica di genere, delle 42.377 convalide totali, il 77,4% si riferisce alle donne e attesta una maggiore esposizione delle lavoratrici madri al recesso dal mercato del lavoro in presenza di figli sino ai 3 anni. Il 75% dei provvedimenti riguarda lavoratrici e lavoratori di età tra i 29 e i 44 anni. L'età del figlio, che più incide in questo fenomeno, è quella fino ad 1 anno, la qualcosa fa emergere l'esigenza di strutture/strumenti di primo accudimento. La maggior parte dei provvedimenti di convalida riguarda lavoratrici con qualifiche di impiegata e di operaia. L'ambito produttivo in cui le convalide sono maggiormente concentrate permane il terziario, settore con significativa presenza femminile. Sul totale delle convalide, la motivazione più frequente continua ad essere la difficoltà di conciliazione dell'occupazione lavorativa con le esigenze di cura dei figli. In tutti gli ambiti territoriali si registra una spiccata prevalenza delle convalide relative alle lavoratrici madri, che rappresentano il 93% nel Meridione. In **Campania**, le convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali sono state 2.244 inferiori del 19,5% rispetto all'anno precedente (2.787 nel 2019) di cui 127 si riferiscono ai lavoratori padri (nel 2019 erano state 204). In Campania, quindi, 2.117 madri si sono dimesse dal lavoro. Emerge, inoltre, da un'indagine svolta dalla Direzione Generale del Ministero del Lavoro, che nella nostra Regione solamente in 477 si sono ricollocati/te a seguito delle dimissioni mentre, per fare un confronto, in Lombardia ne risultano 4.621 e, comunque, le nuove assunzioni si riferiscono in netta maggioranza agli uomini.

La peggiore discriminazione, che le donne sono ancora costrette a subire, è quando debbono dimettersi dal lavoro o accettare lavori precari come *conditio sine qua non* per lavorare a causa dell'organizzazione della nostra società che non tiene efficacemente conto del valore della maternità. Il difficile momento, causato dalla pandemia da Covid-19, ha maggiormente mostrato come l'organizzazione della nostra società non sia ancora strutturata sulle esigenze di entrambi i generi e come una cultura vigente, ancora fortemente impregnata di sessismo, affidi alle donne, tuttora

esclusivamente, la cura dei figli e della famiglia. L'agognata condivisione del ruolo genitoriale, che consentirebbe alle donne di perseguire nel lavoro l'effettiva parità accordandole le stesse chance dell'universo maschile, necessita di provvedimenti normativi specifici e, soprattutto, di un radicale cambiamento culturale. Abbiamo urgente necessità di agevolare la conciliazione vita/lavoro con progetti operativi che diano risposte concrete ed efficaci. Bisogna definire un piano asili nido capace di avvicinare la percentuale di copertura, pari attualmente al 25,5 % su tutto il territorio nazionale, alla media europea che è pari al 33 %. Bisogna assicurare la presenza di tali strutture in maniera omogenea su tutto il nostro Paese e, quindi, l'ampliamento dell'offerta degli asili soprattutto nelle Regioni del Mezzogiorno d'Italia. In Campania, dai dati ISTAT del 2019 emerge che solamente 434, tra pubblici e privati, sono gli asili nido, con una copertura del 6,7% del territorio regionale e ciò nonostante l'attenzione particolare della Giunta Regionale che nel corso di questi ultimi anni ha emanato reiterati avvisi pubblici per il finanziamento di nuove strutture dedicate. Abbiamo bisogno, inoltre, del potenziamento della scuola per l'infanzia e del miglioramento dell'assistenza per gli anziani e i disabili, valorizzando le infrastrutture sociali e creando percorsi di autonomia per i disabili. Ciò avrebbe una ricaduta positiva sull'occupazione femminile. Credo che bisogna incentivare anche le imprese del territorio campano nell'utilizzo, laddove compatibile, dello strumento dello *smart-working* per arginare il ricorso alle dimissioni dal lavoro da parte delle lavoratrici madri, come hanno messo in evidenza i dati riguardanti le dimissioni ex art. 55 del d.lgs.151/0, sopra riportati. Il lavoro agile (c.d. "*smart-working*") può essere inteso come modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato per incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro. Atteso, dunque, che la maternità e la cura familiare sono tra i principali temi di politica attiva per la permanenza e per l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, è necessario armonizzare i tempi di lavoro, rispondendo alle esigenze delle donne, con orari e istituti contrattuali flessibili ma non penalizzanti e favorendo la crescita di strutture e strumenti a supporto dei figli e della famiglia in genere. Un paese democratico, che davvero vuole agganciare la ripresa, non può continuare ad ignorare nei fatti l'Universo femminile, i dati ad ottobre 2021 relativi all'occupazione nel nostro Paese (Istat) hanno messo in evidenza come, di fatto, l'occupazione femminile, in Italia, è praticamente ferma.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza affronta le diseguaglianze di genere in maniera trasversale affiancando ai tre assi strategici, condivisi a livello europeo, tre priorità trasversali, tra cui proprio quella di promuovere la parità di genere (**Inclusione Sociale**). La priorità dell'inclusione sociale, come è noto, viene perseguita direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano.

