

LE PROPOSTE DEL GIUSTO MEZZO

Le nostre linee
di intervento
per il Recovery Plan



1. Premessa**2. Politiche attive del lavoro**

2.1. *Partite IVA e imprenditoria femminile*

2.2. *Pay gap e salario minimo*

2.3. *Privacy e politiche di assunzione (Recruiting e selezione)*

3. Sostegno all'occupazione

3.1. *Sostegno alla maternità NEL rapporto di lavoro*

3.2. *Sostegno alla maternità PER il lavoro: due proposte (potenziamento asili nido e progetto Tati)*

4. Conclusioni

1. Premessa

Il presente documento è finalizzato ad analizzare e presentare proposte per potenziare le azioni previste nella proposta di Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (d'ora in poi, "PNRR") attualmente all'esame del Parlamento italiano.

Come noto, il PNRR costituisce il programma di utilizzo delle **risorse del Recovery Fund** messe a disposizione dall'Unione Europea per il finanziamento dell'iniziativa Next Generation UE (NGEU), che **per il nostro Paese ammontano a circa 209 miliardi**, sotto forma di prestiti e trasferimenti a fondo perduto.

La **parità di genere** rientra tra gli **obiettivi trasversali o "orizzontali" del PNRR** insieme con l'accrescimento delle competenze dei giovani nonché il riequilibrio territoriale e di coesione sociale. Conseguentemente – e diversamente dalla prima bozza - nel testo oggi in discussione, **non è prevista una missione specifica che predisponga azioni mirate** volte ad ottenere questo risultato.

Il nostro documento si propone, quindi, di portare un **contributo concreto** individuando, laddove non esistenti, e rafforzando - laddove già previste - una serie di azioni utili ad incentivare il lavoro femminile considerato il principale volano per ottenere la parità di genere.

I dati inerenti il mercato del lavoro attualmente disponibili, infatti, indicano: i) un **gap tra occupazione maschile e femminile di circa il 17%** (nell'anno 2019, l'occupazione femminile si ferma al 42%); ii) un **gap nel tasso di occupazione fra donne di 25-49 anni con figli in età prescolare e donne senza figli**; iii) un **gap occupazionale a livello territoriale** che vede l'occupazione femminile al Sud pari al 44,8% contro il 67,9% del nord; iv) **il 55,9 % dei posti di lavoro persi** durante la pandemia nel 2020 riguarda proprio le **donne**.

A fronte di questi dati, è di tutta evidenza l'urgenza di **intervenire** con linee di intervento dirette e ben **strutturate**, sostenute da opportuni e **adeguati stanziamenti economici**.

Per puntare sul lavoro come principale chiave di accesso alla parità di genere, la missione su cui intervenire in via principale sarebbe la **Missione 5 "Inclusione e coesione sociale"** cui sono destinate complessivamente 27,62 miliardi, di cui 12,62 miliardi per le politiche per il lavoro.

Infatti, la Missione 5 si articola in 3 componenti: politiche per il lavoro, infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore, nonché interventi speciali per la coesione territoriale.

Dei 12,62 miliardi di euro destinati alle politiche per il lavoro, 7,50 miliardi sono destinati a politiche attive vere e proprie (3,50 miliardi di euro per le politiche attive e la formazione, **400 milioni a sostegno dell'imprenditoria femminile**, 600 milioni per l'apprendistato duale, 3 miliardi per il piano nuove competenze), 4,47 miliardi di euro per la fiscalità di vantaggio per il lavoro al sud e nuove assunzioni di giovani e donne e 650 milioni di euro per il servizio civile universale.

Se è vero che questo stanziamento finale risulta essere superiore rispetto alla prima bozza, **non può tuttavia considerarsi sufficiente**.

Il Governo dovrebbe **stanziare ulteriori fondi su questa missione per poter implementare azioni che** non solo mettano la donna in condizione di poter partecipare al mercato del lavoro, ma le garantiscano l'effettiva possibilità di avere le stesse opportunità rispetto ai colleghi uomini.

Ma non è tutto.

