

OCCUPAZIONE AL FEMMINILE

Forum PA – 11 maggio 2011

Cons. Monica Velletti
Magistrato
Capo dell'Ufficio Legislativo
del Ministero per le pari opportunità

Problematiche legate all'occupazione femminile

- Difficoltà legate alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale;
- Insufficienza degli strumenti volti a creare nuovi modelli di organizzazione del lavoro in grado di assicurare per le donne l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro (part-time, telelavoro, banca delle ore etc..)

Importanza delle politiche di conciliazione

- Le donne rappresentano la maggioranza degli studenti universitari nel mondo.
- Controllano la metà della ricchezza in un Paese come gli Stati Uniti.
- Permanenza di motivi di insoddisfazione dovuti alla costante sfida del tempo e al doppio dovere di lavorare in ufficio e a casa.

Strategia di Lisbona

- La Strategia di Lisbona ha fissato l'ambizioso obiettivo di raggiungere nel 2010 un tasso di occupazione del 60% per le donne.
- La decisione di adottare come criterio di riferimento il tasso di occupazione, invece del tradizionale tasso di disoccupazione, costituisce un importante paradigma nelle politiche europee del lavoro, dovuto alla nuova condizione della donna nella società.
- Oggi, infatti, un numero crescente di donne è presente nel mercato del lavoro come occupate o in cerca di lavoro e molte altre vi rientrerebbero se vi fossero **minori difficoltà a trovare un'occupazione e/o se esistessero adeguati sostegni ai carichi di lavoro familiare.**

Politiche di inclusione sociale ed aumento dell'occupazione femminile

- **Secondo gli ultimi dati pubblicati dall'Istat (aprile 2011), nel marzo di quest'anno l'occupazione femminile è aumentata dello 0,8% (+72 mila unità) rispetto al mese precedente e del 2,8% negli ultimi dodici mesi.**
- **Allo stesso modo, se il numero di donne disoccupate è cresciuto rispetto a febbraio dell'1,8%, si registra tuttavia una sua diminuzione su base annua del 6.6%.**
- **Le donne inattive sono invece diminuite su base annua dello 0,8%.**

TASSI DI OCCUPAZIONE, DISOCCUPAZIONE E INATTIVITÀ PER SESSO

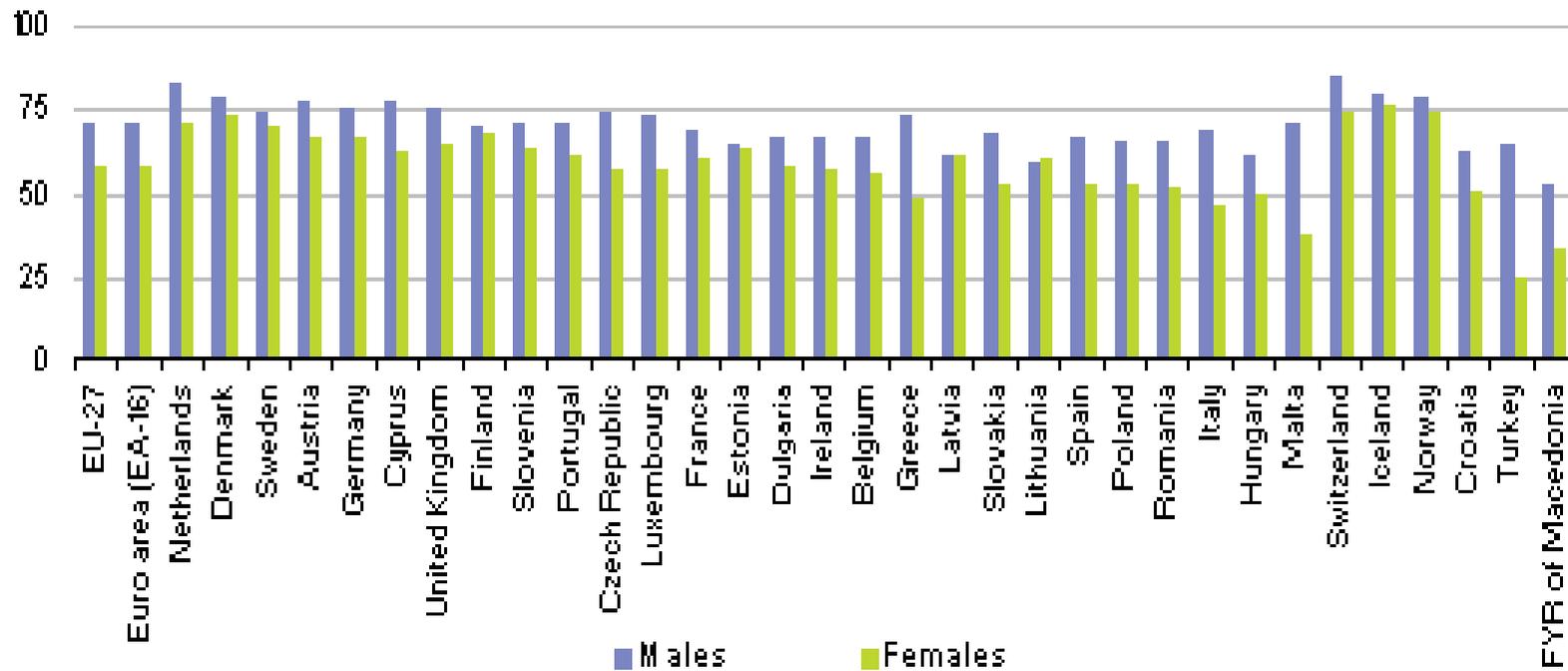
(Marzo 2011, dati destagionalizzati)

