

Alla attenzione della Commissione Lavoro Pubblico e Privato, Previdenza Sociale del Senato

Memoria scritta su Doc. XXVII, n. 18 (Proposta di PNRR) - #Inclusione Donna

#InclusioneDonna nasce a maggio 2018, da un'idea di alcune donne già impegnate nell'associazionismo femminile e convinte della necessità di unire le forze per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e della rappresentanza. Le percentuali (pre-Covid) di occupate italiane rispetto a quelle europee (49% rispetto ad una media europea del 62%) e di rappresentanza femminile nelle Istituzioni e nelle posizioni apicali delle Aziende sono infatti ancora estremamente basse e nel corso degli anni la situazione non ha mostrato significativi segnali di miglioramento.

Di **#InclusioneDonna** fanno parte oggi **65**, tra **Associazioni e Community**, impegnate sulla parità di genere e rappresentanti più di **40mila donne** e **40 Ambassador** che hanno deciso, pur non appartenendo a nessuna aggregazione, di entrarvi a far parte in qualità di libere cittadine.

Tra esse si annoverano professioniste, manager, imprenditrici, impiegate in diversi settori del mondo del lavoro, dal Nord al Sud Italia, di ogni età ed estrazione sociale, tutte unite intorno all'obiettivo comune di sensibilizzare le Istituzioni e il settore privato per rimuovere i pesanti ostacoli che impediscono la realizzazione di una piena parità di genere nella rappresentanza e nel mondo del lavoro.

#InclusioneDonna finalizza il proprio operato a perseguire e sostenere, in maniera unitaria, gli obiettivi di **sviluppo dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile e di rappresentanza paritaria**, ritenuti essenziali per stimolare la crescita del Paese e superare le disparità di potere e di opportunità, nell'intento di offrire alle Istituzioni un interlocutore rappresentativo per le questioni relative ad un più equo bilanciamento di genere in merito ai temi legati alla disparità retributiva, alle opportunità occupazionali e di carriera, ed alla disparità di accesso alle cariche elettive e decisionali.

Nonostante gli impegni collettivi dichiarati in seno al G20 per ridurre il gender gap nel mondo del lavoro del 25% entro il 2025, l'Italia rimane fanalino di coda in Europa, meglio solo di Grecia, Malta e Cipro. E nel 2019, di fatto riscontra una retrocessione nelle classifiche internazionali sulla parità di genere, portandosi, secondo il World Economic Forum (WEF), al 76esimo posto su 153 nazioni dal 70esimo dell'anno precedente.

Inoltre, la disoccupazione e la sottoccupazione femminile, da un lato, e la preclusione dei livelli apicali all'interno delle organizzazioni e delle istituzioni, dall'altro, continuano a costituire un problema irrisolto (nonostante i numerosi interventi realizzati anche recentemente dalle politiche europee e nazionali) con ricadute sociali ed economiche sia sul piano dell'uguaglianza delle

#InclusioneDonna

opportunità e della retribuzione, che della visibilità e del prestigio connessi a certe occupazioni e a certi ruoli decisionali.

Pur a fronte di una crescente sensibilità delle politiche, e di una aumentata attenzione al fenomeno anche da parte di molte imprese e delle istituzioni, gli stereotipi di genere hanno ancora la meglio, specie quando si tratta di relegare la donna in ruoli scarsamente o per nulla remunerati, come nel caso del lavoro di cura. Ciò che ancora manca in modo pervasivo nel tessuto sociale e produttivo è l'idea di una reale parità di genere in tutti gli ambiti della vita degli individui: un obiettivo raggiungibile solo a condizione che si pongano in essere azioni concrete per una effettiva realizzazione della parità.

Per questo motivo **#InclusioneDonna**, attraverso una consultazione che ha coinvolto tutte le associazioni che aderiscono al network, ha individuato dieci Istanze, di cui sette in ambito Lavoro e tre in ambito Rappresentanza, che possono essere tradotte in azioni concrete per ridurre significativamente il Gender Gap nel nostro paese e produrre un impatto positivo in termini socio-economici e reputazionali nel sistema Italia.

Vogliamo cogliere questa occasione per sottoporre alla Vostra attenzione non solo il Programma di **#InclusioneDonna**, ma anche e soprattutto quelle che a nostro avviso rappresentano, in questo momento storico caratterizzato anche dalla crisi economica generata dall'emergenza Covid-19, che ha di fatto maggiormente penalizzato proprio le donne, le priorità strategiche di cui avviare l'attuazione anche alla luce della opportunità rappresentata dalla proposta di Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Innanzitutto bisogna ricordare che l'emergenza Covid ha evidenziato come la situazione riguardo il lavoro femminile, e in particolare quella giovanile, necessiti non misure singole e sporadiche ma interventi strutturali che vadano a modificare un quadro che nel corso degli anni è andato peggiorando.

Basta analizzare alcuni dati pubblicati da Openpolis su elaborazione dati Istat.

A maggio 2020, l'inizio della fase 2 ha avuto effetti positivi sull'occupazione maschile, che registra una riduzione molto più ridotta del mese precedente (-0,2), ma non su quella femminile, che cala di mezzo punto tra aprile e maggio.

A giugno 2020, quando gli uomini occupati registrano una, seppur molto lieve, crescita (+0,2), le donne occupate continuano invece a diminuire in modo costante (-0,4).

Molte donne non sono tornate al lavoro dopo il lockdown.

Uno dei motivi principali per cui molte donne sono rimaste senza lavoro anche con la ripresa delle attività è la cura dei figli. Con le scuole chiuse e tutti i bambini e i ragazzi a casa, almeno un genitore doveva necessariamente occuparsi di loro. Una scelta che ha pesato sul tasso di inattività femminile, già gravemente elevato. 46,4% le donne inattive in Italia a Maggio 2020 con un aumento di circa 2 punti rispetto a febbraio (44,3%). Osservando l'andamento mese per mese, è evidente che anche la situazione degli uomini è peggiorata nel tempo. Tuttavia, è importante sottolineare che il tasso di

#InclusioneDonna

inattività maschile era e rimane ampiamente inferiore a quello femminile. 28,2% a Maggio 2020 (quasi la metà!).

Solo a Giugno il tasso di inattività femminile registra una inversione di marcia ma contenuta (+0,2); ulteriore segnale della maggior severità con cui questa crisi sta colpendo la situazione occupazionale femminile, rispetto a quella maschile.

Sono inoltre dati recenti che riportano che a Dicembre 2020 su 101.000 occupati in meno, 99.000 sono donne

E' per questo che continuiamo a ritenere fondamentale che vengano implementate una serie di misure organiche che vadano ad indirizzare le criticità sintetizzate nelle 10 Istanze di **#InclusioneDonna** e che il PNRR deve avere tra i suoi obiettivi nella identificazione e prioritizzazione dei progetti.

Sette istanze - obiettivo in ambito Lavoro:

- 1) Eliminazione del Pay-Gap
- 2) Sostegno al reddito delle lavoratrici madri
- 3) Congedo parentale ed il congedo di paternità obbligatorio
- 4) Conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne
- 5) Agevolazioni e accesso al credito per le imprese femminili
- 6) Misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste
- 7) Incentivi a favore delle donne nelle professioni

Tre istanze - obiettivo in ambito Rappresentanza:

- 1) Estensione misure relative alla equa rappresentanza di genere (Legge Golfo-Mosca)
- 2) Quote minime di rappresentanza nei livelli di top e middle management
- 3) Istituzione Commissione Bicamerale per la Valutazione e Monitoraggio dell'Impatto di Genere

Per tutto il 2020 abbiamo mantenuto una intensa interlocuzione con le Istituzioni, compresa la Vostra Commissione, e le diverse rappresentanze politiche, anche attraverso la partecipazione alle task force del Ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia e del Dott. Colao grazie al contributo fattivo di nostre Ambassador, con la proposta di azioni concrete a sostegno della **donna lavoratrice** e dell'accesso al credito per le **imprese femminili**.

Negli ultimi 18 mesi il Governo ha messo in atto una serie di iniziative in tema di occupazione e rappresentanza femminile nelle società pubbliche e private inserite nei Decreti Legge Covid, nella Legge di Bilancio, nel testo del Disegno di legge n°1594 del 4 novembre 2019, relatrice Conzatti, relativo alla istituzione di una Commissione delle Pari Opportunità con compiti di "indirizzo e controllo" (oltre ad attività di indagine e di monitoraggio sulla presenza femminile nella vita politico-istituzionale e nel mondo del lavoro pubblico e privato del Paese", "valutazione impatto di genere", "analisi delle statistiche di genere") e più recentemente nel testo unificato, relatrice

#InclusioneDonna

Gribaudo, adottato il 4 novembre 2020 dalla Commissione Lavoro alla Camera, come testo base per le “Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, accogliendo spesso le Istanze di #InclusioneDonna, e questo è per la nostra grande rete sicuro motivo di orgoglio.

#InclusioneDonna ritiene però che sussista la necessità di fare un ulteriore passo in avanti.

La possibilità di accedere ai fondi del Next Generation EU è per l'Italia la grande occasione per recuperare l'estremo ritardo nel raggiungere gli obiettivi di riduzione del gender gap e di realizzazione di una società più giusta e paritaria. Obiettivi che si sono ulteriormente allontanati a causa dell'impatto economico e sociale della crisi pandemica che come sappiamo ha colpito più duramente le donne e i giovani.

Con particolare riferimento alla ultima bozza del testo del PNRR (Documento XXVIII n. 18) Vi evidenziamo innanzitutto alcuni principi che ci trovano favorevoli:

- che la “Parità di Genere” sia stata riconosciuta come una priorità trasversale e non solo un tema di assistenzialismo e inclusione sociale
- il principio della parità di genere come criterio di valutazione di tutti i progetti (gender mainstreaming)
- l'obiettivo di voler promuovere una strategia integrata di riforme, istruzione e investimenti in infrastrutture sociali e servizi di supporto.

Segnaliamo però alcuni punti di attenzione che secondo noi dovrebbero essere indirizzati in maniera più puntuale e non solo come declinazione di principi generali:

- non esiste più una quantificazione precisa degli investimenti specificamente dedicati ad aumentare l'occupazione femminile, il cui aumento dovrebbe essere valutato anche in termini di qualità (incremento di valore aggiunto a parità di posti di lavoro femminili creati).
- le indicazioni riportate in ambito di valutazione di impatto sulle priorità trasversali sono molto generiche e non lasciano intendere ci sia la volontà di applicare in maniera strutturata un modello di Valutazione Impatto Genere (VIG), già presente tra gli output della task Force del Dott. Colao.

E' per questo che riteniamo, rappresentando il PNRR una opportunità storica decisiva alla realizzazione simultanea e integrata di **specifiche azioni** per risolvere in maniera strutturale il deficit del Paese in termini di occupazione femminile, che codesta Commissione possa svolgere un ruolo centrale nel portare avanti nell'ambito di questo Piano, in quanto strategiche e prioritarie per il futuro del paese, le seguenti attività:

- **declinazione in maniera integrata delle priorità strategiche delle decisioni di investimento e delle riforme previste dal PNRR**, valutandone l'impatto di genere ex-ante e monitorandone gli effetti ex-post, attraverso la individuazione di un set di indicatori in grado

di supportare il **monitoraggio costante** delle misure poste in atto e la reale aderenza a politiche di genere anche integrando le informazioni da parte di aziende pubbliche o private; in questa logica la **Valutazione dell’Impatto di Genere (VIG)** su ciascuna delle 6 Missioni del PNRR dovrebbe, con il loro supporto, produrre una valutazione complessiva, integrata ed ufficiale dell’impatto sulla Parità di Genere e i risultati attesi in termini di aumento della occupazione femminile sia in quantità che in qualità; #InclusioneDonna a questo riguardo ha individuato un primo “set di indicatori” (cfr Allegato 1 al presente documento) che ritiene prioritario in associazione alla VIG. .

- realizzazione di una **piattaforma di Business Intelligence** che integri le statistiche di genere e i dati resi disponibili ad oggi in modo frammentario da più fonti e in carico a diversi enti di ricerca e organismi pubblici, al fine di rendere disponibile un sistema di reporting in grado di supportare le decisioni in ambito legislativo e di monitorarne poi gli effetti attraverso la misura dei suddetti indicatori; questa piattaforma deve rappresentare lo strumento di monitoraggio della efficacia anche del PNRR sulla Parità di Genere, valorizzando eventuali progetti proposti dagli uffici pubblici, quali il Dipartimento Pari Opportunità, incaricati di realizzare Metodi e Strumenti Valutativi per il Mainstreaming di Genere, in linea con gli obiettivi nazionali di superamento del gender gap.
- individuazione/istituzione un “**soggetto istituzionale**” (e non un generico “osservatorio”) che gestisca la Valutazione di Impatto di Genere (ex-ante) delle proposte normative e dei piani di spesa pubblici, inclusi i fondi del Next Generation Europe, con compiti di indirizzo, vigilanza e controllo, che esprima un parere vincolante sugli stessi provvedimenti legislativi. A questo soggetto va anche attribuito il compito di monitorare (ex-post) l’effettiva destinazione ed efficacia dei fondi allocati, in termini di miglioramento degli indicatori di gender equality.
- Avvio di un percorso virtuoso mediante la “Certificazione per la parità di genere” dei processi aziendali. I criteri e le procedure di certificazione devono essere basati su norme standardizzate applicabili da tutti gli operatori privati e pubblici e riconoscibili dal mercato. La certificazione deve riguardare, oltre alla parità retributiva, le complessive policy di parità di genere adottate dalle organizzazioni. A tal fine è necessario definire uno “**schema di Certificazione per la parità di genere**” che sia basato su Norme Standard UNI adottabile gratuitamente da parte di Istituzioni e Aziende pubbliche e private di ogni settore e dimensione. L’adozione facoltativa di tale Certificazione sarà sostenuta da un sistema di premialità, che preveda sia sgravi contributivi e/o fiscali sia un aumento del punteggio attribuito nelle gare di appalto, come nelle gare bandite dalla Regione Lazio nel settembre 2020.

Siamo convinte che solo un processo strutturato e continuativo di misurazione ex ante ed ex post di tutti i progetti ed investimenti (sulla base di una VIG e un sistema monitoraggio di KPI consentito da una piattaforma di Business Intelligence) che saranno previsti dal PNRR, nell’ambito dei nuovi Comitati Interministeriali per la transizione digitale e per la transizione ecologica, possa consentire effettivamente di incidere in maniera significativa e strutturale su uno dei punti più deboli di questo

#InclusioneDonna

Paese: la bassissima presenza lavorativa di metà della sua popolazione e la conseguente mancata contribuzione alla crescita del PIL.

Allegati

Allegato 1 – “Misurare l'efficacia delle misure messe in atto per ridurre il gender gap”-
#InclusioneDonna

Allegato 2 – “Piattaforma_BI” - #InclusioneDonna

STRUMENTI PER PROMUOVERE LA **PARITA' DI GENERE**

PIATTAFORMA TECNOLOGICA

RACCOLTA DEI DATI DISAGGREGATI PER GENERE PER QUALSIASI GRUPPO/SETTORE
OGGETTO DI INDAGINE:

- SUPPORTO AL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE
- SUPPORTO AL PROCESSO DI VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE E AL MONITORAGGIO PERMANENTE («EX ANTE» ED «EX POST») – ANALISI SU BANCHE DATI CERTIFICATE

#InclusioneDonna



apid
imprenditorialità
donna



AIDDA
FARE IMPRESA AL FEMMINILE
Associazione Imprenditrici e
Donne Dirigenti di Azienda

Le ROSA

FEDERMANAGER
MINERVA

FUORI QUOTA



Rete al femminile



FORUM DELLA
MERITOCRAZIA

W/S
ITALIA



Fondazione
Donna a Milano
ONLUS



ADGI
Donne Giuriste Italia
Sezione di Roma



GROWTH THROUGH DIVERSITY

WISTER
WOMEN FOR INCLUSIVE AND FASTER GROWTH



Rebel
ARCHITETTE

GiULIA
giornaliste



CODICE DONNA

EMD



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



DONNE MANAGER
MANAGERITALIA



shetech
EMPOWERING WOMEN IN TECH

LEAN IN | Italy

ADGI
Donne Giuriste Italia
Sezione di Roma



Ywn
young women network



WINNING WOMEN
INSTITUTE



GAMMA
FORUM NAZIONALE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE E GLOBALE

GLOBAL THINKING
FOUNDATION

fp
FEMININ PLURIEL
the global women network



WONDER
Women
in
Digital



LAZIO



Associazione Nazionale
Le Donne dell'Ortofrutta

GWPR
ITALIA



VPWN



ASSOCIAZIONE DONNE GIURISTE ITALIA
Aderente alla FIFCJ - Sezione Catania

Inspiring Fifty
italy

A4W
ANGELSFORWOMEN



sui
generis



CONFINDUSTRIA SALERNO
COMITATO FEMMINILE PLURALE



il rosa e il grigio

DONNE 4.0
COMMUNITY



WIA

Consulta
Interassociativa
Femminile
Milano



UNIONE CRISTIANA IMPRENDITORI DIRIGENTI

PWN | MILAN
PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK



FIDAPA - BPW Italy
FEDERAZIONE ITALIANA DONNE ARTI PROFESSIONI AFFARI
INTERNAZIONALI - Federation of Business and Professional Women

PWN | ROME
PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK

CORRENTE ROSA
L'ENERGIA, L'ESPERIENZA, IL TALENTO DELLE DONNE



WOMEN &
TECH

e-Health
al femminile

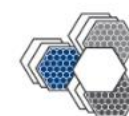


NoiD

ZONTA
CLUB OF
PALERMO TRISCELE
MEMBER OF ZONTA INTERNATIONAL
EMPOWERING WOMEN
THROUGH SERVICE & ADVOCACY

CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
TERZIARIO DONNA

pwa
Professional Women's Association



CONFAPID



ADDBI
ASSOCIAZIONE DONNE
DELLA BANCA D'ITALIA

CONTESTO – le priorità secondo #InclusioneDonna

La rete #InclusioneDonna ha individuato **3 azioni urgenti**:

1. Implementare la **Certificazione di Genere** in base a Norme Standard UNI.
2. Adottare la **Valutazione di Impatto di Genere (VIG)** obbligatoria per integrare nei processi decisionali la piena equità/parità tra uomini e donne, iniziando dai progetti che verranno presentati per l'accesso al Next Generation EU.
3. Realizzare una **Piattaforma tecnologica di Business Intelligence** in grado, mediante l'integrazione logica di tutti i dati disponibili in modo disaggregato e riguardanti le politiche di genere di Imprese e PA, di fornire gli strumenti a supporto delle decisioni (ex ante) e di monitoraggio (ex post) ai Soggetti istituzionali che, nel Governo (es. Ministero PO) e nel Parlamento (es. Commissione bicamerale per le PO (da costituire)), abbiano la responsabilità di effettuare la Valutazione di Impatto di Genere di cui al punto (2)



#InclusioneDonna

CERTIFICAZIONE DI GENERE



GENDER EQUALITY CERTIFICATION

COSA SI VUOLE FARE

- Sviluppare un documento tecnico normativo con UNI (UNI/PdR) o una Norma Tecnica (UNI), come strumento di riferimento per il rilascio di attestazioni di conformità sulla Parità di Genere
- Identificare dei fattori di misurazione applicabili (KPI quali-quantitativi)
- Costruire un sistema premiante
- Sviluppare delle statistiche di genere (disaggregate a livello nazionale e regionale).



COME VA FATTO

- Avvio dell'iter per lo sviluppo di un documento tecnico normativo con UNI (UNI/PdR) o una Norma Tecnica (UNI)
- Progettazione di una piattaforma tecnologica per la raccolta dei dati quali-quantitativi disaggregati elaborati da ogni organizzazione che accede al processo di Certificazione di Genere.

#InclusioneDonna

MONITORAGGIO Permanente VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE («EX ANTE» ED «EX POST»)



COSA SI VUOLE FARE

- Realizzare una piattaforma di **business intelligence**
- Supportare le decisioni nell'ambito della "**valutazione di impatto di genere**"
- Estrapolare dati disaggregati, aggregandoli attraverso specifiche chiavi di riconciliazione

#InclusioneDonna

MONITORAGGIO Permanente VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE («EX ANTE» ED «EX POST»): CREAZIONE DI UN TAVOLO DI LAVORO

Partecipanti:

COMMITTENTE – Ministero per le Pari Opportunità e per la Famiglia

PROJECT MANAGER – ISTAT

SUPPORTER – Consiglio Parità (Cipriani), Ministero Innovazione, Società Civile (#InclusioneDonna, ValoreD), ...

CLIENTE – Commissione bicamerale per le pari opportunità (da costituire) o soggetto politico che abbia la **responsabilità** di effettuare la VIG obbligatoria su ogni misura

Pianificazione:

GANTT – assegnazione delle attività e indicazione dei tempi

*Il Tavolo di lavoro sarà fondamentale in quanto
punto di riferimento per tutta la durata del progetto*



#InclusioneDonna

MONITORAGGIO Permanente VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE («EX ANTE» ED «EX POST»): RICERCA E IDENTIFICAZIONE BANCHE DATI

Esempi:

POPOLAZIONE E OCCUPAZIONE FEMMINILE (fonte INAIL)

DONNE NELLE CARICHE PUBBLICHE ELETTIVE (fonte ISTAT)

CARRIERE FEMMINILI NEL SETTORE UNIVERSITARIO (fonte MIUR)

LIVELLI DI SCOLARIZZAZIONE (fonte ISTAT e EUROSTAT)

IMPRENDITORIA FEMMINILE (fonte CAMERE DI COMMERCIO)

L'identificazione delle Banche Dati da esaminare è importante perché potrebbe aprire anche ulteriori fronti di analisi



#InclusioneDonna

MONITORAGGIO Permanente VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE («EX ANTE» ED «EX POST»): GARA DI APPALTO

Attività:

STESURA CAPITOLATO E DEFINIZIONE SLA (a cura del Dipartimento PO)

PUBBLICAZIONE (a cura del Dipartimento PO)

PREPARAZIONE DELLA COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE DELLE RISPOSTE

ASSEGNAZIONE PROGETTO

ESECUZIONE DEI LAVORI SUPERVISIONATI DAL PROJECT MANAGER

La procedura software da implementare è, a tutti gli effetti, un progetto che, seppur piccolo, ha necessità di un approccio procedurale



#InclusioneDonna

MONITORAGGIO Permanente VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE («EX ANTE» ED «EX POST»): APPROCCIO PROGETTUALE

Fasi:

RACCOLTA REQUISITI

ANALISI

PROGETTAZIONE

IMPLEMENTAZIONE

TEST

RILASCIO

L'approccio procedurale si realizza in base alle fasi sopra elencate



#InclusioneDonna

MONITORAGGIO Permanente VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE («EX ANTE» ED «EX POST»): RILASCIO DEL SISTEMA



*Obiettivo della piattaforma è anche quello **di crescere nel tempo**, in nuove funzionalità da destinare **a chi nel governo** (Ministero della PO e Famiglia) e **in Parlamento** (Commissione bicamerale per le pari opportunità (da costituire)) **avrà l'incarico di supervisionare l'effettiva valutazione di impatto di genere di ogni misura da parte di chi legifera***

*Operativamente **#Inclusionedonna** propone di accelerare la pubblicazione del bando di gara del progetto dal titolo **«METODI E STRUMENTI VALUTATIVI PER IL MAINSTREAMING DI GENERE»**, già finanziato dal DPO nell'ambito del PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020 prorogato fino a fine 2022*

#Inclusionedonna

ALLEGATO 2

MISURARE L'EFFICACIA DELLE MISURE MESSE IN ATTO PER LA RIDUZIONE DEL GENDER GAP

Sommario

INTRODUZIONE E SCOPO DEL DOCUMENTO	2
CONTESTO ISTITUZIONALE ED ECONOMICO PRODUTTIVO	2
Contesto istituzionale	2
Contesto occupazionale e produttivo	4
Policy di Genere quale strumento essenziale	6
L'IDENTIFICAZIONE DI SPECIFICI KPI QUALE VOLANO AL CAMBIAMENTO	7
Misurare l'equità di genere e l'aumento della percentuale di occupazione femminile in Italia attraverso specifici KPI	7
Panoramica indici e strumenti di misurazione	8
Global Gender Gap Index (GGGI)	8
Eurostat - Istat	9
Gender Equality Index (GEI)	9
Indicatori di agenzie internazionali	9
Modelli di valutazione della Gender Equality sviluppati in Italia	9
Una panoramica degli standard e linee guida di riferimento	11
Una proposta di "insieme" di KPI da affiancare alla Valutazione di Impatto di genere delle misure previste nel Recovery Plan e da monitorare con continuità nel tempo con riferimento a quelle già implementate e a quelle che verranno inserite nella Legge di Bilancio	12

#InclusioneDonna

INTRODUZIONE E SCOPO DEL DOCUMENTO

Negli ultimi 18 mesi il Governo ha messo in atto una serie di iniziative (inserite nei Decreti Legge Covid e in ultimo anche nella Legge di Bilancio) in tema di occupazione e rappresentanza femminile nelle società pubbliche e private, accogliendo spesso le Istanze di **InclusioneDonna**

Con questo documento **InclusioneDonna** intende sensibilizzare le Istituzioni sulla necessità di fare un ulteriore passo in avanti.

Riteniamo infatti che il momento storico sia particolarmente favorevole alla **realizzazione simultanea e integrata** delle seguenti azioni:

1. Mettere a **"sistema"** le misure per la "parità di genere", purtroppo spesso proposte in modo distonico e non sistemico dai due rami del Parlamento, al fine di tenere sempre presente la sua natura "multidimensionale";
2. Definire uno **"schema di Certificazione per la parità di genere"** che sia basato su Norme Standard UNI adottabile gratuitamente e in modo democratico da parte di Aziende pubbliche e private di ogni dimensione. L'adozione di tale certificazione dovrà prevedere premialità in caso di "gare di appalto" e sgravi fiscali;
3. Individuare per ogni "famiglia di misure" un set di indicatori (**Key Performances Indicator**) in grado di supportare sia il monitoraggio costante delle misure poste in atto, e quindi di misurare **l'azione del governo in merito alla effettiva adozione di misure per la parità di genere**, sia la reale **aderenza a politiche di genere da parte di aziende pubbliche o private**, vero volano per l'incremento dell'occupazione e, di conseguenza, della rappresentanza femminile nella società;
4. Realizzare una piattaforma di **Business Intelligence** che integri le statistiche di genere e i dati disponibili ad oggi in modo frammentario su più fonti e in carico a diversi comitati e dipartimenti Pari Opportunità Centrali e Locali, al fine di rendere disponibile un sistema di reporting in grado di supportarne le decisioni in ambito legislativo e di ricerca (ex ante) e di monitorarne poi gli effetti attraverso i suddetti KPI (ex post). Cfr allegato
5. Individuare/istituire un **"soggetto istituzionale"** che effettui la **Valutazione di Impatto di Genere** (ex-ante) delle proposte normative e dei piani di spesa pubblici, inclusi i fondi del Next Generation Europe, con compiti di indirizzo, vigilanza e controllo, che esprima un parere vincolante sugli stessi provvedimenti legislativi. A questo soggetto è attribuito il compito di monitorare (ex-post) l'effettiva destinazione ed efficacia dei fondi allocati, in termini di miglioramento degli indicatori (KPI) di gender equality.

CONTESTO ISTITUZIONALE ED ECONOMICO PRODUTTIVO

Contesto istituzionale

#InclusioneDonna

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2020), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. I paesi più avanzati in tema di parità di genere (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po' più dell'80% del divario. Considerando la parità di genere attraverso quattro dimensioni – economia, istruzione, salute e politica, il WEF stima che nel mondo si è chiuso il 97% del divario in salute, il 96% del divario in istruzione, il 58% del divario in opportunità e partecipazioni economica e solo il 25% del divario in politica e rappresentanza. In questa classifica globale, che copre 153 Paesi, l'Italia si posiziona al 76esimo posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al 117esimo. La partecipazione economica emerge come la dimensione più critica per il nostro Paese (Profeta, 2020).

Il dato più noto e che più caratterizza l'Italia è il basso tasso di **occupazione femminile**. Nel 2018 (popolazione 15-64 anni) **è stato pari al 49,5% (Istat)**, un valore quasi stabile nell'ultimo decennio. Il corrispondente tasso maschile è pari al 67,6%. L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59,7% del Nord, al 55,9% del Centro e solo il 32,8% del Sud. Con questi valori l'Italia si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il 53,3% (69,9% per gli uomini) ma resta solo il 34% al Sud.

In generale, quando lavorano, le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario, e la tipologia di lavoro. Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario** lordo orario medio maschile e femminile, le donne europee **guadagnano circa il 16% in meno degli uomini**. In Italia la differenza è minore, sotto il 10%. Tuttavia, questo dato è fuorviante: quando il tasso di occupazione è basso, come in Italia, la selezione nel mercato del lavoro è maggiore, con la conseguenza che **solo le donne più istruite e con redditi più elevati lavorano**. Gli studiosi infatti, per considerare correttamente questo dato, operano una correzione statistica per l'effetto selezione, a seguito della quale il dato italiano si riallinea con quello della media europea. Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora **part-time** contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia **involontario**. Le donne che lavorano a **tempo determinato** sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

Una categoria particolarmente debole è quella delle madri. Il tasso di **occupazione delle madri** è più basso di quelle delle donne non madri della stessa coorte di età. **In Italia il divario tra il tasso di occupazione di madri e padri supera il 28%**, dato più alto in Europa, con la sola eccezione di Malta. Secondo l'Istat una donna su tre lascia il lavoro alla nascita del primo figlio, un'uscita che è quasi sempre definitiva.

La **pandemia Covid-19** è scoppiata in una situazione di contesto particolarmente difficile per l'occupazione femminile italiana e rischia di accentuare i divari. Sono ormai numerosi gli studi che mostrano che i divari di genere rischiano di amplificarsi durante la pandemia (Profeta, 2020). Le donne rappresentano un elemento debole sul mercato del lavoro e le crisi colpiscono soprattutto le parti più deboli. Le donne rappresentano la maggioranza degli occupati in settori lavorativi come la sanità e l'istruzione, che espongono a elevati rischi di contagio (Bertocchi 2020; Barbieri, Basso e Scicchitano 2020). Inoltre, la pandemia, con il conseguente lockdown e la chiusura delle scuole, ha aumentato il carico di lavoro domestico e di cura per le famiglie, aggravato dall'assenza, in ragione dei rischi sanitari, dei nonni, a cui spesso in Italia è affidata la cura dei bambini. Del Boca et al. (2020) mostrano che questo carico ulteriore non si è diviso in modo simmetrico tra i genitori,

#InclusioneDonna

neanche nelle famiglie in cui entrambi hanno lavorato a distanza, ma è gravato soprattutto sulle donne, esacerbando gli squilibri già esistenti.

Contesto occupazionale e produttivo

Nel contesto italiano, esistono settori occupazionali tipicamente maschili, come l'industria e le costruzioni (rispettivamente 71% e 89% di uomini), e **settori più femminili**, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). Il processo di de-specializzazione che ha interessato l'Italia a partire dal 1993 ha favorito la partecipazione femminile al mercato del lavoro (Martini 2020). Una più attenta analisi dei dati (Ateco 5 digit) evidenzia però che, nell'ambito di questi settori **le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità**. Nell'ambito del settore Attività Professionali Scientifiche e Tecniche (Ateco M) la maggior presenza femminile si concentra nei servizi forniti agli studi professionali, mentre in ambito sanitario (Ateco Q Sanità ed Assistenza Sociale) le donne sono prevalentemente presenti in settori quali i servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale. In conclusione, se da un lato il processo di de-specializzazione ha favorito le donne, incrementando il peso dei settori produttivi in cui la partecipazione femminile è più elevata in tutte le regioni di Italia, dall'altro questa partecipazione si caratterizza per lo più per figure professionali di profilo intermedio che spesso sono di supporto ad altre attività.

Questa maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro è la conseguenza non solo di un processo di de-specializzazione, ma anche di una serie di elementi culturali e sociali, non ultima la acquisizione di una educazione terziaria. Se da un lato il livello di istruzione delle donne è più elevato rispetto a quello degli uomini, soprattutto nella fascia di età 25-34 anni, dall'altro spesso le donne acquisiscono titoli di studi meno "spendibili" sul mercato del lavoro che spesso le costringe ad **accettare lavori meno qualificati rispetto alle loro competenze**. Inoltre, le donne spesso hanno il maggior carico familiare che le induce a non entrare sul mercato del lavoro. A parità di titolo di studio e di macroarea, il tasso di partecipazione delle donne è sempre più basso di quello degli uomini. Inoltre, proprio per la presenza del carico familiare, spesso rinunciano a partecipare al mercato del lavoro. In accordo con i dati delle Multi-scopo forniti dall'Istat, il 50% delle donne inattive dichiara di esserlo a causa del carico familiare contro il 5% degli uomini. Il dato è costante dal 2004 ad oggi, evidenziando la totale assenza di progressi su questo tema.

Dopo lo shock del 2008 mentre l'occupazione maschile decresceva l'occupazione femminile aumentava. Proprio a seguito dello shock economico-finanziario del 2008 molte donne hanno **deciso di entrare sul mercato del lavoro**, passando dalla situazione di inattive a quella di attive (attive = occupati + disoccupati). La lettura congiunta dell'andamento dei dati relativi al mercato del lavoro degli uomini e delle donne evidenzia alcune criticità. Mentre lo shock economico faceva perdere lavoro agli uomini, le donne entravano nel mercato del lavoro per cercare di sostenere la famiglia. **La necessità di lavorare le ha però spinte ad accettare spesso lavori meno qualificati o part-time**. Ancora una volta le donne, forse proprio in virtù delle loro capacità di adattabilità e resilienza, hanno avuto un ruolo di ammortizzatore che ha consentito di sostenere la famiglia, spesso facendosi carico anche del lavoro in casa, ma non ha consentito loro di essere vere protagoniste.

#InclusioneDonna

Come emerge dalla tabella 1, le donne sono per lo più occupate come impiegate ed operaie.

2017 - DONNE Classe/n° addetti	Qualifica professionale						totale
	dirigente	quadro	impiegato	operaio	apprendista	altro dip.	
0-9	681	6.540	705.857	610.621	91.408	2.442	1.417.550
10-49	2.229	11.650	558.287	515.829	47.278	4.954	1.140.227
50-249	3.929	19.328	403.108	341.340	15.873	4.796	788.374
250 e più	9.317	90.070	877.388	585.410	19.506	13.007	1.594.699
totale	16.157	127.589	2.544.640	2.053.200	174.065	25.199	4.940.850

Tabella 1: numero dipendenti delle imprese attive (valori medi annui) - Donne Fonte: Istat; anno 2017

La tabella 2 riporta invece il numero di addette delle imprese attive per settore Ateco e classe dimensionale.

2018 - DONNE Settori Ateco	Classe/n° addette				totale
	0-9	10-49	50-249	250 e più	
0010: TOTALE	7.562.378	3.505.189	2.300.901	3.919.422	17.287.891
B: estrazione di minerali da cave e miniere	4.304	7.300	3.976	13.622	29.201
C: attività manifatturiere	829.121	1.138.158	862.364	896.869	3.726.512
D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	9.825	8.938	11.089	53.891	83.743
E: fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	20.167	36.583	51.842	94.911	203.503
F: costruzioni	838.406	311.060	101.762	56.157	1.307.385
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	1.936.523	622.966	281.527	582.172	3.423.187
H: trasporto e magazzinaggio	223.388	232.641	207.034	465.826	1.128.890
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	895.581	425.761	91.944	145.301	1.558.586
J: servizi di informazione e comunicazione	175.963	106.142	94.225	202.227	578.558
K: attività finanziarie e assicurative	141.464	30.709	47.758	322.644	542.575
L: attività immobiliari	278.551	11.618	3.577	4.726	298.472
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	981.990	137.563	91.013	94.740	1.305.305
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	254.665	188.877	217.322	724.074	1.384.938
P: istruzione	56.345	35.408	18.031	3.016	112.799
Q: sanità e assistenza sociale	425.227	110.953	170.963	223.859	931.001
R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	112.956	39.405	17.638	18.767	188.766
S: altre attività di servizi	377.904	61.108	28.837	16.622	484.470

Tabella 2: numero di addetti imprese attive (2018) per settori Ateco- Donne

#InclusioneDonna

La presenza delle donne nel mercato del lavoro, se si esclude il settore pubblico (O-P-Q), notoriamente *shock absorber*, è per lo più concentrata nel settore del commercio e nelle attività di alloggio e ristorazione in imprese di piccole e piccolissime dimensioni. **In conclusione, la presenza delle donne si concentra in settori a basso valore aggiunto, in imprese di piccole e piccolissime dimensioni o, in imprese di grandi dimensioni ma con figure professionali medio basse (operaie-impiegate).**

A differenza dello shock del 2008, che ha colpito settori tipicamente maschili quali industria e costruzioni, lo shock determinato dal Covid-19 ha colpito anche i servizi, settore femminile. Inoltre, la totale assenza di servizi di supporto alle famiglie – in primis la chiusura delle scuole e l'incertezza circa la riapertura – non favoriscono la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La vera sfida riguarderà gli scenari futuri. Gli shock creano sempre una riorganizzazione del tessuto produttivo. La direzione che prenderà questa riorganizzazione **dipenderà** anche dalle scelte che saranno fatte in termini di *policies* e **da come verranno allocati i fondi del Next Generation EU. Se saranno incentivati settori quali l'industria e le costruzioni – maschili - le donne saranno ovviamente penalizzate.**

Policy di Genere quale strumento essenziale

"La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente. La strategia per la parità di genere intende accelerare e incentivare i progressi verso la parità tra uomini e donne".

[5 marzo 2020, Ursula von der Leyen, Presidente della Commissione europea]

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di equità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali: *i)* porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno di aziende e imprese, *ii)* misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati, *iii)* certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Il primo strumento da adottare è la **Policy di Genere**, attraverso la quale le aziende si impegnano a fare propri i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, nell'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, molestie e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Attraverso l'adozione della Policy di Genere, l'azienda è in grado di definire una mappa di tutte le fasi del processo su cui si richiede l'impegno per la parità di genere, identificando un vero e proprio

#InclusioneDonna

piano di azione, con obiettivi precisi e un orizzonte temporale definito (il "Piano"). Per fissare gli obiettivi e misurare i progressi necessari al raggiungimento dei risultati desiderati è indispensabile utilizzare **indicatori (KPI)** caratterizzati dall'essere **percorribili, pertinenti e confrontabili**. In altre parole, tra i molteplici indicatori disponibili, **si propongono KPI facili da raccogliere e monitorare**, ovviamente capaci di cogliere le specifiche dimensioni sotto osservazione e costruiti secondo standard riconosciuti e diffusi, **ispirati alle best practice nazionali e internazionali**.

L'IDENTIFICAZIONE DI SPECIFICI KPI QUALE VOLANO AL CAMBIAMENTO

Misurare l'equità di genere e l'aumento della percentuale di occupazione femminile in Italia attraverso specifici KPI

Con l'emanazione del DLgs. n. 254/2016¹, che recepisce in Italia la direttiva 2014/95/UE, dal 2017 la reportistica aziendale cosiddetta "non finanziaria" è diventata **obbligatoria** per alcune società di grandi dimensioni (oltre 500 dipendenti). La responsabilità sociale d'impresa (RSI), inclusa la componente relativa alla diversità e pari opportunità, trova pertanto piena collocazione nell'ordinamento nazionale. Il decreto impone l'obbligo di comunicare alcune azioni di RSI poste in essere e la RSI, diventa parte integrante delle strategie aziendali.

Il DLgs n. 254/2016 ha inoltre modificato l'art. 123-bis del DLgs n. 58/1998 (TUF), prevedendo l'obbligo per le società quotate con oltre 250 dipendenti (gli emittenti obbligazioni quotate o quelli con meno di 250 dipendenti possono omettere la descrizione) di effettuare una descrizione delle politiche in materia di diversità applicate in relazione alla composizione degli organi di amministrazione, gestione e controllo relativamente ad aspetti quali l'età e la composizione di genere nonché una descrizione degli obiettivi, delle modalità di attuazione e dei risultati di tali politiche, nell'ambito della Relazione di Governance. Nel caso in cui nessuna politica sia applicata, si deve motivare in maniera chiara e articolata le ragioni di tale scelta.

L'art. 46 del Codice delle pari opportunità (D. Lgs. 198/06) obbliga inoltre le aziende, pubbliche e private, che occupano oltre 100 dipendenti, a redigere almeno ogni due anni un rapporto contenente informazioni relative al personale impiegato e riguardanti lo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, l'intervento della Cassa integrazione guadagni, i licenziamenti, i prepensionamenti, pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta.⁵

I dati per ogni informazione evidenziano la quota relativa al personale femminile. Il rapporto può essere compilato e inviato per via telematica; sono previste sanzioni amministrative in caso di mancato

invio.

Attualmente sono all'analisi della Commissione Lavoro della Camera alcune proposte di modifica volte a: *i*) estendere l'ambito di applicazione alle aziende con più di 25 (o 50) dipendenti, *ii*) prevedere parametri minimi di parità di genere, *iii*) attribuire una certificazione di genere alle aziende virtuose, *iv*) prevedere sanzioni anche di natura penale in caso di inottemperanza grave e prolungata.

In tale contesto si inserisce la UNI ISO 26000 "Guida alla Responsabilità Sociale", la norma internazionale che fornisce a tutte le tipologie di organizzazioni, indipendentemente da dove siano

#InclusioneDonna

localizzate e dalle loro dimensioni, una guida sui principi e le pratiche relative alla responsabilità sociale, sui temi fondamentali e gli aspetti specifici ad essa correlati². La UNI ISO 26000 è un Linea Guida, un quadro di riferimento, che può essere adottato nell'individuazione ed applicazione di una metodologia per gestire efficacemente un'organizzazione seguendo principi e modalità socialmente responsabili.³

I GRI Sustainability Reporting Standards o GRI Standards ("GRI") sono invece i Principi di rendicontazione più diffusi al mondo, che si applicano a organizzazioni di qualsiasi dimensione, tipo, settore o area geografica che desiderino rendicontare i propri impatti economici, ambientali e/o sociali. I GRI rientrano fra gli standard emanati da autorevoli organismi sovranazionali, internazionali o nazionali, di natura pubblica o privata, funzionali ad adempiere agli obblighi di informativa non finanziaria previsti dal D.Lgs. n. 254/2016.

I GRI Standards sono stati applicati da tutti i soggetti (n. 208) che hanno pubblicato la DNF relativa all'esercizio 2018, incluse le cinque DNF redatte su base volontaria (rif. Delibera Consob n. 21273 del 21 febbraio 2020)., Il D.Lgs. n. 254/2016 dispone che anche i soggetti diversi da quelli obbligati hanno facoltà di redigere una DNF su base volontaria e di ottenere l'attestazione di conformità, con il conseguente beneficio reputazionale di poter apporre su dette dichiarazioni la dicitura di conformità al decreto).

Sono particolarmente rilevanti ai fini dell'ambito diversità e pari opportunità il GRI 404 (Formazione) e il GRI 405 (diversità e pari opportunità). In particolare, il GRI 405 stabilisce i requisiti di rendicontazione in materia di diversità e pari opportunità e include informative sulle modalità di gestione e le informative specifiche.⁴

Panoramica indici e strumenti di misurazione

Global Gender Gap Index (GGGI)

Numerose agenzie sovranazionali rilasciano periodicamente misure di equità di genere sotto forma di indicatori compositi e di classifiche mondiali.

Un indicatore composito è un numero, di solito una percentuale, costruito allo scopo di misurare un macro-fenomeno, complesso e multidimensionale, non direttamente osservabile - quale l'equità di genere - che viene utilizzato per produrre ordinamenti e classifiche, ad esempio fra Paesi. Esso è ottenuto per aggregazione di un insieme di indicatori semplici - rapporti, tassi, medie e proporzioni - che si ritengono rappresentativi di aspetti diversi del fenomeno multi-dimensionale di interesse.

Fra questi uno dei più noti è il Global Gender Gap Index (GGGI) prodotto dal World Economic Forum a partire dal 2006.⁸

#InclusioneDonna

Eurostat - Istat

A livello europeo, Eurostat ha realizzato un lavoro di analisi della domanda di informazione associata agli SDGs e di ricognizione dell'informazione statistica esistente. Il 20% degli indicatori sono stati considerati da Eurostat come "non rilevanti per il contesto europeo", in quanto pensati per cogliere fenomeni tipici di paesi appartenenti a contesti estremamente diversi tra loro per collocazione geografica o livello di sviluppo. A seguito di questo lavoro di ricognizione, nel 2017 Eurostat ha diffuso una prima analisi della situazione dell'Unione europea rispetto agli obiettivi dell'Agenda 2030, analizzando 100 indicatori selezionati, che sono finalizzati al monitoraggio dei progressi degli SDGs in ambito europeo che tengano conto delle politiche europee.

In questo ambito, a partire dal 2016 l'Istat ha reso disponibili gli indicatori per l'Italia con cadenza semestrale e dal 2018 pubblica il rapporto annuale sugli SDGs.⁹

Gender Equality Index (GEI)

Lo European Institute for Gender Equality – EIGE calcola annualmente, a partire dal 2013, l'indice Gender Equality Index (GEI) sull'uguaglianza di genere. I punteggi individuali assegnati a ciascuno Stato membro e all'UE nel suo complesso permettono di confrontare l'uguaglianza di genere tra i vari paesi.¹⁰

Indicatori di agenzie internazionali

Esistono inoltre indicatori sviluppati da agenzie internazionali per misurare la Gender Equality sulla base di dati consolidati e resi disponibili attraverso i bilanci aziendali.¹¹

Il 23 settembre 2020 è stata resa pubblica l'iniziativa globale Gender & Diversity KPI Alliance: cinquantasei aziende e organizzazioni hanno aderito per sostenere l'adozione e l'utilizzo di una serie di Key Performance Indicators (KPI) per misurare il genere e la diversità nelle loro aziende e organizzazioni. Questo gruppo di aziende, accademici e organizzazioni, sostenitori della diversità, dell'equità e dell'inclusione (DEI), si sono uniti per promuovere l'adozione di questi KPI, sviluppati dal lavoro del World Economic Forum International Business Council, dalla Global Reporting Initiative e da altri sostenitori.¹²

Modelli di valutazione della Gender Equality sviluppati in Italia

Inclusion Impact Index® di Valore D è uno strumento digitale che consente ad ogni azienda di mappare le proprie politiche di diversità ed inclusione in maniera integrata e di misurarne il reale impatto organizzativo. Gli indicatori ed i risultati rispondono all'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità (Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254). Da compilare in tandem con il bilancio integrato: è costruito sulla base degli indicatori proposti negli standard internazionali GRI che rappresentano il principale riferimento

#InclusioneDonna

per la redazione della DNF e del bilancio integrato, quindi è uno strumento utile per la redazione della parte non finanziaria del bilancio.

Le 4 aree alla base dell'Inclusion Impact Index:

- **GOVERNANCE:** monitora la capacità dell'impresa di fare crescere le donne al proprio interno, creando una pipeline di talenti fino ai ruoli apicali.
- **ATTRACTIVENESS:** monitora la capacità dell'impresa di attrarre giovani talenti al femminile e di trasmettere quindi i propri valori e programmi rispetto ai temi della Diversità e Inclusione.
- **DEVELOPMENT:** monitora la capacità dell'impresa di valorizzare i talenti al femminile già presenti al proprio interno, definendo percorsi di crescita personalizzati per supportare il merito e il talento.
- **RETAINMENT:** monitora la capacità dell'impresa di valorizzare i talenti al femminile in maniera integrata e continuativa durante tutta la vita professionale di una donna.

Su questa base sono stati identificati i seguenti ambiti chiave da sottoporre a verifica: Composizione Dipendenti, Composizione CdA/ Composizione CdA Imprese Controllate, Composizione Top Management, Succession Plan, Composizione Nuovi Dipendenti, Turnover, Formazione, Congedo Parentale, Avanzamento di Carriera, Differenze Retributive, Forme di Lavoro Flessibile.

Regolazione dei pesi relativi ai KPI:

- Si parte dall'assunzione che parità di genere significa che la presenza di donne e uomini sul totale e nelle sotto-unità di misura è al 50%. I valori effettivi raggiunti da parte delle aziende vengono pesati con i dati ISTAT (presenza dipendenti per genere e livello di inquadramento nei vari settori ATECO)
- Esempio: il 30% di donne impiegate in un'azienda XY nel settore estrazione di minerali da cave e miniere viene considerato un dato positivo rispetto ad una media di donne impiegate nel settore estrazione di minerali da cave e miniere del 20%
- È necessario decidere sul livello di aggregazione dei settori ATECO per definire panieri in base al settore di appartenenza, con l'articolazione adeguata per tener conto delle differenze tra la presenza di donne nei diversi settori.

Il **Dynamic Model Gender Rating del Winning Women Institute** è uno strumento che consente la valutazione della Gender Equality nei contesti organizzativi. Questo modello è strutturato nelle seguenti 4 dimensioni di indagine e in 16 indicatori quantitativi e qualitativi che consentono di certificare la Parità di Genere:

1. opportunità di crescita in azienda
2. equità remunerativa
3. politica di gestione della differenza di genere
4. politica per la tutela della maternità

#InclusioneDonna

Con riferimento alla realtà delle **PMI** (Piccole Medie Imprese ove le logiche legate alla misurazione dell'effettiva aderenza a politiche di genere si discostano in modo importante da quelle delle grandi aziende) i modelli sviluppati per essere applicati efficacemente anche in tale ambito prevedono in genere l'adozione di set di **KPI semplificati**, ma comunque identificati con l'obiettivo di misurare la situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, del percorso di carriera, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, e, soprattutto, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Alcune associazioni¹ di PMI, aderenti al network Inclusione Donna, hanno sviluppato modelli che prevedono un set di dati in cui sono presenti alcuni parametri sempre applicabili a qualsiasi tipo di azienda, altri parametri la cui applicabilità dipende dalla dimensione aziendale e altri la cui applicabilità dipende dal settore merceologico. Alcuni indicatori possono essere universali per tutte le imprese di tutte le dimensioni e di tutti i settori merceologici.

I singoli KPI vengono selezionati facendo in modo che rispecchino quanto più possibile le esigenze delle imprese, in particolare quelle di minori dimensioni, al fine di rendere la certificazione uno stimolo al miglioramento anche in contesti meno strutturati. Una volta stabiliti quali requisiti sono applicabili e quali no, il sistema di calcolo della media aritmetica permette di normalizzare il punteggio a prescindere dal numero di parametri utilizzati.

Questo schema realizza un sistema capace di confrontare con un principio di equità le performance in tema di Parità di Genere delle grandi realtà con quelle di aziende di minori dimensioni.

Tutte le percentuali vengono analizzate, normalizzate e infine viene effettuata la media aritmetica per avere un punteggio totale comparabile, anche in funzione delle metriche non applicabili ad alcune aziende.

Una panoramica degli standard e linee guida di riferimento

Oltre agli standard internazionali GRI Sustainability Reporting Standards richiamati in precedenza, altri standard di certificazione in ambito CSR e risorse umane sono, in particolare:

- **SA8000** Responsabilità sociale è uno standard internazionale volontario, certificabile attraverso audit di terza parte, che definisce in dettaglio i requisiti che devono essere soddisfatti dalle organizzazioni, inclusi il riconoscimento o il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro ed un sistema di gestione efficace. La certificazione può essere rilasciata solo per ogni specifico luogo di lavoro. Consente di ridurre le garanzie del 30% (art. 93 nuovo codice appalti) e può essere richiesta dalla Stazione Appaltante a pena di esclusione in aggiunta ad altre certificazioni (in Italia le aziende certificate SA8000 sono ca. 1.300, pari al 40% delle società certificate SA8000 a livello mondiale - fonte: Social Accountability Accreditation Services);

¹ AIDDA, ConfapiD, Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno

#InclusioneDonna

- **UNI ISO 30405** *Gestione delle risorse umane - Linee guida sulle assunzioni* e **UNI ISO 30408** *Gestione delle risorse umane - Linee guida per la governance umana* sono standards internazionali, adottati a livello nazionale da UNI e forniscono linee guida per la valorizzazione e governance delle persone, in un'ottica di miglioramento continuo.

Oltre agli indicatori quali-quantitativi adottati negli standard di certificazione, è opportuno segnalare che si potrebbe agevolmente costruire un set di indicatori – adatto ad aziende di qualsiasi dimensione, tipo e settore (anche costituite da un singolo individuo (professionisti)) - sulla base delle informazioni quali-quantitative che le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti devono comunicare con cadenza biennale nel rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del Dlgs. 198/2006. Le istruzioni per la produzione delle informazioni standardizzate sono contenute nel modello allegato al citato DM 3 maggio 2018 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In particolare già oggi le aziende devono comunicare i seguenti dati (numero totale, di cui femmine):

- numero complessivo di occupati
- n. occupati per categoria (dirigenti, quadri, impiegati, operai), di cui disabili
- n. occupati per categoria e livello di inquadramento, con indicazione del CCNL prevalente, n. di promozioni e assunzioni
- n. occupati per categoria e tipo di contratto (t.ind., t.det., p.time, CIG, aspettativa, congedo parentale), di cui disabili
- entrate e uscite con motivo della cessazione per categoria (assunzioni, passaggi di categoria, trasferimento, cessazione), di cui disabili
- trasformazione del contratto per categoria, di cui disabili
- formazione per categoria (n. partecipanti, n. ore), di cui disabili
- monte retributivo annuo lordo per categoria e livello, di cui disabili
- n. occupati per ciascuna unità produttiva con oltre 100 dipendenti, di cui disabili

Una proposta di “insieme” di KPI da affiancare alla Valutazione di Impatto di genere delle misure previste nel Recovery Plan e da monitorare con continuità nel tempo con riferimento a quelle già implementate e a quelle che verranno inserite nella Legge di Bilancio

Tutto quanto premesso nei precedenti capitoli che costituiscono parte integrante del presente documento, vengono di seguito riportati alcuni dei principali KPI la cui misurazione oggettiva dovrebbe, per #InclusioneDonna, affiancare la Valutazione di Impatto di genere di qualsiasi misura, incluse quelle ricomprese nel Recovery Plan, ed essere misurati con continuità per monitorare i progressi e la rimozione di alcuni dei gap strutturali che rendono oggi l'Italia fanalino di coda in ambito occupazione e rappresentanza femminile.

Alcuni dei KPY sotto riportati dovranno essere declinati anche per fascia di età e geografia per misurare lo squilibrio esistente in sotto- segmenti della popolazione e come questi evolvono nel tempo

#InclusioneDonna

Indicatore	Algoritmo di calcolo	Proposta target KPI	Periodo di osservazione	Fonte
% Occupazione femminile in Italia in ogni settore ATECO, inclusa PA	ISTAT	+ 10 punti percentuali	Su base annua	ISTAT
% occupazione donne lavoratrici madri	Da da definire	In linea con donne lavoratrici non madri		
% donne lavoratrici in part time	Da definire	Stessa % uomini		
% donne inattive	ISTAT	-10 punti percentuali	Su base annua	
Distribuzione occupazione femminile per funzione aziendale	Numero di donne occupate per funzione aziendale/ totale donne occupate		Su base annua	
% Pay Gap (RAL+variabile) per ogni codice ATECO, inclusa PA	RAL media pro capite femminile per singolo settore / RAL media pro capite stesso settore	+ 10 punti percentuali	Su base annua	
Età media donne in posizioni apicali in confronto con età media uomini in posizioni apicali in aziende con più di 50 addetti (dal calcolo sono esclusi azionisti di controllo)				
Lavoro di cura: congedi parentali	#giorni congedo parentale usufruito da lavoratrici madri / #giorni congedo parentale totali	- 10 punti percentuali	Su base annua	INPS
Misure di conciliazione vita - lavoro: servizi	Numero di bambini con età inferiore a 3 anni che frequentano	+ 15 punti percentuali	Su base annua	

#InclusioneDonna

socioeducativi per l'infanzia	asili nido pubblici / Totale numero bambini stessa età			
Divario di genere dei compensi nelle libere professioni. Per ogni codice ATECO, sezione servizi	Fatturato medio professioniste / Fatturato medio totale	+ 10 punti percentuali	Su base annua	
Donne con ruolo di AD, per classe dimensionale ISTAT	Numero donne AD / Totale AD	+ 10 punti percentuali	Su base annua	
Donne in posizioni apicali (a diretto riporto dell'AD o Presidente) in aziende con più di 50 addetti (dal calcolo sono esclusi azionisti di controllo)	#donne in posizioni apicali / # persone posizioni apicali	+ 10 punti percentuali	Su base annua	
Grado di partecipazione economica, per settore ATECO.	Numero imprese a controllo femminile / totale numero imprese	+ 10 punti percentuali	Su base annua	
% Accesso al credito imprese femminili per dimensione fatturato	% credito annuo erogato ad imprese femminile/totale credito erogato annuo per dimensioni fatturato	% proporzionali per distribuzione imprese femminili per classi fatturato		