Un **ulteriore incremento** di risorse sarebbe da effettuare anche nella Missione 4 - “Istruzione e ricerca” sulla componente “Potenziamento delle competenze e diritto allo studio”, dove sono allocati i **fondi destinati al piano Asili Nido** che attualmente ammontano a 3,6 miliardi - di cui praticamente nessuno sembra provenire dal React UE.

Come si vedrà *infra*, a fronte della **carenza di infrastrutture sociali** relative ai servizi per l’infanzia, (nell’anno 2018/2019 in Italia si è raggiunto appena il 25,5% di copertura, molto al di sotto dell’obiettivo europeo del 33%, con grossi divari sul territorio nazionale e differenti accessi a seconda del nucleo familiare di provenienza dei bambini), per allineare l’Italia agli obiettivi europei sarebbe necessario **un investimento stimato di 7,5 miliardi**.

Ancora, secondo gli ultimi dati ISTAT, dei 101mila posti di lavoro persi nel solo mese di Dicembre 2020 a causa della pandemia da Covid-19, **99mila sono stati persi dalle donne**: un dato che grida da solo la drammaticità della situazione.

E’ tempo di richiedere **adeguate tutele per tutte le lavoratrici**, anche in funzione di un mercato del lavoro che sta cambiando radicalmente e rapidamente.

Servono nuove politiche di genere che **riducano e redistribuiscano il peso del lavoro di cura** che ricade esclusivamente sulle donne, che **agevoli** (e non ostacoli) la **partecipazione femminile al lavoro**, anche dopo la maternità.

Le donne non possono più sostituire il welfare state, non possono più farsi carico dei servizi sociali e sanitari che mancano. Le donne vogliono potersi realizzare e lavorare senza avere timore che una gravidanza possa mettere a repentaglio la carriera. Non è più accettabile ed economicamente sostenibile che un uomo, a parità di mansioni e competenze, guadagni più di una donna e che lo stesso possa ricoprire ruoli apicali che ancora sono preclusi alle donne (soprattutto nel settore privato).

L’investimento sull’occupazione femminile deve essere uno dei pilastri fondamentali del PNRR, atteso che *“uno scenario in cui le donne partecipano all’economia in modo identico agli uomini **contribuirebbe fino a 28 trilioni di dollari (pari al 26%) al PIL globale annuo entro il 2025**”* (cfr. Report Impresa femminile - Unioncamere 2020).

È ora di essere ascoltate, e le donne sono pronte a farsi sentire, perché se le donne restano un passo indietro, l’intero paese arretra: **è una questione economica, non solo di genere**.

2. Politiche attive del lavoro

Come anticipato in premessa, la Missione n. 5 del PNRR si articola in 3 linee di azione: 1) Politiche per il lavoro; 2) Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; 3) investimenti sociali per la coesione territoriale.

Rispetto a questa ripartizione, si evidenzia la necessità di suddividere le politiche per il lavoro in due ulteriori categorie: le politiche attive (analizzate in questo paragrafo) e le politiche di sostegno all’occupazione (analizzate nel paragrafo 3).

Nell'ambito delle politiche attive, si ritiene necessario concentrarsi su tre Linee di azione, a nostro avviso prioritarie: 1) interventi a favore delle lavoratrici autonome e dell'imprenditoria femminile; 2) interventi finalizzati al raggiungimento della parità retributiva; 3) interventi per ridurre le discriminazioni in fase di *recruiting* e selezione.

2.1 Partite IVA e imprese: colonne portanti solo nelle premesse

2.1.1. Partite IVA

Sappiamo bene che Partite IVA e imprese costituiscono la spina dorsale del nostro sistema economico e i dati ce lo confermano. Occorre però sottolineare che nonostante le premesse del PNRR - in cui *l'empowerment* femminile sembra essere una colonna portante - gli interventi previsti non sono sufficienti.

Nella libera professione e nell'area degli iscritti alla gestione separata dell'Inps si contano circa 2,5 milioni di liberi professionisti e collaboratori (Rapporto CENSIS 2020) e la quota di prodotto interno lordo ascrivibile al settore è stimata al **12,2 per cento del PIL nazionale**.

Secondo il rapporto AdEPP 2020 negli ultimi 11 anni la percentuale di donne libere professioniste è cresciuta notevolmente. Nel 2019, rappresentano il **41% del totale** e, considerando solo gli "under 40" le **nuove iscritte superano i colleghi uomini di quasi il 20%**. Numeri simili si registrano anche per le iscritte alla Gestione separata INPS.