	Valori percentuali	Variazioni congiunturali in punti percentuali	Variazioni tendenziali in punti percentuali
MASCHI			
Tasso di occupazione 15-64 anni -	67,5	0,2	0,5
Tasso di disoccupazione	7,6	0,1	0,1
Tasso di inattività 15-64 anni	26,9	-0,3	0,5
FEMMINE			
Tasso di occupazione 15-64 anni	46,8	0,3	1,1
Tasso di disoccupazione	9,2	0,1	-0,8
Tasso di inattività 15-64 anni	48,5	-0,4	-0,6

Dati Eurostat - dicembre 2010

- I tassi di occupazione femminile sono generalmente più bassi rispetto a quelli maschili. Nel 2009, il tasso di occupazione maschile ha raggiunto il 70,7% nella UE-27, rispetto al 58,6% delle donne.
- I valori registrati nel 2009 sono superiori a quelli del 1998, con un notevole incremento per l'occupazione femminile (52,0% nel 1998) mentre il dato è sostanzialmente invariato per gli uomini (70,3% nel 1998).
- Rispetto all'obiettivo fissato dal Consiglio europeo di Lisbona per il tasso di occupazione femminile al 60% entro il 2010, 14 Stati membri hanno registrato tassi di occupazione femminile al di sopra di questa soglia nel 2009, con un tasso superiore al 70% in Danimarca, Svezia e Paesi Bassi.

Dati Eurostat - dicembre 2010



(1) The figure is ranked on the average of employment rates for males and females.

Source: Eurostat (lfsLemp_a)

Dati Eurostat - dicembre 2010

- **Part-time e contratti a tempo determinato**
- L'utilizzo del part-time nell'Unione Europea è aumentato costantemente passando dal 15,9% del 1998 al 18,8% del 2009.
- La più alta percentuale di lavoratori part-time si registra nei Paesi Bassi (48,3% nel 2009), seguiti da Svezia, Regno Unito, Germania e Danimarca, dove il lavoro a tempo parziale rappresenta per più di un quarto (26-27%) coloro che lavorano.
- Al contrario, l'utilizzo del part-time è scarso in Bulgaria (2,3% dell'occupazione) e Slovacchia (3,6%).
- Il ricorso al lavoro part-time è molto diverso tra uomini e donne.
- Poco meno di un terzo (31,5%) delle donne impiegate nell'Unione Europea ha lavorato a tempo parziale nel 2009, una percentuale molto superiore a quella maschile (8,3%).
- I tre quarti (75,8%) di tutte le lavoratrici nei Paesi Bassi ha lavorato su una base part-time nel 2009, è questo rappresenta di gran lunga il tasso più alto tra gli Stati membri.

DECRETO LEGGE RECANTE PRIME DISPOSIZIONI URGENTI PER L'ECONOMIA- C.D.M. 5 MAGGIO U.S.

- **Regolamento CE n. 800/2008 della Commissione Europea.**
- **Ai datori di lavoro che aumentano il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato assumendo lavoratori definiti “svantaggiati” (lavoratori privi di regolare impiego da almeno 6 mesi o i lavoratori occupati in professioni o settori in cui è elevato il tasso di disparità uomo-donna) nelle Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Molise, Sardegna e Sicilia), è concesso per ogni nuovo lavoratore assunto un credito di imposta nella misura del 50% dei costi salariali sostenuti nei 12 mesi successivi all’assunzione.**
- **Se l’aumento riguarda invece lavoratori definiti dal medesimo Regolamento “molto svantaggiati” (soggetti privi di lavoro da almeno 24 mesi), il credito di imposta è concesso nella misura del 50% degli oneri salariali fino a 24 mesi successivi all’assunzione.**
- **Per agevolare il reinserimento nel lavoro delle donne prive di un regolare impiego, il medesimo decreto stabilisce che i contratti di inserimento potranno essere applicati a donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.**

POLITICHE DI INCLUSIONE SOCIALE POSTE IN ESSERE DAL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- “Sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro” (*investe 40 milioni di euro del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità*)
- Creazione o implementazione - nelle diverse realtà territoriali - di nidi, nidi famiglia, servizi ed interventi simili (mamme di giorno, educatrici familiari o domiciliari);
- Facilitazione per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento, acquisto di attrezzature *hardware* e pacchetti *software*, attivazione di collegamenti *ADSL*;
- Erogazione di *voucher* di sostegno all’acquisto di servizi di cura offerti da strutture specializzate (nidi, centri estivi, ludoteche) o in forma di “buoni lavoro” da prestatori di servizio (assistenza domiciliare, pulizia, pasti a domicilio, etc.);
- Sostegno di modalità di prestazioni di lavoro e di tipologie contrattuali facilitanti come ad esempio la banca delle ore, il telelavoro, il part-time;
- Sostegno di interventi innovativi e sperimentali proposti dalle Regioni e dalle Province autonome.

“SISTEMA DI INTERVENTI PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO”

- Sui 40 milioni di euro stanziati sono stati effettuati impegni giuridicamente vincolanti per circa 37 milioni di euro.

Ripartizione Risorse

- Piemonte 2.929.951
- Lombardia 6.768.298
- Friuli-Venezia Giulia 769.786
- Emilia-Romagna 3.009.123
- Umbria 601.747
- Lazio 3.925.588
- Campania 3.371.361
- Abruzzo 791.308
- Basilicata 328.116
- Sicilia 3.028.956

- Valle d'Aosta 92.720
- Veneto 3.340.741
- Liguria 938.371
- Toscana 2.439.868
- Marche 1.014.008
- Molise 171.430
- Sardegna 1.020.273
- Puglia 2.355.434
- Calabria 1.108.414

- **“PROGRAMMA DI AZIONI PER L’INCLUSIONE DELLE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO” ELABORATO D’INTESA CON IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI.**
- **Potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro.**
- **Revisione dei criteri e delle modalità per la concessione di contributi ad aziende per progetti che favoriscano la conciliazione.**
- **Sperimentazione di nuove relazioni industriali per la promozione della flessibilità del lavoro.**
 - **Sottoscrizione di un Avviso comune sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l’obiettivo primario di sostenere l’occupazione femminile.**
- **Incentivazione dei lavori verdi al femminile.**
- **Misure specifiche per il Mezzogiorno - contratti di inserimento o di reinserimento .**

Piano Sud

Approvato nel Consiglio dei Ministri del 26 novembre 2010 prevede, tra le altre azioni:

- **l'adozione di sistemi incentivanti per accrescere la partecipazione femminile al mercato del lavoro mediante strumenti ad esse dedicati, quali i contratti di inserimento che saranno oggetto di un negoziato con la Commissione Europea al fine della loro adozione definitiva.**

“REGOLAMENTO RECANTE CRITERI E MODALITÀ PER LA CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI DI CUI ALL’ARTICOLO 9 DELLA LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53 (DISPOSIZIONI PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ, PER IL DIRITTO ALLA CURA E ALLA FORMAZIONE E PER IL COORDINAMENTO DEI TEMPI DELLE CITTÀ)”

- Tale regolamento disciplina l’erogazione di contributi finanziari a favore di:
 - **datori di lavoro privati esercenti o no attività d’impresa**, iscritti in pubblici registri,
 - **le aziende sanitarie locali**,
 - **le aziende ospedaliere**,
 - **le aziende ospedaliere universitarie**,che si vincolino, **mediante accordi contrattuali**, all’adozione di **azioni positive** volte a:
 - **favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**;
 - **favorire il reinserimento lavorativo dei lavoratori e delle lavoratrici**, attraverso **attività di formazione e aggiornamento**;
- **I progetti ammessi al finanziamento per un importo massimo di 500.000,00 euro, avranno una durata di 24 mesi.**

D.D.L. PARITÀ DI ACCESSO AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DELLE SOCIETÀ QUOTATE IN MERCATI REGOLAMENTATI (ATTO CAMERA: 2426-2956-B – GOLFO-MOSCA)

