



**Tavolo di lavoro Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia
e Ministero del Lavoro**

*“Politiche per la promozione della parità di genere e della
partecipazione delle donne al mercato del lavoro”*

Il contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'impresa Privata

Roma, 11 giugno 2024

PREMESSA

I dati recentemente divulgati dall'Istat¹, tesi a valutare l'andamento occupazionale post-pandemico, segnano un ulteriore record per l'occupazione femminile. Il numero delle occupate si assesta al 53% e raggiunge i 10 milioni 95mila.

Nell'ultimo quadriennio, infatti, l'occupazione femminile registra una crescita dell'1,6%, leggermente inferiore a quella degli uomini (+1,8%). Ma è nell'ultimo anno, che la dinamica femminile è risultata maggiormente positiva, segnando un incremento del 2,4% (1,7% degli uomini).

C'è, tuttavia, un tema anagrafico: la crescita ha riguardato principalmente le fasce d'età più adulte, in particolare le 55-64enni, che hanno segnato un incremento pari al +15,1%. Si registra invece una diminuzione importante dei livelli occupazionali nelle fasce d'età centrali (35-44enni) che registra un -7,9%.

Tali dati sono riconducibili alle dinamiche demografiche che stanno avendo un impatto profondo sul mercato del lavoro e su quello femminile in particolare, determinando un sempre più rapido slittamento in avanti dell'età media delle lavoratrici.

La popolazione femminile è, infatti, diminuita in quasi tutte le fasce d'età, in particolare tra le 35-44enni, dove il calo è stato dell'11,8%.

Ciò pone un'incognita importante sugli effetti che i processi demografici in corso determinano sul mercato del lavoro: livelli di partecipazione femminile al lavoro non in grande aumento e un'accelerazione nell'invecchiamento della forza lavoro che si ripercuote su tutto il sistema economico.

Il recente rapporto *"Le Equilibriste - La maternità in Italia"*², redatto da Save The Children, evidenzia un tasso di occupazione femminile nell'età 15-64 anni al 52,5%, ben distante dalla media UE al 65,8%. Il gender gap occupazionale è la variabile che influisce maggiormente (in negativo) sul divario dal contesto europeo. Si pensi che l'Italia risulta seconda - con uno scarto ridottissimo - solo alla Grecia.

A rappresentare lo scoglio più ingombrante è il tema della maternità, che continua a essere un deterrente per l'inserimento (o il consolidamento) delle donne nel mondo del lavoro.

Lo confermano i dati sulle dimissioni volontarie post-genitorialità che vedono coinvolte principalmente le madri al primo figlio. Su circa 62.000 dimissioni, infatti, il 73% sono state rassegnate da lavoratrici a causa della difficoltà nel conciliare lavoro e cura dei figli.

¹ [Occupati e disoccupati Gennaio 2024 - ISTAT](#)

² [Save The Children: "Le Equilibriste - La maternità in Italia nel 2024"](#)



I dati evidenziano quanto l'onere della cura ricada quasi esclusivamente sulle donne a causa di un fattore profondamente culturale, che implica l'assegnazione della cura non in maniera volontaria ma ritenuta doverosa per il naturale istinto (materno); quasi le donne fossero assimilate a persone con diritti (di scelta) più limitati.

Eppure, secondo una stima della Banca Mondiale³, colmare il gender gap sul lavoro permetterebbe di raddoppiare il tasso di crescita globale nel prossimo decennio. Osservando l'economia europea, questo consentirebbe di aumentare la crescita del PIL pro capite dal 6,1% al 9,6% entro il 2050⁴.

Ancora, il Boston Consulting Group evidenzia che le aziende con almeno il 30% di dirigenti donna in azienda hanno registrato un aumento del 15% nella redditività e una crescita in termini di ROE - Return on Equity⁵.

³ ["Women, Business and the Law" - World Bank Group](#)

⁴ [Vantaggi economici dell'uguaglianza di genere nell'Unione Europea - EIGE](#)

⁵ [Women at the Top - Come riequilibrare la leadership aziendale in Italia - Boston Consulting Group](#)

LE PROPOSTE:

UNA NUOVA DEFINIZIONE DI IMPRESA FEMMINILE

Il Gruppo Donne di Confimi Industria è promotore del Manifesto *“Start WE up - Accendiamo l’imprenditoria femminile”*⁶, il risultato di un lungo e proficuo confronto con numerose associazioni di imprese (Confimi Industria, Alleanza delle Cooperative, Coldiretti, Fipe-Confcommercio, Conflavoro PMI), professioniste, economiste, accademiche, esperte di politiche di genere, comunicatrici e politiche. Un progetto che ha ottenuto il riconoscimento istituzionale del patrocinio del Ministero delle Imprese e del Made In Italy, del Parlamento Europeo, di Unioncamere e del W7, il Gruppo di lavoro al femminile del G7. Il lavoro del Manifesto è stato presentato e condiviso anche in occasione dei lavori del Comitato Impresa Donna del Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Il documento racchiude in sé due anime: la donna imprenditrice, sempre più centrale e innovativa nei principali contesti socioeconomici, e la donna come figura sociale, perno familiare, impavida, responsabile e attenta, ad oggi ancora carente in termini di tutele. È nato dall’esigenza di trovare una voce comune per potenziare l’impresa femminile in una dimensione nazionale ed europea con un duplice obiettivo: abbattere tutti quegli ostacoli sociali, burocratici e legislativi che impediscono alle donne di entrare nel mondo professionale e lavorativo e allo stesso tempo contribuire alla singola definizione europea di impresa femminile.

Al suo interno una definizione di imprenditrice aggiornata e più inclusiva, alcune misure di incentivazione per la creazione di nuove imprese femminili e il consolidamento delle stesse, delle proposte in termini di welfare che supportino le donne nel loro ruolo multilaterale e un piano dettagliato di formazione, con particolare focus alle materie STEM.

Il percorso nazionale:

Confimi Industria parte dalla considerazione che le circa 1 milione e 300 mila imprese⁷ al femminile attuali, che segnano il 22% del totale stando al Rapporto Unioncamere, potrebbero essere molte di più.

In Italia, infatti, è considerata impresa femminile, a norma di legge 215/92, la società cooperativa e la società di persone, costituita in misura non inferiore al 60% da donne e la società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai 2/3 a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i 2/3 da donne.

⁶ [Manifesto Start WE-Up - Confimi Industria](#)

⁷ [V Rapporto Imprenditoria Femminile - Unioncamere](#)



Una definizione che però si scontra con la realtà produttiva ed economica del nostro Paese composto per il 92% da PMI che sono per lo più a conduzione familiare, aziende e industrie che si tramandano di generazione in generazione, indistintamente a figlie e figli.

Il Gruppo Donne Confimi Industria, già nel 2020, per lanciare l'allarme su questa mancata corrispondenza tra assetto normativo nazionale e sviluppo economico, ha promosso un'indagine per conoscere l'incidenza femminile all'interno delle PMI manifatturiere che la Confederazione rappresenta.

È emerso che l'81% delle società di persone ha soci donna e in poco più di un'impresa su due (54%) le socie rivestono il ruolo di amministratore unico o presidente. Ma c'è di più, in 9 aziende su 10 le donne rivestono ruoli apicali: responsabili amministrative (41%), responsabili commerciali (22%), responsabili acquisiti (22%), responsabile marketing (15%). Situazione analoga anche per le società di capitali, presenti in maggior numero all'interno del sistema produttivo rappresentato da Confimi Industria: il 66% delle aziende ha dei soci donna e in quasi 8 (77%) aziende su 10 rivestono ruoli apicali.

Numeri che lasciano ben sperare. Eppure, in relazione all'attuale legge, solo il 14% delle aziende manifatturiere potrebbe definirsi "in rosa".

Proprio per tutelare e valorizzare le specificità del sistema delle PMI e al tempo stesso non penalizzare le imprenditrici che si occupano attivamente della gestione d'impresa, proponiamo di circoscrivere una nuova definizione di impresa femminile pur facendo attenzione a mantenere il concetto di quota maggioritaria.

Nello specifico, il Gruppo Donne di Confimi Industria propone che siano ritenute imprese femminili le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 51% da donne e le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore al 51% a donne e/o i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno il 51% da donne.

Con questa nuova definizione si avrebbe un quadro più realistico dell'apporto delle donne nell'economia e proprio in base all'indagine condotta dal nostro Centro studi, si passerebbe a riconoscere come femminili il 33% delle imprese del manifatturiero.