Dati positivi, dunque, se non fosse che il divario retributivo in Italia è molto ampio nel lavoro autonomo: si stima che **le donne guadagnino in media il 52% in meno** rispetto agli uomini. Difatti, tra le lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS risulta un reddito medio di 21.800 euro, contro i 28.000 dei professionisti (ISTAT). Le libere professioniste iscritte ad altre Casse previdenziali **dichiarano il 45% in meno dei loro colleghi uomini**. La media dei redditi tra **le donne** è di circa **24 mila euro** mentre quella tra gli **uomini** di **43 mila euro** (rapporto AdEPP 2020).

Inoltre, secondo gli ultimi dati ISTAT, nel solo mese di dicembre, **la maggior parte dei posti di lavoro persi a causa della pandemia investono il lavoro autonomo** (79 mila posti a Dicembre, circa 209 mila in tutto il 2020).

Dati impressionanti che non possono passare inosservati. Eppure il PNRR non dedica una sola riga a questo settore.

Occorre dunque agire su più fronti, perché nonostante alcuni rilevanti passi avanti (v. il Jobs Act degli autonomi, l'equo compenso, l'ISCRO nell'ultima legge di bilancio ecc.) esistono ancora molti vuoti di tutela.

Per questo proponiamo:

- **Riforma organica (oltre a quella fiscale) della libera professione**, che tenga anche in considerazione i professionisti che lavorano in regime di mono-committenza senza tuttavia godere di molte tutele (es. in caso di disoccupazione, malattia);

- **Agevolazioni fiscali per le lavoratrici autonome/Partite IVA** (come, ad esempio l'estensione dell'imposta unica al 5% oltre i primi 5 anni per il regime forfettario)
- **Omogeneizzazione delle tutele per la maternità per le Partite IVA e revisione dei criteri di calcolo dell'indennità di maternità per le libere professioniste** iscritte alle Casse di previdenza privata (anche utilizzando i rendimenti degli attivi investiti dall'insieme delle Casse, come proposto nel rapporto Censis 2020);
- **Estensione del congedo obbligatorio di paternità ad almeno cinque mesi** ed estensione dello stesso a **tutti i lavoratori autonomi/Partite IVA**;
- **Estensione del congedo parentale per gli autonomi/Partite IVA fino al 12esimo anno del figlio.**

2.1.2. Imprenditoria femminile

Nella Missione 5 del nostro PNRR, alla voce impresa sono stati stanziati “solo” 400 milioni di euro (su un totale di 12,62 miliardi) ed elencati diversi interventi molto eterogenei (“*mentoring, supporto tecnico-gestionale, misure per la conciliazione vita-lavoro, campagne di comunicazione multimediali ed eventi e azioni di monitoraggio e di valutazione*”) da affiancare al “Fondo imprenditoria femminile” previsto il Legge di Bilancio 2021 (che però ammonta a soli 40 milioni per 2021 e 2022). Tuttavia, la destinazione dei fondi (contributo e prestito agevolato, iniziative di diffusione dei valori dell'impresa femminile) **non sembra cogliere le reali esigenze delle imprese** così come emerge dall'analisi di alcuni dati forniti dal rapporto sull'imprenditoria femminile Unioncamere 2020 e che di seguito analizzeremo.

Le imprese femminili (in costante crescita in Italia, dove rappresentano circa il 22% delle imprese) hanno subito una **forte battuta d'arresto** a causa della pandemia (-42,3% nuove iscrizioni), sono perlopiù **aziende “micro”** (97 su 100 hanno meno di 9 lavoratori) che operano in settori a minore “intensità di capitale” - tra cui i servizi alla persona – e che si **finanziano prevalentemente con capitale proprio o familiare** (circa il 49% contro l'11% che fa prevalentemente ricorso al credito bancario).

Le imprese femminili sono meno digitalizzate (il 19% vs il 25% di quelle non femminili) e meno internazionalizzate (9% vs 13%) e le **maggiori difficoltà che incontrano sono l'accesso al credito** (anche perché il sistema bancario chiede alle imprese femminili maggiori garanzie reali, di terzi, di solidità finanziaria e di crescita economica), il **fisco** (dichiarata dal 49% delle imprese femminili), la **burocrazia** (37%) e l'andamento negativo dell'economia (21%).

Nonostante tutte queste difficoltà, le imprese femminili **hanno particolare cura del welfare aziendale** (69% vs 60% delle maschili), **investono maggiormente nella sostenibilità ambientale** (31% vs 26%), si **concentrano maggiormente al Sud** (circa il 36%) e il **12%** delle imprese è guidato da giovani **donne under35**.

L'impresa femminile italiana è giovane, investe al Sud ed ha un elevato tasso di responsabilità sociale: **un mix perfetto che guarda al futuro, ma che è già presente**. Occorre solo ‘rimuovere gli ostacoli’ che ancora affastellano il percorso di crescita e sviluppo delle imprese (e non solo di quelle femminili).

Dunque, alla luce dei dati suindicati (e quindi delle reali esigenze indicate dalle imprese), oltre alla già citata **riforma fiscale**, proponiamo di aumentare i fondi del PNRR, ma soprattutto di orientarli verso queste direttrici:

- **incentivi fiscali per implementare il welfare aziendale**, ambito in cui le imprese femminili hanno standard più elevati (in particolare, quelli orientati a fornire supporto alla genitorialità come gli asili nido aziendali) attraverso la detassazione/decontribuzione delle relative spese e somme erogate dalle aziende - come peraltro indicato dal Piano Colao;
- **introduzione di misure premiali per le aziende che rimuovono le disparità salariali**;
- **sostegno alla formazione finanziaria** delle imprenditrici e alla **digitalizzazione** delle imprese;
- **agevolare l'accesso al credito** e garantire stabilità ai finanziamenti statali e al contempo promuovere anche quelli privati (anche facendo leva sull'alto tasso di CSR delle imprese);

2.2 Gender pay gap e salario minimo: combattere le disuguaglianze contribuisce alla crescita economica

Le donne chiedono parità di trattamento dal mondo della politica a quello del lavoro, e per raggiungerla si deve necessariamente partire da una **più equa distribuzione salariale**. Il costante aumento del divario retributivo è parte rilevante dei motivi per cui molte donne, ancora oggi, **non sono economicamente indipendenti**, faticano ad avere un proprio conto in banca o un lavoro a tempo pieno, dovendo farsi carico quasi nella totalità dei casi della cura dei figli e dei genitori.

Oltre a cercare di sensibilizzare la società - promuovendo nuovi modelli e sostenendo le famiglie con politiche di genere - **il legislatore deve intervenire con norme idonee ad incentivare la parità salariale**. Intervento che il Giusto Mezzo ritiene fondamentale e non più rinviabile.

In tal senso, contestualmente all'emanazione del PNRR sarà doveroso proseguire nel percorso legislativo di approvazione della legge sulla parità salariale, lavorare sul recepimento della Proposta di direttiva sul salario minimo (COM(2020)682) seguendo la via indicata dalla Commissione Europea che mira ad innalzare e uniformare il livello salariale in quei settori non coperti dalla contrattazione collettiva.¹ Secondo alcuni studi condotti in Regno Unito, si tratterebbe di un correttivo efficiente al gender pay gap.

Con una retribuzione economica pari ad almeno 10 euro lordi l'ora, si creerebbe un circolo virtuoso che tutelerebbe i lavoratori e le lavoratrici e allo stesso tempo potrebbe aiutare l'economia con politiche economiche espansive – e potrebbe essere modellata secondo la già esistente

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682&qid=1605195916737>

Mindestlohngesetz tedesca, che prevede la determinazione di esso sulla base del settore lavorativo di riferimento.

Da ultimo, sembra opportuno focalizzare l'attenzione su un ulteriore dato empirico: secondo una recente ricerca della Carnegie Mellon University “*Women Don't Ask*” (che conferma un precedente studio dell'Harvard Law School del 2011) **le donne negoziano il loro salario meno degli uomini**. Solo il 12.5% delle donne negozia il proprio salario di ingresso, contro il 52% degli uomini. Ciò porta ad una perdita complessiva di reddito fino ad 1.5 milioni di \$ nell'arco dell'intera carriera lavorativa per ogni donna. Nel nostro paese, Secondo l'Istat, nel 2019 **le donne guadagnano circa 3.000 euro in meno** all'anno in media rispetto ai colleghi maschi a **parità di posizione lavorativa**.

Tale scarto culturale potrebbe essere ridotto attraverso iniziative specifiche come corsi concernenti tecniche di negoziazione e di supporto economico, corsi di educazione finanziaria, anche avvalendosi dell'attività delle consigliere di parità.

Promuovere la cultura economica femminile a 360 gradi porterebbe a una **maggiore crescita economica del Paese** e fornirebbe alle donne gli strumenti necessari per l'affermazione nel mondo lavorativo. Al fine di **finanziare adeguatamente i corsi di formazione a tema economico-finanziario**, che potrebbero essere rivolti sia a imprenditrici che a lavoratrici dipendenti, si potrebbe prevedere un'erogazione di 3 milioni di Euro. Si sottolinea, peraltro, che tale ammontare rappresenterebbe per le casse dello Stato **un esborso una tantum**, per un prodotto formativo che, su piattaforma, sarebbe riproducibile un numero potenzialmente infinito di volte.

2.3 Privacy e politiche di assunzione (Recruiting e selezione)

Nell'ambito delle azioni mirate a garantire la parità di genere nel rapporto di lavoro, un ruolo fondamentale lo assolve la fase di *recruiting* e selezione.

In generale, i colloqui di lavoro sono volti a conoscere esperienze pregresse e competenze della persona che ha deciso di candidarsi per una determinata posizione lavorativa.

Purtroppo, però, sono sempre più frequenti le contestazioni di coloro che lamentano di aver dovuto **rispondere a domande** in fase di colloquio che **nulla hanno a che vedere con la posizione lavorativa** oggetto di candidatura.

Nella maggioranza dei casi questa ‘particolare’ tipologia di domande è **rivolta alle donne**: “*come ti vedi tra dieci anni?*”, “*hai figli?*”, “*sei sposata?*”, “*vorresti avere figli?*” quasi come se fosse una colpa avere già dei figli o avere un progetto di vita familiare o come se questo fosse rilevante ai fini della valutazione delle **competenze**, che dovrebbero essere le principali richieste durante un colloquio di lavoro.

Ma queste domande sono lecite? No, non lo sono perché il colloquio di lavoro deve vertere sulle esperienze pregresse del candidato, sulle sue competenze e capacità e devono servire a comprendere le attitudini professionali.

Si tratta, infatti, di condotte che sono già vietate da più fonti normative nel nostro ordinamento che vanno dalla normativa in materia di *privacy* (art. 111 e 111-bis del d.lgs. 196/2003), a quella a

protezione dei lavoratori in generale (art. 8 dello Statuto dei Lavoratori), nonché dal codice delle pari opportunità (art. 1 d.lgs. 198/2006).

Per questo motivo si rende necessario implementare specifiche azioni nella componente politiche attive mirate a garantire la correttezza del procedimento di *recruiting* e selezione.

In merito, si propone:

- 1) attuare l'art. 111 del d.lgs. 196/2003 che prevede l'emanazione da parte del Garante della privacy di “*di regole deontologiche per i soggetti pubblici e privati interessati al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito del rapporto di lavoro per le finalità' di cui all'articolo 88 del Regolamento, prevedendo anche specifiche modalità' per le informazioni da rendere all'interessato*”;
- 2) Individuare appositi meccanismi di recensione dei colloqui intercorsi (es. *Glassdoor*), nonché eventuali meccanismi di segnalazione rapida;
- 3) Rendere i CV anonimi come altri Paesi Europei stanno già facendo (es. Spagna e Francia).

È quindi necessario che anche l'Italia segua questa strada e stringa accordi con aziende e imprenditori per ridurre al minimo forme di discriminazione nei confronti delle donne per garantire una effettiva parità tra donne e uomini, anche durante le fasi preliminari al rapporto di lavoro.

3. Sostegno all'occupazione

I dati sulla grave perdita dei posti di lavoro riportati in premessa restituiscono una fotografia inquietante del contesto lavorativo.