Si sollecitano, pertanto, le Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali :

-all'adozione puntuale di quanto previsto nel PNRR – PNC ed in particolare dall' art.47 (*Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne. Il contenuto delle clausole è determinato tenendo, tra l'altro, conto dei principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione.*) finalizzato all'implementazione del lavoro femminile di cui le politiche *family friendly* devono essere tra le azioni prioritarie;

- a concretizzare quanto contenuto nel **Gender Responsive Public Procurement**, (già recepito nel PNRR), il nuovo sistema introdotto a livello europeo per realizzare la parità di genere come leva dello sviluppo economico sostenibile anche tramite una nuova responsabilità sociale da parte delle imprese e del mondo del lavoro.

Lo strumento prevede la possibilità di assicurare l'individuazione di adeguati indicatori di premialità nelle procedure di gara per appalti pubblici alle imprese che adottino l'uguaglianza di genere nelle retribuzioni, nelle carriere, nel *management*, e ciò anche in linea con la sopravvenuta legge nazionale sulla parità salariale (l.162/2021).

La 162/2021, come è noto, prevede che, a partire dall'01/01/2022, le aziende private siano in possesso della **Certificazione della parità di genere** (con il coinvolgimento, sulla scorta di quanto

previsto negli emanandi Decreti del PDCM, anche delle Consigliere di Parità di cui all'art.12 del D.Lgs.198/06 oltre che delle OO.SS) riconoscendole, in caso positivo, un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

In particolare, le azioni da porre in essere, compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, di non discriminazione, di trasparenza e proporzionalità, potrebbero essere articolate sia nei criteri di aggiudicazione che nei criteri aggiuntivi. (Con la previsione di criteri aggiuntivi, per esempio, da applicare in presenza di offerte valutate come equivalenti, si potrà introdurre la valutazione di criteri sociali che non siano strettamente connessi all'oggetto della prestazione, ponendo così obiettivi di più ampio respiro).

Si propone nel dettaglio

Potranno essere valutate positivamente ad integrazione ed in armonia con quanto previsto nelle normative su richiamate e vigenti in materia:

- l'assenza, negli ultimi tre anni, di verbali di conciliazione extragiudiziale per discriminazione di genere, di cui al D. Lgs. n. 198/2006 nonché l'assenza, negli ultimi tre anni, di una sentenza passata in giudicato di condanna al reintegro nel posto di lavoro della lavoratrice licenziata in violazione del divieto di licenziamento stabilito dall'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001, ovvero per altra condotta discriminatoria sul posto di lavoro;
- l'adozione (ex art. 2087 Codice Civile -art. 3 ter D.Lgs.198/06) da parte delle imprese di strumenti di contrasto alle violenze, alle molestie ed alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, di cui all'art. 26 del d.lgs.198/ 06 vigente;
- la presenza di politiche aziendali che favoriscono la conciliazione vita-lavoro (es. la flessibilità oraria, il ricorso allo “ *smart-working*” che nel periodo di vigenza delle misure di contenimento del Covid19 si è rivelato strumento efficace per arginare il ricorso alle dimissioni di lavoratrici madri art. 55, comma 4, D. Lgs. n. 151/2001 (in Campania si è registrata nel corso del 2020 una flessione del 19,5 % del ricorso alle dimissioni , rispetto al 2019); la presenza di asili nido aziendali; la possibilità di svolgere la propria attività in *coworking*;
- l'impegno ad assumere, oltre la soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, donne in età lavorativa per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali.

Sulla base di alcune esperienze, già realizzate, si potranno individuare i seguenti ulteriori elementi, come potenzialmente idonei ad orientare la valutazione:

- imprese che dimostrino di aver condotto periodicamente (con cadenza almeno annuale), al di là dell'obbligo normativo in materia, un'analisi, in ottica di genere, della popolazione aziendale e dei relativi fabbisogni, in termini di conciliazione vita-lavoro; e/o abbiano condotto indagini, studi e attività di monitoraggio e/o specifiche azioni positive finalizzate alla rimozione delle discriminazioni dirette e indirette;
- imprese che abbiano attivato percorsi di formazione finalizzati a sensibilizzare i vertici aziendali a considerare “la diversità come valore” che riveste un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali; imprese che abbiano adottato nei documenti di lavoro una terminologia rispettosa dei generi; imprese che abbiano istituito organismi di promozione della cultura delle pari opportunità e di contrasto alle varie forme di discriminazione;
- imprese che abbiano introdotto misure *family friendly*, quali i congedi obbligatori per i padri, il bonus gravidanza, l'estensione della durata del congedo obbligatorio, nell'ottica di favorire la redistribuzione del carico di cura familiare tra uomini e donne, come misure finalizzate a migliorare il benessere organizzativo non penalizzante per le donne all'interno dell'azienda, a scardinare gli stereotipi di genere ed a sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone.

Con la consapevolezza dell'occasione storica offertaci per promuovere giustamente le donne italiane e, quindi, campane nel mondo del lavoro e per contribuire a costruire una società più giusta e con pari

diritti di cittadinanza per tutti e per tutte, richiamo con forza l'attenzione sul rispetto di quanto previsto normativamente e raccomandato sia dall'UE, sia dal Governo Nazionale.

Napoli, 06/12/2021

**La Consigliera di Parità della Regione Campania
Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo**