

## ISTANZE PRIORITARIE

### OCCUPAZIONE

#### **Obiettivo n. 1: Eliminazione del Pay-Gap**

Obbligo di rendicontazione biennale della situazione salariale aggregata e di altri indicatori di uguaglianza, per le aziende pubbliche e private, a prescindere da dimensioni e fatturato.

#### **Obiettivo n. 2: Sostegno al reddito della lavoratrice-madre**

Introduzione di misure volte ad incentivare la lavoratrice dipendente-madre a proseguire l'attività lavorativa al rientro dal congedo di maternità (obbligatorio e/o facoltativo) e ad evitare le dimissioni.

#### **Obiettivo n. 3: Congedo parentale e Congedo di paternità obbligatorio**

Introduzione di misure volte ad agevolare il rientro al lavoro della lavoratrice madre e a contribuire ad un maggiore equilibrio nella divisione dei carichi familiari.

#### **Obiettivo n. 4: Aumentare la conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne**

Sviluppo di una campagna di informazione efficace (veicolata all'interno dei principali mezzi di comunicazione statali, compresa la televisione di Stato) che miri a rendere consapevoli donne e aziende sui benefici dell'assunzione femminile, con particolare attenzione nell'intercettare tramite strategie di comunicazione adeguate anche le imprese di piccole dimensioni.

#### **Obiettivo n. 5: Agevolazioni alle micro-imprese femminili**

Per le micro-imprese femminili: (i) agevolazioni fiscali finalizzate ad incentivare i nuovi investimenti nelle micro-imprese femminili; (ii) istituzione di un registro speciale presso le Camere di Commercio per le micro-imprese femminili ed esenzione dal pagamento del diritto annuale; (iii) previsione di un regime speciale in caso di insolvenza (protezione dal fallimento).

#### **Obiettivo n. 6: Misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste**

Istituzione nei Tribunali di un "calendario rosa" (proposta simile ai cosiddetti "parcheggi rosa") indirizzato alle donne, sia dipendenti che libere professioniste, che esercitano la professione legale per venire incontro alle particolari necessità di conciliazione vita-lavoro durante il periodo di gravidanza e maternità. Istituzione di sportelli riservati durante la gravidanza/maternità alle professioniste che si relazionano con Pubblica Amministrazione .

## **Obiettivo n. 7: Incentivi a favore delle donne nelle professioni**

Integrazione del disegno di legge Camera n. 375 con la previsione delle seguenti misure:

- riduzione del 30% delle imposte sul reddito professionale per i primi tre anni di professione svolta dalle donne titolari di studio;
- messa a disposizione delle donne che avviano una attività professionale autonoma o in associazione con altre donne professioniste, di strutture recuperate dalla lotta alla criminalità organizzata e di strutture inutilizzate facenti parte del patrimonio statale o degli enti locali, da adibire a studio professionale a canoni di locazione ridotti del 50% rispetto a quelli di libero mercato.

## **RAPPRESENTANZA**

### **Obiettivo n. 1: Rinnovo ed estensione legge Golfo-Mosca**

Rinnovo della Legge Golfo-Mosca per due mandati ed estensione (*es. per tre mandati*) alle aziende non quotate oltre uno specifico livello di fatturato (*es. fatturato non inferiore a 200 mil di Euro*) e/o numero di occupati.

### **Obiettivo n.2: quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management**

Introduzione di una nuova misura di legge che preveda l'inserimento di quote minime di rappresentanza (almeno 20%) del genere meno rappresentato all'interno dei livelli di top e middle management di aziende. La legge include imprese quotate e non quotate rientranti in specifici limiti di fatturato (*es. fatturato non inferiore a 200 mil di Euro*) e/o limiti relativi al numero di occupati.

### **Obiettivo n. 3: Istituzione Commissione [Parlamentare] per le Pari Opportunità**

Istituzione di una Commissione [Parlamentare] *permanente* per le Pari Opportunità, l'uguaglianza di genere e i diritti della donna contro tutte le forme di discriminazione sociale ed economica, con la missione specifica di adottare misure volte ad assicurare l'effettivo rispetto dell' Art. 51 della Costituzione, sulla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive e decisionali, incidendo sui sistemi elettorali presenti ai diversi livelli (nazionale, regionale, locale e al Parlamento europeo) e monitorando le varie iniziative ed i loro risultati.

**ISTANZE INCLUSIONE DONNA – NOTE ESPLICATIVE**

**Criteri di selezione – Perché queste Istanze**

1. Fattibilità e notorietà – sono misure “spendibili” sui tavoli istituzionali e comportano un impegno di spesa limitato;
2. Effettività – misure con un impatto significativo sui nostri macro obiettivi;
3. Non-duplicazione – sono misure nuove o vanno a migliorare misure già esistenti;
4. Non-sovrapposibilità – sono misure che non sono [ancora] all’attenzione del governo;
5. Riconoscibilità – tutte le associazioni aderenti ad #Inclusione Donna possono riconoscersi in queste istanze e “declinarle” al loro interno in funzione delle loro priorità ed esigenze.

**OCCUPAZIONE**

Le raccomandazioni della Commissione Europea sulle modalità per stimolare la crescita e l’occupazione, mantenendo in ordine i conti pubblici, pubblicate il 5 giugno u.s., che dovrebbero essere definitivamente approvate dal Consiglio europeo (EPSCO) dell’8 luglio prossimo, indicano che in Italia, Recital (17): “Il divario di genere nei livelli di occupazione in Italia rimane uno dei più elevati dell’UE e il tasso di occupazione delle donne, sebbene in lieve aumento, è di gran lunga inferiore alla media dell’UE (53,1 % contro il 67,4 % nel 2018). Gli investimenti nei servizi di assistenza e nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro rimangono insufficienti, così come le misure volte a promuovere le pari opportunità e adeguate politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata. Ciononostante, manca ancora una strategia organica per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Sebbene il congedo di paternità obbligatorio sia stato marginalmente allungato, passando da quattro a cinque giorni, il sistema dei congedi parentali rimane inadeguato e, unitamente a servizi di assistenza per l’infanzia e a lungo termine poco sviluppati, tende a ostacolare l’occupazione delle donne con figli o con familiari che necessitano di assistenza. Nel 2017 solo il 28,6 % dei bambini di età inferiore ai tre anni era inserito in strutture formali di educazione della prima infanzia, un dato ben al di sotto della media dell’UE. Gli investimenti nell’assistenza all’infanzia, nell’assistenza sanitaria e nell’assistenza a lungo termine dovrebbero tenere conto delle ampie disparità geografiche nella disponibilità dei servizi. Inoltre il cuneo fiscale elevato per il secondo percettore di reddito riduce l’incentivo finanziario per le donne a lavorare. Una maggiore partecipazione delle donne alla forza lavoro, corrispondente a maggiori tassi di partecipazione in generale, potrebbe favorire la crescita economica aumentando l’offerta di manodopera, alleviare la povertà e attenuare i rischi sociali e finanziari derivanti dall’invecchiamento della popolazione.” Secondo la Commissione, quindi, la maggiore e qualificata partecipazione delle donne al mdl potrebbe spingere la crescita economica del paese alla luce delle dinamiche demografiche attuali che vedono l’Italia a crescita zero per i prossimi 30 anni (proiezioni del Report on Pensions 2018 e del Employment Report 2019 della Commissione europea). La partecipazione al mdl potrebbe anche essere favorita da una tassazione più leggera del secondo reddito (quest’ultima è stata più volte sollecitata/suggesta dalla Commissione). Il testo della Raccomandazione specifica n. 2 (delle 5 su cui saremo valutati nell’ambito della procedura annuale del Semestre europeo) è il seguente: "intensificare gli sforzi per contrastare il lavoro sommerso; garantire che le politiche attive del mercato del lavoro e le politiche sociali siano efficacemente integrate e

coinvolgano soprattutto i giovani e i gruppi vulnerabili; sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso una strategia globale, in particolare garantendo l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e a lungo termine di qualità; migliorare i risultati scolastici, anche mediante adeguati investimenti mirati, e promuovere il miglioramento delle competenze, in particolare rafforzando le competenze digitali”.

### **Commento all’obiettivo n. 1 – eliminazione del “Pay Gap”**

La proposta è di utilizzare l'[articolo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#) (ex art. 9 L. 125/91), modificato dal D. Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione (“Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta”), **modificandolo come segue**: (i) togliendo il limite dei cento dipendenti (quindi rendendo l’obbligo cogente per TUTTE le aziende), (ii) introducendo una adeguata sanzione per il mancato rispetto - magari con l’esclusione dalla partecipazione a gare di appalto -, (iii) specificando meglio la parte relativa alla trasparenza sulla situazione salariale; ed (iv) eventualmente specificando un limite temporale per l’adeguamento (es. 2 anni) accompagnato da misure incentivanti (es. defiscalizzazione o possibilità di ammortamento dell’investimento occorrente per riportare i compensi ad equità).

### **Commento all’obiettivo n. 2 – Sostegno al reddito della lavoratrice madre**

La proposta è di introdurre l’art. 56 bis al D.Lgs. 151/2001 “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”, che preveda:

- una indennità, di importo pari alla parte indennitaria dell’attuale NASPI, a carico dell’INPS da corrispondersi alla lavoratrice madre avente reddito lordo inferiore a un determinato importo (*da individuarsi*) che prosegue il rapporto di lavoro **al rientro dal congedo di maternità (obbligatorio e/o facoltativo**, per un periodo di tempo da definirsi) e quindi non usufruisce dell’indennità prevista dall’art. 55 del D. Lgs. 55/2001 per dimissioni entro il termine di un anno dalla nascita, adozione, affido di figlio/a [successivo/a al primo/a];
- un incentivo per il datore di lavoro sotto forma di deduzione dei contributi fino a importo pari alla contribuzione figurativa della NASPI cui avrebbe avuto diritto la lavoratrice in caso di dimissioni.

I tempi di corresponsione dell’indennità di cui sopra dovranno essere calcolati in “n” mensilità, a decorrere dal primo mese successivo al decorso dell’anno dalla nascita, a patto che la lavoratrice rimanga in forze in azienda per almeno “n” mesi. L’indennità sarà soggetta a tassazione separata o ad aliquota unica.

*Si potrebbe anche includere la misura tra i vari indici della produttività ai fini degli sgravi contributivi. Inoltre, il datore di lavoro avrebbe un ulteriore vantaggio per il mancato pagamento dell’indennità di licenziamento che è dovuta nel caso delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice madre entro l’anno di vita del bambino.*

In base agli ultimi dati disponibili dell'Ispettorato del Lavoro, nel 2016 le dimissioni volontarie per genitori con figli fino a 3 anni d'età sono state 37.738. Le donne che si sono dimesse sono state 29.879. Tra le mamme, appena 5.261 sono i passaggi ad altra azienda, mentre tutte le altre (24.618) hanno specificato motivazioni legate alla difficoltà di assistere il bambino (costi elevati e mancanza di nidi) o alla difficoltà di conciliare lavoro e famiglia. Per gli uomini la situazione è capovolta: su 7.859 papà che hanno lasciato il lavoro, 5.609 sono passaggi ad altra azienda e solo gli altri hanno deciso di farlo per difficoltà familiari. La Lombardia è in testa con un numero altissimo di dimissioni convalidate, ben 8.850. Tra queste 3.757 sono dovute al passaggio ad altra azienda, ma tutte le altre (5.093) sono legate a motivi familiari. Analizzando la qualifica delle donne che lasciano il lavoro emerge chiaramente che le donne con stipendi più bassi sono più fragili e "costrette" a dimettersi per dedicarsi al lavoro di cura. Ecco che tra operaie e impiegate si arriva a 28.102 convalide, mentre quelle di dirigenti e quadri sono state 680.

### Commento all'obiettivo n. 3 – Congedo parentale e Congedo di paternità obbligatorio

Si propone l'adozione di misure più incisive per sostenere il congedo parentale nella specie di misure non inferiori a quelle previste nella Posizione del Parlamento europeo definita in prima lettura il 4 aprile 2019 in vista dell'adozione della direttiva (UE) 2019/... del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

La proposta è di introdurre le misure suggerite dalla posizione del Parlamento Europeo come segue:

- Il padre o il secondo genitore equivalente, se riconosciuto dalla legislazione nazionale, avrà diritto ad almeno **10 giorni lavorativi di congedo di paternità retribuito** nei giorni vicini alla nascita o al parto del feto morto. Tale congedo dovrà essere pagato ad un livello non inferiore all'indennità di malattia.
- Il padre o il secondo genitore equivalente avrà inoltre diritto a **due mesi di congedo parentale non trasferibile e retribuito**. Questo congedo sarà un diritto individuale, in modo da creare le condizioni adeguate per una distribuzione più equilibrata delle responsabilità.

### Commento all'obiettivo n. 4 - Aumentare la conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne

Si precisa che le principali misure attualmente in vigore sono le seguenti:

Il bonus donne - incentivo per le imprese finalizzato all'assunzione di donne (ma anche di uomini) in possesso di determinati requisiti oppure residenti in aree svantaggiate o assunte in settori con un alto tasso di disparità uomo-donna.

Questi incentivi sono stati introdotti dall'art. 4, commi 8-11, della Legge 92/2012 meglio conosciuta come Legge Fornero del mercato del lavoro. Esistono quindi da ben 6 anni e non essendo legati alla Legge di Bilancio non hanno bisogno di nessuna proroga annuale. Tuttavia periodicamente il Min. Lavoro rilascia delle tabelle di riferimento per l'applicazione degli incentivi in determinate situazioni.

Le assunzioni incentivate possono essere sia a tempo determinato che indeterminato e anche in somministrazione.

Per le assunzioni termine il bonus spetta per dodici mesi ed è pari al 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro. Se l'assunzione a termine viene trasformata a tempo indeterminato lo sgravio spetta fino

a 18 mesi. Se invece l'assunzione avviene a tempo indeterminato dall'inizio, lo sgravio spetta direttamente per 18 mesi.

### **Commento all'obiettivo n. 5: Agevolazioni alle micro-imprese femminili**

Agevolazioni a favore di tutte le micro-imprese femminili (sia esistenti che da costituire) in analogia con quelle riservate alle start up innovative, per un periodo transitorio da definire (5 anni?). In dettaglio:

1. Agevolazioni fiscali maggiorate per chi investe nel capitale delle micro-imprese femminili con detrazione IRPEF e deduzione IRES del 40%. Esclusivamente per i soggetti passivi dell'imposta sul reddito delle società, diversi da micro-imprese, gli incentivi fiscali potranno arrivare fino al 50% nei casi di acquisizione dell'intero capitale micro-imprese femminili, a condizione che esso sia acquisito e mantenuto per almeno 3 anni da donne.
2. Esenzione del pagamento dal pagamento del diritto annuale dovuto in favore delle Camere di Commercio, con l'iscrizione ad un registro speciale.
3. L'assoggettamento al fallimento potrà avere luogo solo in presenza di un elemento fattuale (l'insolvenza della micro-imprenditrice) e di un elemento giuridico, ossia la sentenza del giudice che dichiara il fallimento. In mancanza di uno di questi elementi, non si potrà procedere con la liquidazione coatta o con il concordato. Il regime di esenzione potrà valere per un periodo da definire (cinque anni dall'entrata in vigore della norma? ovvero dall'iscrizione nella sezione speciale del Registro delle Imprese che farebbe venir meno la facoltà di dichiarare fallimento per le micro-imprese al femminile).

### **Commento all'obiettivo n. 6: Misure di conciliazione vita-lavoro per le libere professioniste**

Il lavoro delle libere professioniste non ha orari definiti, spesso con scadenze prorogabili. Dovrebbe essere istituzionalizzata una buona prassi per le professioniste in gravidanza e maternità, ad esempio in Tribunale rinviare le udienze oppure dare la precedenza alla discussione delle cause che vedono coinvolte colleghe in stato di gravidanza. Analoga previsione per tutte le consulenti che si interfacciano con la Pubblica Amministrazione (prevedere sportelli riservati durante la gravidanza/maternità).

### **Commento all'obiettivo n. 7: Incentivi a favore delle donne nelle professioni**

Questo obiettivo ha la finalità di dare un contenuto concreto all'art. 20 del disegno di legge Camera n. 375 dove ci si limita a dire: "Lo stato promuove la presenza delle donne nelle professioni". Abbiamo quindi proposto di chiedere che siano previste due facilitazioni quali la riduzione del 30% delle imposte sul reddito professionale per i primi tre anni di professione svolta da donne professioniste titolari di studio e la messa a disposizione delle donne professioniste che intendano avviare una attività professionale autonoma di strutture recuperate dalla lotta alla criminalità organizzata e di strutture inutilizzate facenti parte del patrimonio statale o degli enti locali, da adibire a studi professionali, a canoni di locazione ridotti del 50% rispetto a quelli di libero mercato.

---

## **RAPPRESENTANZA**

### **Commento all'obiettivo n. 1 – Proroga ed estensione della legge Golfo-Mosca**

A pochi anni di distanza dalla scadenza della legge Golfo-Mosca si deve prendere atto che la situazione apparentemente, sembra estremamente positiva: le donne nei cda sono passate da meno del 6% al 36% in sei anni, portando con loro un abbassamento dell'età media, un aumento dell'istruzione di tutti i componenti dei board e anche la prova dell'esistenza di una correlazione tra la diversity di genere nel board e le performance aziendali.

Se proviamo a scavare oltre la superficie, però, appaiono immediatamente dei segnali di allarme. La maggior parte dei board ha un numero di donne esattamente pari, o appena al di sopra, della quota imposta per legge e, soprattutto, l'obbligo limitato alle sole aziende quotate in borsa ha uno scarso impatto sulla realtà economica italiana visto il numero esiguo di tali aziende (circa 350). Inoltre, molte società, con la legge, hanno deciso di passare dal cda all'amministratore unico (donna solo nel 12 per cento dei casi). Allo scopo quindi di permettere che la legge diventi un effettivo strumento di cambiamento indirizzato a una riduzione delle disuguaglianze di genere, a tutti i livelli e in tutti gli ambiti, proponiamo di prorogarla estendendo l'obbligo anche alle aziende non quotate di grandi dimensioni, sul modello della legge Norvegese.

### **Commento all'obiettivo n. 2 - Quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management**

La Legge Golfo Mosca riguarda le posizioni apicali e nello specifico le cariche sociali. Uno degli effetti attesi originariamente dalla Legge e che non si è verificato è il cosiddetto "effetto a pioggia", ovvero che le donne in posizione apicale supportassero poi le altre donne in posizioni di top e middle management a farsi strada. Considerando che la suddetta Legge riguarda un target ristretto di donne italiane, si suggerisce una misura ad hoc per sopperire la mancanza di crescita delle donne in posizione di top e middle management e orientata a tutelare il genere meno rappresentato all'interno delle aziende.

### **Commento all'obiettivo n. 3 – Istituzione di una Commissione [Parlamentare] permanente sulle pari opportunità**

Si chiede, come strumento immediato, l'Istituzione presso il Dipartimento PO di un **tavolo di lavoro quale organismo indipendente** che raccolga la rappresentanza delle Associazioni aderenti ad #InclusioneDonna, che in linea con la risoluzione 2111 (2016) del Consiglio d'Europa possa/debba MISURARE e PUBBLICARE i dati di genere e cioè possa *“valutare l'impatto delle misure volte a migliorare la rappresentanza politica delle donne (doc. XII-bis, n. 13)”, con la quale innanzitutto si impegna a promuovere la dimensione di genere con le organizzazioni internazionali partner nel quadro dei monitoraggi elettorali, per quanto riguarda sia la composizione delle missioni, sia le relazioni di monitoraggio, che dovrebbero riservare sistematicamente un'attenzione specifica alla partecipazione delle donne a tutte le fasi del processo elettorale.*

*A tal fine l'Assemblea del Consiglio d'Europa ha invitato gli Stati membri a compiere ogni sforzo possibile per incrementare la rappresentanza politica delle donne, con particolare riferimento a sei ambiti: (1) introdurre il principio di parità nelle Costituzioni; (2) introdurre nella legislazione elettorale il sistema delle quote ed altre misure positive, quali: norme elettorali che regolino la composizione delle liste in relazione alla posizione dei candidati o all'alternanza di genere; disposizioni volte a garantire la pari rappresentanza di genere nella scelta dei candidati dei partiti, anche migliorando la trasparenza nelle procedure di selezione e sviluppando i meccanismi per sostenere le donne per reperire finanziamenti per le campagne elettorali anche valutando la creazione di **organismi indipendenti, dotati di adeguate risorse finanziarie e umane, che vigilino sull'applicazione delle quote e delle altre misure positive e applichino le relative sanzioni;** (3) introdurre misure di accompagnamento, come: misure che consentano di conciliare attività politiche e vita privata; corsi di formazione alle donne in politica; incentivi per sensibilizzare i media sul tema delle donne in politica; destinazione di una parte dei finanziamenti pubblici ai partiti alle attività rivolte a promuovere la partecipazione delle donne e la loro rappresentanza politica; (4) garantire che le commissioni elettorali applichino le disposizioni in materia di parità dei genere nel procedimento elettorale e rafforzare la cooperazione con le missioni internazionali di monitoraggio elettorale su questo aspetto; (5) promuovere la ricerca e la raccolta di dati sulla partecipazione delle donne alla vita politica a livello nazionale, regionale e locale, nonché valutare con regolarità l'impatto della legislazione e delle politiche nazionali di genere; (6) riconoscere il ruolo della società civile e coinvolgere le ONG che operano nel settore, con particolare riferimento alle campagne di sensibilizzazione, alle attività di formazione e al monitoraggio dell'attuazione delle misure.*