A ciò si deve aggiungere che nel 2019, si stima siano state **oltre 65.000 le donne** che hanno rassegnato le proprie **dimissioni** in coincidenza con la **maternità**.

Dunque si ritiene indispensabile che le linee di azione del PNRR siano dirette al **sostegno dell'occupazione femminile** sia in fasi delicate del rapporto di lavoro, come la **maternità** che, più in generale, nella **gestione del quotidiano** in presenza di figli.

Inoltre, sempre in ottica di sostegno all'occupazione, potrebbe essere utile prevedere un fondo per finanziare **azioni di prevenzione e contrasto** sia alla violenza di genere (come già avviene) che alle **nuove malattie da stress-lavoro correlato**, frutto di condotte di **mobbing e straining sul lavoro**, anche occasionate dalla maternità.

3.1. Sostegno alla maternità NEL rapporto di lavoro

La presente linea di azione va ad intervenire sull'istituto della maternità e si propone di dare una prospettiva di rientro al lavoro che tenga in considerazione sia le mutevoli **esigenze produttive**, sia le specifiche **competenze** della lavoratrice.

Rispetto agli interventi funzionali ad una prospettiva di rientro si propone:

- per le aziende con meno di 15 dipendenti, il **coinvolgimento della consigliera di parità provinciale**. Il rapporto con la consigliera di parità sarebbe funzionale a individuare i punti

deboli e di forza dopo il periodo di assenza della lavoratrice e a **valutare il percorso di rientro più confacente**. Tale intervento necessita di circa 3 milioni di euro funzionali al finanziamento delle attività della consigliera di parità provinciale;

- la predisposizione di **corsi di formazione per il rientro** a lavoro con uno stanziamento di **500 milioni di euro**;
- la **revisione dei congedi** estendendo quello parentale a 5 mesi (**quasi 2 miliardi**) come misura sperimentale per 3 anni.

Inoltre, in un'ottica di semplificazione e modernizzazione delle procedure in materia di maternità, potrebbe essere utile **generalizzare l'erogazione diretta delle indennità sostitutive** di lavoro relative alle prestazioni di congedo di maternità o parentale. Attualmente, infatti, **INPS paga direttamente l'indennità di maternità alle lavoratrici solo in casi tassativi ed eccezionali** (es. lavoratrici domestiche, operai agricoli o lavoratori ad esse assimilati) nonchè in casi di mancata anticipazione del trattamento. Il meccanismo di **anticipazione da parte delle aziende e successivo conguaglio**, però, **aggrava** in modo ingiustificato i datori di lavoro e, allo stesso tempo, pone le lavoratrici in condizione di dipendenza economica rispetto a un diritto che gode di protezione di rango costituzionale.

Infine, al fine di prevenire e contrastare la violenza di genere nei luoghi di lavoro, anche in occasione della maternità, si ritiene opportuna la costituzione di un **fondo assistenza per donne vittime di violenza e per cause di lavoro in materia di mobbing e straining** (vedi anche: <https://www.tribunale.torino.giustizia.it/it/Content/Index/43782>). Con la presente misura si intende istituire un fondo di solidarietà per le donne, persone offese da tali reati, che fornisca un servizio integrato psico-giuridico.

Nel dettaglio, tale servizio includerebbe: a) l'assistenza legale fornita da avvocati iscritti in appositi elenchi che abbiano competenza e formazione specifica nell'ambito del patrocinio gratuito a favore delle donne vittime di violenze; b) un servizio di consulenza psicologica volto a fronteggiare i disturbi psico-fisici conseguenti alla condizione subita. Il tutto supportato da detrazioni per perizie medico-legali eseguite da specialisti in medicina legale e medicina del lavoro iscritti in appositi elenchi.

Beneficiarie della misura potranno essere le **donne vittime di reati di violenza sessuale nonché di molestie e violenze di genere sul luogo di lavoro** il cui reddito non sia superiore a otto volte quanto disposto dalla normativa in materia di patrocinio a spese dello stato. Tale misura coprirà inoltre sia le spese legali relative alla fase precedente l'avvio di azioni in sede giudiziaria tanto le spese di esecuzione della sentenza. Tale intervento avrebbe un fabbisogno finanziario stimato in 2 miliardi.

