

Alla attenzione della 9^a Commissione Permanente (Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare)

Memoria per audizione su Disegno di Legge n. 571 (Revisione del sistema di incentivi alle imprese) - #Inclusione Donna

#InclusioneDonna nasce il 3 dicembre 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.

Di **#InclusioneDonna** fanno parte oggi 71, tra Associazioni e Community impegnate sulla parità di genere, rappresentanti più di 50mila donne, e 38 Ambassador che hanno deciso, pur non appartenendo a nessuna aggregazione, di entrarvi a far parte in qualità di libere cittadine.

Le aderenti ad **#InclusioneDonna** rappresentano 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.

Con questo auspicio **#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, di seguito riportate, 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, e che rappresentano le basi per le attività svolte fino ad oggi e le priorità del piano Piano 2022-2024, allegato al presente documento.

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

#InclusioneDonna, quindi, 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.

Il **Gender Policies Report 2022**, la pubblicazione dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp), che ogni anno fotografa le differenze di genere nel mondo del lavoro, ci mostra che l'occupazione cresce, ma non intacca il divario di genere. Pur avendo toccato quota 60,5% lo scorso ottobre (2022), il valore più alto dal 1977, i tassi di occupazione di uomini e donne continuano a restare distanti (rispettivamente 69,5% e 51,4%), con un gap di genere del 18%. Il tasso di disoccupazione femminile è al 9,2% contro il 6,8% degli uomini, divario che aumenta per i giovani fra i 15 e i 24 anni con tassi del 32,8% per le ragazze e il 27,7% per i ragazzi. Anche la sfera della non partecipazione vede ancora penalizzate le donne con un tasso di inattività del 43,3% contro il 25,3% degli uomini.

Se guardiamo al tema della imprenditoria femminile, oggetto del nostro intervento di oggi, anche qui si riscontrano elementi di forte debolezza, con un potenziale inespresso significativo sulle opportunità di sostenere la crescita economica e sociale del nostro Paese.

Secondo il V report di Unioncamere sull'imprenditoria femminile, presentato a luglio 2022, in Italia le imprese femminili sono **1 milione e 342 mila**, pari al 22% di un totale di 6 milioni di imprese attive sul territorio nazionale.

Pur rappresentando una percentuale ancora marginale dello scenario imprenditoriale italiano, le imprese fondate e guidate da donne hanno sperimentato una **crescita più forte rispetto alla controparte maschile** nel quinquennio 2014-2019 (+2,9% rispetto allo +0,3).

L'età media delle imprenditrici femminili in Italia è di circa **45 anni**. Tuttavia, c'è da evidenziare un aumento delle giovani imprenditrici, con circa il 11% delle imprese femminili fondate da donne sotto i 35 anni.

Per quanto riguarda la posizione geografica, il **63,2% delle imprese femminili si trova al Centro-Nord** e il **36,8% al Sud**. A livello regionale, le prime cinque regioni per presenza di imprenditoria femminile sono **Lombardia, Campania, Lazio, Sicilia e Veneto**, ma in termini di rapporto imprese femminili sul numero delle imprese totali, i primi cinque posti sono occupati da **Molise, Basilicata, Abruzzo, Umbria e Sicilia**, dati che confermano un'equa distribuzione delle imprese femminili sul territorio italiano ed una forte incidenza nelle regioni del Sud.

#InclusioneDonna

A livello settoriale, la stragrande maggioranza delle imprese femminili (66,8%) opera nel campo dei **servizi**, mentre una percentuale più marginale è attiva nell'**agricoltura, silvicoltura e pesca** (15,4%) e nell'**industria** (11,3%).

Passando alla dimensione delle imprese femminili, il **96,7% sono micro-imprese** (da 0 a 9 addetti), il **3,1% piccole imprese** (da 10 a 49 addetti), e lo **0,3% medio-grandi imprese** (oltre 50 addetti), valori allineati con le medie nazionali.

Segnaliamo che per imprese femminili, si intendono le **attività guidate prevalentemente da donne**, ovvero: cooperative o società di persone con almeno il 60% di donne tra i soci; società di capitale con quote e componenti degli organi di amministrazione per almeno i due terzi donne; imprese individuali che hanno una titolare donna, e lavoratrici autonome con Partita IVA.

Tuttavia occorre evidenziare che la reale presenza delle donne nel mondo delle imprese è molto superiore ai dati suesposti. L'81 per cento delle società di persone ha soci donna, le quali rivestono ruoli apicali di amministratore unico o di presidente in poco più di un'impresa su due; in nove aziende su dieci le donne ricoprono ruoli di forte rilevanza gestionale e operativa come responsabili amministrative (41 per cento), commerciali (22 per cento), acquisti (22 per cento), marketing e risorse umane (15 per cento). Dati simili si riscontrano anche nelle società di capitali. Nonostante i numeri riportati, solo poco più di un'impresa su cinque può considerarsi impresa femminile in base alla legislazione nazionale.

Segnaliamo su questo tema il Disegno di Legge S 342 - Modifiche al capo I del titolo II del libro III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile – assegnato a codesta Commissione e il cui esame non è stato ancora avviato, che potrebbe avere delle sinergie con il Disegno di Legge n. 571, che oggi commentiamo.

E' evidente il potenziale rappresentato dalla imprenditoria femminile che presenta un ritmo di crescita più veloce rispetto all'imprenditoria maschile, e quindi non possono esserci dubbi sulla esigenza di sostenerne la crescita non solo da un punto di vista numerico ma soprattutto dimensionale, dove le principali barriere sono di natura strutturale quali la **maggiore difficoltà di accesso al credito**, e più in generale finanziamenti, e il **sostegno limitato alle imprenditrici che decidono di mettersi in gioco**.

E' per questo che #InclusioneDonna ritiene che Il Disegno di Legge n. 571 possa essere una buona occasione per rimuovere alcune barriere strutturali a supporto della imprenditoria femminile. Con riferimento ai principi riportati nel disegno di legge e articolati nel Dossier n. 79 dell'ufficio studi, vogliamo portare alla vostra attenzione su quanto segue.

Art 2 – Principi Generali

Ne condividiamo i contenuti e sottolineiamo in particolare l'esigenza di:

- un maggiore accesso alla conoscibilità delle misure sia mediante un portale digitale che raccolga gli incentivi sia a carattere nazionale che territoriale, sia mediante delle procedure semplificate e standardizzate che non obblighino l'imprenditore ogni volta a dover impostare una pratica "ex novo";
- un sistema di monitoraggio che oltre a misurare la concessione degli incentivi a livello geografico possa incrociare anche altre variabili quali la diversità di genere ed i settori economici delle imprese, per garantire parità di accesso ed eventualmente rimuovere ostacoli che non ne consentano il pieno raggiungimento;
- pari dignità nel riconoscere il contributo della imprenditoria femminile alla crescita sociale ed economica del Paese, rimuovendo quelle condizioni strutturali e spesso dei bias ideologici che finiscono per portare le imprese femminili ad essere micro ed operare nei servizi della cura, anche a seguito dell'importo spesso esiguo degli incentivi a sostegno di queste

Art 4 - Principi e criteri direttivi di delega per la razionalizzazione dell'offerta di incentivi

Riteniamo importante che, nell'ambito dell'attività di ricognizione delle misure in essere, si presti particolare attenzione a

- la frammentazione delle misure e degli enti gestori, che spesso determina per ciascuna un ammontare di risorse insufficienti e modalità di accesso "click day", con risultati veramente risibili
- le tempistiche che oggi intercorrono tra la presentazione delle domande e le erogazioni delle misure, prendendo consapevolezza di come le attuali procedure determinino spesso un arco temporale di almeno 9-12 mesi senza che ci sia una roadmap chiara e certa, spesso dettato unicamente dal pedissequo rispetto della procedura e dei tempi massimi da questa consentiti, impedendo agli imprenditori di programmare le proprie attività con certezza.

Articolo 6 (Principi e criteri direttivi di delega per la formazione di un codice degli incentivi)

La definizione di un codice degli incentivi dovrebbe portare ad una semplificazione e standardizzazione delle procedure, determinando un efficientamento dei processi interni delle amministrazioni che gestiscono le misure, consentendo loro di lavorare meglio e fornire un migliore servizio alle imprese.

Importante al tempo stesso prevedere dei percorsi formativi per le imprese su processi e procedure, così come riordinare il sistema dei soggetti esterni alle amministrazioni che possono supportare le imprese nella presentazione di domande, sia da un punto di vista di profilo degli operatori che della loro remunerazione.

Articolo 7 (Digitalizzazione, modernizzazione e sburocratizzazione degli incentivi)

Si ribadisce l'importanza di un'unica piattaforma digitale che ricomprenda sia le misure nazionali che quelle regionali, dove l'impresa possa trovare

- tutte le misure disponibili
- un' area di formazione dove poter conoscere più in dettaglio le misure disponibili
- strumenti di ricerca "intelligenti" per identificare le misure più idonee alla propria impresa
- un'unica area e procedura di application, dove poter utilizzare la stessa documentazione per le diverse misure

In estrema sintesi #InclusioneDonna ritiene che il Disegno Legge e i soprattutto i decreti attuativi debbano mantenere una forte focalizzazione sui seguenti ambiti

- razionalizzazione
- semplificazione
- monitoraggio
- formazione

Ringraziamo per l'attenzione prestata e restiamo a disposizione

Allegato 1 – "Piano 2022-2024"