In questa direzione, si dia seguito alle iniziative legislative che ricalcano questi parametri, come l'A.S. 392⁸ depositato al Senato della Repubblica e assegnato in sede redigente alla 9ª Commissione permanente (Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare).

⁸ [A.S. 342 - PdL Aggiornamento definizione impresa femminile](#)

Lo scenario europeo:

Il tema di definire l'impresa femminile rappresenta un gap normativo a livello UE che si riverbera sulle legislazioni degli Stati Membri.

In Italia, ad esempio, la mancanza di una definizione europea di impresa femminile, confermata da apposita interrogazione al Parlamento Europeo, ha creato incertezze.

Sul piano normativo si delinea, infatti, un duplice scenario connotato da diverse nozioni di impresa femminile: il primo, come sopra riportato, trova le sue radici nella definizione ricavabile dal Codice Pari Opportunità, che ricalca quella della legge 215/92; il secondo è riconducibile alla indicazione dei beneficiari delle misure previste dalla disciplina dell'autoimprenditorialità, anche declinata sul versante dell'impresa femminile in agricoltura.

Risulta urgente, dunque, superare la definizione di "Imprenditrice" contenuta della risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2011 sull'imprenditorialità femminile nelle piccole e medie imprese (2010/2275 - Gazzetta Ufficiale dell'UE CE 51/56) in cui si riporta che "un'imprenditrice può essere definita come una donna che ha creato un'attività della quale possiede una quota maggioritaria e che si interessa attivamente al processo decisionale, all'assunzione del rischio e alla gestione corrente".

Sarebbe opportuno, invece, sottolineare l'utilità nel fissare i caratteri normativi tipici della fattispecie, come è accaduto per la nozione di PMI, con i criteri proposti del 51%.

La definizione di impresa di donne in prospettiva europea è, infatti, legata all'esigenza concreta di una valutazione di impatto uniforme delle disposizioni europee di tutela e incentivazione all'impresa femminile, in termini di misurazione di parametri di sviluppo e performance a livello europeo, quali:

- crescita, consolidamento e longevità aziendale;
- focus su settori d'investimento ancora non sufficientemente presidiati;
- bancabilità delle imprenditrici;
- differenziazione in politiche di welfare;
- gap di formazione e cultura aziendale da colmare.

Inoltre, l'inesistenza di una norma europea può generare l'effetto, non desiderato, che le risorse stanziare a sostegno dell'imprenditoria femminile dall'Unione Europea siano in concreto assegnate alle imprese che il singolo Stato membro qualifica come tale, creando, quindi, un potenziale spazio per una concorrenza tra ordinamenti.

MISURE DI WELFARE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ DELLE IMPRENDITRICI:

Riprendendo le considerazioni in premessa, favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata e sostenere la genitorialità risultano essere tra le sfide sociali più sentite anche dalle imprenditrici italiane.

Per sostenere le imprenditrici nel loro desiderio di essere madri si pensi a come supportarle in modo pragmatico nell'attività di gestione aziendale nel periodo di maternità. Sia quindi istituito un apposito **registro di Temporary Manager** presso le Camere di Commercio per consentire all'imprenditrice di poter scegliere e fruire gratuitamente di questa figura professionale per un periodo minimo di 5 mesi così come riconosciuto alle lavoratrici.

Parallelamente siano stanziati dei **fondi** che permettano alle imprenditrici di potersi occupare dei figli nei primi **36 mesi di vita del bambino** (almeno fino alla fase di prescolarizzazione) senza dover necessariamente interrompere l'attività lavorativa. Fondi che siano destinati al sostegno per i costi per dei Temporary Manager, degli operatori per l'infanzia e simili.

Dal punto di vista strutturale, si lavori a una sempre maggiore diffusione di **asili nido** pubblici, siano in tale scopo impegnati i 4.6 miliardi di euro previsti dal PNRR al fine di raggiungere almeno il 33% di asili nido pubblici, e si ampli il loro orario di apertura affinché rappresentino davvero un supporto alla gestione familiare.