3.2. Sostegno alla maternità PER il lavoro: due proposte (potenziamento degli asili nido e progetto Tati)

3.2.1. Potenziamento delle strutture per l'infanzia

In questa sezione si propone una linea d'azione focalizzata sulla effettiva disponibilità e accessibilità di **strutture per l'infanzia**.

Questo è, infatti, uno dei fattori chiave per favorire, incrementare e sostenere l'occupazione femminile, nonché incidere in modo significativo sulla **risalita dell'indice demografico**. A tal proposito, si segnala un **dato allarmante** sul ricambio naturale: al 1° gennaio **2020** in Italia si è registrato **il punto più basso di nascite dal 1918**, pari a 435.000 nuovi nati a fronte dei 647.000 decessi, con 1,29 figli per donna.

In merito ai servizi per l'infanzia, si consideri che il **Consiglio Europeo di Barcellona nel 2002**, nelle conclusioni della Presidenza, prendendo atto del ritardo dell'UE nell'assistenza all'infanzia, **fissava l'obiettivo del 33% quanto a disponibilità, accessibilità e qualità delle strutture per i bambini di età inferiore a 3 anni**. Obiettivo recepito anche dall'Italia (art. 4, D.lgs. 65/2017), tuttavia **non ancora realizzato**.

Difatti, gli ultimi dati Istat, confermano che in Italia si è raggiunto a malapena il 25,5% di copertura, evidentemente al di sotto dell'obiettivo europeo.

Oltre alla **scarsa offerta di strutture** sul territorio nazionale, il **costo da affrontare** è la causa più frequente di rinuncia al nido per il 12,8 % delle famiglie italiane (dati 2019). Si auspica che la riforma introdotta con il *Family Act* possa contribuire a ridurre queste diseguaglianze.

Secondo riportati da *Alleanza per l'infanzia*, per raggiungere l'obiettivo europeo del 33% di copertura a finanziamento pubblico, è necessario:

1. incrementare di almeno 298.848 posti, rispetto ai 159.849 attualmente esistenti;
2. prevedere un investimento **4,8 miliardi** (corrispondente alla spesa necessaria per ogni nuovo posto – circa 16.000 euro);
3. investire ulteriori **2,7 miliardi per la gestione dei nuovi posti**, per assicurare sia la copertura comunale sia delle famiglie.

Da ciò si deduce che **i fondi attualmente assegnati dal PNRR** al Fondo Asilo Nido (che ammontano a 3,6 miliardi - di cui nessuno proveniente dal React UE - **non sono assolutamente sufficienti** e occorre tempestivamente intervenire per aumentarli, oltre ad implementare le misure (anche fiscali) già indicate al paragrafo 2.1 per il sostegno al welfare aziendale.

3.2.2. Progetto T.A.T.I.

La domanda di servizi di assistenza e cura in Italia è in costante crescita. Secondo il 1° rapporto **Domina il lavoro domestico** ha generato oltre **2 milioni di posti** di lavoro per colf, badanti, babysitter ecc. assunti direttamente da circa un milione e mezzo di famiglie. Tuttavia, il lavoro domestico è uno dei settori con la maggiore propensione all'informalità, alla diffusione del sommerso e in cui la ricerca del lavoratore spesso avviene tramite "passaparola".

A fronte del sopracitato scenario, **il progetto T.A.T.I.** (Ti aiuto, Ti incoraggio), si propone come misura di sostegno all'occupazione che potrebbe avere effetti positivi sia per le famiglie che per coloro che prestano il servizio.

Da un lato, infatti, il Progetto muove dalla premessa indefettibile che **l'attuale situazione nidi** non consente alla maggior parte delle famiglie di accedervi. Non solo: chi vi accede non ha la possibilità, generalmente, di usufruire di un servizio che vada a coprire la normale giornata lavorativa del genitore. Dall'altro lato **si creano nuovi posti di lavoro** - peraltro in settori ad alta occupazione femminile - e si contribuisce **all'emersione di rapporti di lavoro spesso irregolari**. Si stima, infatti, che in Italia, un **incremento degli investimenti** nel settore di assistenza e cura potrebbe **creare 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro** entro il 2030. La potenzialità del Progetto sta nella sua flessibilità: traghettare le realtà in cui sono carenti le strutture per la prima infanzia offrendo un servizio altrimenti non disponibile e implementare l'offerta laddove il servizio già esiste.