LE PRIORITA' 2022-2024 DI INCLUSIONE DONNA

*Lavoriamo continuamente con il Governo, i Membri del Parlamento, le principali Istituzioni del Paese e i policy makers per assicurare l'implementazione di **azioni concrete finalizzate a***



- **Uni/PdR 125:2022 - Certificazione della Parità di Genere**

La pubblicazione della Prassi UNI nel marzo 2022 è stato un risultato molto importante a cui abbiamo contribuito attivamente. Questo strumento, soprattutto se accompagnato da **misure incentivanti** per le organizzazioni che si impegnano nel percorso di certificazione, potrà favorire una significativa riduzione del gap di genere nel sistema Italia.

Riteniamo fondamentale favorire e monitorare la diffusione della Uni/PdR 125:2022. A tal fine abbiamo individuato alcune azioni per aumentarne l'efficacia e siamo a disposizione per fornire il nostro attivo contributo:

- ✓ accelerare la pubblicazione dei bandi per i contributi agli organismi di certificazione e alla consulenza per favorire l'accesso delle micro e piccole imprese alla Certificazione di Parità di genere secondo UNI PdR 125:2022 e alle connesse premialità;
- ✓ assicurare la piena applicazione nel **Codice degli Appalti** delle premialità nella partecipazione ai bandi di gara – quali riduzione di garanzie e punteggio aggiuntivo - previste dall'art. 5 della Legge n. 162/2021 a beneficio delle imprese in possesso della Certificazione di parità di genere di cui all'art. 46-bis del Codice pari opportunità secondo UNI PdR 125:2022;
- ✓ assicurare che gli sgravi contributivi si applichino anche alle organizzazioni certificate negli anni successivi al 2022 e valutare incrementi di quelli già deliberati (la misura dell'1% con massimo 50.000€ è ritenuta poco incentivante dagli operatori economici);

- ✓ implementare azioni di comunicazione e formazione per diffondere l'adozione della UNI PdR 125:2022 e per promuovere il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

- **Valutazione Impatto di Genere (VIG)**

Riteniamo fondamentale, anche alla luce della rendicontazione necessaria per i fondi del PNRR, di arrivare a definire delle linee guida chiare e univoche per la misurazione dell'impatto di genere dei progetti finanziati con i fondi europei e, in prospettiva, di qualsiasi misura di governo.

A tal fine siamo in contatto con il CNEL che sta approntando una serie di KPI anche su queste metriche. Siamo disponibili a dare il nostro contributo operativo, così come fatto per la UNI/PdR 125.

In particolare si raccomanda di monitorare l'effettivo utilizzo nei tempi previsti degli investimenti stanziati per asili nido e a sostegno alle famiglie come previsto dal PNRR.

- **Imprenditoria Femminile**

Siamo a conoscenza del DDL S. 342 (prima firmataria Elena Murelli) recante modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198) in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile.

Riteniamo importante arrivare ad una definizione univoca e condivisa di imprenditoria femminile. Riteniamo però ancora più importante continuare a lavorare, in maniera sempre più organica, sull'accesso ai fondi e al credito, dove le imprese femminili incontrano ancora molte difficoltà.

Le misure sono molteplici ma di importi contenuti sia per quel che riguarda la singola operazione (in particolare contributi/bonus) che la misura nel suo complesso (es: fondo imprenditoria femminile), finendo per spingere verso una micro imprenditorialità e non consentendo ad aziende con potenziale di crescere.

Riteniamo che si debba attivare un monitoraggio puntuale sia sui fondi pubblici che su quelli bancari/finanziari per rappresentare correttamente il fenomeno e poter implementare iniziative mirate ed efficaci, motivo per cui seguiamo con attenzione il Disegno di Legge n. 571 (Revisione del sistema di incentivi alle imprese)

- **Libera professione femminile e Rappresentanza**

In occasione del rinnovo degli organi sociali in scadenza nel 2023, per un forte segnale di modernità e discontinuità da parte del sistema Italia riteniamo opportuno favorire la parità numerica del 50%, superando le quote minime già imposte dalle attuali leggi, nella candidatura e nella nomina delle migliori professioniste italiane negli organi sociali delle società partecipate dallo Stato e dalle amministrazioni locali.

- **Commissione Parlamentare Permanente per le Pari Opportunità**

Nella XVIII legislatura era stato depositato il DDL S. 1594 per la costituzione di una Commissione parlamentare permanente per le pari opportunità. Vogliamo sottolineare come la presenza di una bicamerale permanente consentirebbe una maggiore organicità e continuità delle misure e potrebbe svolgere un ruolo chiave anche rispetto alla Valutazione di Impatto di Genere.