Gli asili nido rappresentano da soli un incentivo per le donne lavoratrici e le imprenditrici a non perdere il loro status nel mondo del lavoro (come presentato in premessa in merito a abbandono, rinuncia o rimodulazione della partecipazione delle stesse al lavoro) e al tempo stesso sono uno strumento essenziale educativo per bambini e bambine, parte integrante del diritto alla scuola fin dalla prima infanzia.

Non dobbiamo dimenticare che **l'estensione dell'orario** di apertura degli asili nido così come della scuola materna comporterebbe, inoltre, nuovi posti di lavoro e nuova occupabilità soprattutto nei piccoli centri e nelle aree decentrate o cosiddette industriali.

Si lavori a una sempre maggiore applicazione della contrattazione aziendale o di secondo livello, utilizzando quegli strumenti che intervengono sulla **flessibilità oraria** (in entrata e in uscita ma anche multi-periodale, gestione della pausa pranzo e così via) e sull'introduzione della **settimana corta** a 4 giornate lavorative per chi si occupa in famiglia di assistenza e cura. È ormai letteratura che tali impostazioni favoriscano un maggiore rendimento dei lavoratori, maggior concentrazione e produttività. Si registrano inoltre minori assenze e una sensibile diminuzione del turnover. Seppur ogni caso di gestione aziendale sia a sé stante, è riscontrato che tali modelli favoriscano il sistema di delega,



fidelizzino i collaboratori e massimizzino il rendimento. Tutti presupposti utili affinché l'imprenditrice possa "assentarsi" nel periodo di maternità con maggiore serenità grazie alla catena del valore creata con i diretti collaboratori.

Sulla leva degli strumenti di contrattazione collettiva è sempre più opportuno valorizzare il ruolo del **lavoro agile** come veicolo per la conciliazione vita-lavoro, rispetto al quale il Contratto siglato tra Confimi Industria Meccanica e Fim-Cisl e Uilm-Uil è stato il primo a prevedere un presupposto normativo, tramite la predisposizione di apposite linee guida, da intendersi come riferimento regolamentale in azienda, con la possibilità di inserire specificazioni tramite contrattazione di secondo livello e vincolando l'approvazione di un regolamento aziendale ad un previo confronto con le RSU.

Nell'ottica di supporto alla gestione familiare, siano stanziati fondi per il finanziamento di **voucher per i servizi di assistenza e cura**, sul modello francese dei CESU, erogabili direttamente a persone fisiche e famiglie, spendibili con asili nido privati e per attività di baby-sitting, cura di anziani e di persone non autosufficienti, per un tetto massimo di 5 mila euro lordi annui per singolo committente.

Parallelamente si proceda con l'attuazione della **legge 32/2022, il Family Act** che ha l'obiettivo di sostenere la genitorialità, riformare i congedi parentali e rendere obbligatori e strutturali i congedi di paternità, introdurre detrazioni per i servizi di cura, sostenere la funzione sociale ed educativa delle famiglie, contrastare la denatalità, e favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro, in particolare quello femminile.

Nella paradossale definizione di "welfare per imprese" - e nello specifico per le imprese femminili - si predispongano **voucher** utilizzabili dalle imprenditrici per il sostegno delle attività di **up-skilling e re-skilling**. Questi, nella misura di oltre il 50%, siano investiti in formazione sui temi dell'innovazione, del digitale e della sostenibilità. Tale misura risulta fondamentale per ridurre il gap lavorativo e salariale con gli uomini in un percorso che porti le donne a ricoprire il 50% dei ruoli decisionali entro il 2030.

In chiusura è d'obbligo un passaggio sul tema della previdenza. Le imprenditrici sono sottoposte a un regime previdenziale molto distante dal lavoratore dipendente, ma ciò non toglie che possano essere introdotte delle accortezze di sostegno e supporto.

Si estenda, ad esempio, l'**opzione donna** anche in favore delle imprenditrici nell'ottica di una reale interruzione del rapporto di lavoro rispetto alla propria azienda.

Sia inoltre modificato il meccanismo di calcolo - ai fini pensionistici - dei periodi di maternità. Ad oggi, infatti, il suddetto periodo risulta come contributo figurativo, ovvero si somma al conteggio dell'età pensionabile ma non concorre ai fini contributivi.

Così come visto l'impegno e il ruolo sociale della maternità, sia questo periodo equiparato e conteggiato ai fini pensionistici come pari a 12 mesi.