Sulla scorta di quanto già attuato dal Comune di Bologna, il Progetto consiste nella **predisposizione a livello comunale di un elenco** ("l'Elenco") di persone disponibili a svolgere il lavoro di cura che abbiano **qualifiche specifiche** per svolgere il servizio. La qualifica necessaria per l'iscrizione all'Elenco potrebbe essere ottenuta attraverso l'iscrizione e la frequenza di un corso di laurea in Scienze della formazione e dell'educazione (L-19) o, in alternativa, con il superamento di appositi corsi, organizzati da enti previa convenzione con il Comune in cui il corso avrà luogo. Gli operatori che verranno a formarsi tramite i corsi tenuti da enti locali avranno la possibilità di accedere ad una forma di pagamento studiata per venire incontro a studenti e a tutti coloro che non si trovino in grado di provvedervi all'atto dell'iscrizione, prevedendo modalità rateizzate di pagamento (es. una rateizzazione semestrale a partire dal primo mese di effettivo impiego).

Il Progetto si articolerebbe **in due fasce di età**, la prima dai 3 mesi ai 3 anni e la seconda dai 3 ai 6 anni, prevedendo due diverse modalità di erogazione del servizio. Nella prima fascia è previsto un affiancamento del singolo operatore alla singola famiglia, in via esclusiva, per un monte ore compreso tra le 24 e le 40 settimanali. Nella seconda fascia d'età all'operatore verranno assegnati sino a tre bambini, seguendo l'esempio della "Tagesmutter", al fine di incentivare la socialità nell'orario - mattutino o pomeridiano - non coperto dalla scuola dell'infanzia, per un monte ore settimanale non superiore alle 30.

Il Progetto prevede che i T.A.T.I. vengano **assunti direttamente dalle famiglie** e rientrino nel CCNL Lavoro domestico. Il costo della prestazione verrà coperto interamente dallo Stato qualora il reddito delle famiglie sia inferiore a ISEE pro capite di 32.000,00 euro o non vi siano altre strutture pubbliche che garantiscano il servizio di cura a prezzi agevolati o per le famiglie in cui un genitore lavori in turnazione. Il costo per le famiglie che non rientrino in suddette categorie sarà definito in base a scaglioni sul reddito (moltiplicatori di 16.000) fino a giungere alla fascia economica che contribuirà al 100%.

Grazie al Progetto si andrebbero a **diminuire le disuguaglianze sociali** attraverso l'attenzione e la cura dei bambini appartenenti a nuclei più svantaggiati o i cui genitori hanno orari di lavoro incompatibili con i tradizionali servizi di cura. Non solo: **si assottiglierebbe il divario tra territori** che offrono servizi per l'infanzia e territori che non hanno ancora predisposto quanto necessario per il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Unione Europea.

4. Conclusioni

A fronte di quanto descritto, è di tutta evidenza che la situazione dell'occupazione femminile sia drammatica.

Il contesto attuale vede, nel solo mese di Dicembre, 101mila posti di lavoro persi a causa della pandemia da Covid-19, di cui 99mila sono donne. Nel 2019, sono state oltre 65.000 le donne che hanno rassegnato le proprie dimissioni in ragione della maternità. Il divario salariale è tra i più alti in Europa. Le lavoratrici autonome risentono ancora di gravi vuoti di tutela e sperequazioni di trattamento... e purtroppo l'elenco delle criticità potrebbe continuare.

E' tempo di pretendere linee di azione decise e strutturate. Non può considerarsi sufficiente un approccio trasversale o bonus *una tantum*.

Nella formulazione attuale del PNRR, lo si ricorda, sono previsti 12,62 miliardi di euro destinati alle politiche per il lavoro e 7,50 miliardi di euro destinati alle politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione per un totale di 20,12 miliardi di euro.

Il Giusto Mezzo chiede che gli stanziamenti indicati dal PNRR vengano almeno raddoppiati. Le misure necessarie ad avviare un reale percorso verso la parità di genere sono, infatti, molteplici e necessitano di adeguati stanziamenti.

Facciamolo adesso, facciamolo insieme!