- Nonostante siano sempre più numerose le donne altamente qualificate e la loro partecipazione al mercato del lavoro sia in aumento, le donne sono **tuttora minoritarie rispetto agli uomini in posti di responsabilità nella politica e nelle imprese, specialmente ai più alti livelli.**
- I dati dimostrano che nonostante 9 su 20 lavoratori siano donne (con una percentuale del 45.5%), quelle **con funzioni direttive** (direttori, amministratori delegati e dirigenti di piccole imprese) **nell'UE sono meno di un terzo (raggiungendo una percentuale del 32.8%).**
- **Il d.d.l. in oggetto, attualmente all'esame della Camera in seconda lettura, vuole pertanto garantire l'equilibrio di genere nelle società quotate nei mercati regolamentati e nelle società a controllo pubblico.**
- Tale equilibrio si intende raggiunto quando **il genere meno rappresentato all'interno dell'organo amministrativo societario ottenga almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale criterio si applica per tre mandati consecutivi.**
- Nell'ipotesi in cui il CdA eletto non rispetti i predetti criteri la **CONSOB** emette una prima **diffida** nei confronti della società inottemperante, affinché si adegui entro il termine massimo di quattro mesi. L'inottemperanza a tale diffida implica l'applicazione di una **sanzione pecuniaria** amministrativa (da 100.000 euro a 1 milione di euro), e la fissazione di un ulteriore termine di tre mesi per adempiere al termine del quale si applicherà la sanzione della **decadenza** dei membri del CdA.

MISURE DI SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA FEMMINILE

- **Secondo i dati UNIONCAMERE (giugno 2009-giugno 2010) le imprese femminili sono 1.421.085.**
- **Il tasso di femminilizzazione delle imprese nel 2010 è al 23,3%.**
- **Al Sud e nelle Isole le imprese femminili sono il 25,57%.**
- **Al Centro le imprese femminili sono il 23,82%.**

MISURE DI SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA FEMMINILE

- Al fine di sostenere l'imprenditoria femminile, il 24 febbraio 2009, presso il Dipartimento per le pari opportunità, si è insediato il **Comitato per l'imprenditoria femminile**, presieduto dal Ministro per le pari opportunità e composto dalle rappresentanti di associazioni di categoria, **il cui compito è quello di definire indirizzi di programma innovativi per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e di fornire un valido supporto alle donne imprenditrici.**
- Iniziative poste in essere dal citato Comitato:
"La città dell'imprenditoria Femminile", un **CD- Rom** ideato e realizzato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e da futuro@lfemminile di Microsoft Italia, **per offrire alle donne che desiderano avviare una propria attività imprenditoriale tutti gli strumenti utili a facilitarne la realizzazione.**

MISURE DI SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA FEMMINILE

- **Schema di decreto legislativo recante incentivi per lo sviluppo del territorio (Approvato dal C.d.M. l'11 febbraio 2011 ed all'esame delle Camere per i pareri di competenza – A.G. 330).**
- Su richiesta del Ministro per le pari opportunità all'interno del citato decreto sono stati inseriti tra gli indirizzi generali di programmazione degli interventi a sostegno delle attività produttive **“gli incentivi a favore di attività imprenditoriali a gestione prevalentemente femminile”**.
- La necessità di inserire tale riferimento è emersa dall'esame della disciplina europea e nazionale che regola la materia, nonché dall'analisi degli obiettivi fissati nei più recenti documenti programmatici adottati dal Governo.
- **In particolare, nella direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, del 4 maggio 2010, recante attuazione della Comunicazione della Commissione dell'U.E. del 25 giugno 2008 “Pensare anzitutto in piccolo” uno “Small Business Act” per l'Europa, nella parte relativa all'individuazione delle direttrici di azioni “che costituiscono priorità di politica economica” si legge che occorre intensificare gli sforzi affinché sia colmato- o almeno ridimensionato- il gap esistenti tra imprenditori uomini e donne”**.
- L'articolo 3, comma 4, lettera d) del citato provvedimento prevede la **destinazione alle Piccole e Medie Imprese di una quota di risorse non inferiore al 50% del complesso delle risorse disponibili, con particolare riguardo all'imprenditoria femminile.**

MISURE VOLTE A FAVORIRE LE IMPRESE GESTITE DALLE DONNE IMMIGRATE

- È stato predisposto dall'UNAR, nell'ottobre 2009, un Avviso Pubblico per la promozione dell'adozione di azioni positive dirette ad evitare o compensare situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica.
- Nell'ambito specifico dello sviluppo di microimprese e di imprese gestite da donne immigrate, sono stati 8 i progetti finanziati, per un importo totale di 315.943 euro.