

Interpellanza urgente 2-00883
presentata da
SESA AMICI
lunedì 8 novembre 2010, seduta n.391

I sottoscritti chiedono di interpellare il Ministro per le pari opportunità, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dello sviluppo economico, per sapere - premesso che:

i dati contenuti nel Global gender gap report 2010, elaborato dal World economic forum dipingono un quadro preoccupante dell'Italia con riferimento alla condizione delle donne nel mercato del lavoro;

secondo i dati riportati anche da Il Sole 24 Ore del 13 ottobre 2010, la stragrande maggioranza dei 114 paesi presi in considerazione (l'86 per cento) ha fatto registrare un miglioramento nel corso degli ultimi quindici anni, mentre solo il 14 per cento di essi risulta in regressione;

l'Italia fa parte proprio di questa minoranza, essendo scesa dal 67esimo posto, occupato nel 2008 al settantaduesimo del 2009 al 74esimo attualmente ricoperto, con un'incidenza maggiore dovuta in particolare alle modalità di accesso al mondo del lavoro che ci vede scendere - facendo riferimento esclusivamente a questo indicatore - addirittura al 95esimo posto;

in particolare, la differenza più rilevante risiederebbe nella partecipazione alla forza lavoro che vedrebbe, secondo le medesime elaborazioni, un impegno al 52 per cento delle donne, contro il 74 per cento degli uomini, facendo al contempo registrare una crescita assai lenta del peso delle donne sulla forza lavoro complessiva: se negli Stati Uniti, ad esempio, dal 33 per cento del 1950 le donne ora contano per il 50 per cento dei lavoratori Usa, in Italia si è passati dal 30 per cento del 1960 al 40,7 per cento del 2010. Inoltre, la presenza femminile nelle posizioni di comando risulta pari a circa un terzo del totale;

tale divario nell'impiego delle donne risulta particolarmente significativo anche con riferimento ai salari, considerando che le donne italiane guadagnano, in media il 50 per cento rispetto ai loro colleghi uomini, e le conseguenti pensioni basse delle donne ne sono la più evidente testimonianza, mentre, al contempo, il rapporto fra uomini e donne nelle posizioni apicali risulta tutt'ora nettamente sbilanciato e particolarmente significativi si rivelano essere gli squilibri anche negli incarichi istituzionali, a tutti i livelli di governo;

tale squilibrio e sproporzione risulta ancor più grave se si considera che l'Italia è invece in una posizione nettamente più favorevole per quanto riguarda l'accesso delle donne all'educazione, attestandosi al 49esimo posto della classifica grazie a percentuali vicine al 100 per cento per quanto riguarda l'istruzione primaria e secondaria di entrambi i sessi, mentre per l'istruzione superiore le ragazze superano addirittura di gran lunga i ragazzi con il 79 per cento contro il solo 56 per cento per cento;

anche con riferimento ai risultati ottenuti nelle università italiane, riportati da Il Sole 24 Ore, emerge che i laureati di sesso femminile sono oltre il 60 per cento del totale e che in media vantano un punteggio maggiore (106 contro 104) in un arco di tempo di studi inferiore (età media 26,8 anni contro 27,5 anni) -:

se i Ministri interpellati siano a conoscenza di tali dati e della grave situazione in cui l'Italia continua a versare con riferimento alla condizione della donna rispetto al mercato del lavoro;

se non ritengano necessario e urgente introdurre in materia misure specifiche e assai puntuali rispetto a quelle sperimentate nel passato, considerando che la posizione dell'Italia è addirittura peggiorata nel corso degli ultimi anni, tanto da collocare il nostro Paese all'interno di quella minoranza di coloro che, nel panorama dei Paesi del mondo, che quindi comprende al suo interno anche Paesi in via di sviluppo, anziché migliorare come sarebbe oltre che auspicabile, normale, hanno fatto invece registrate un significativo peggioramento.

(2-00883)

«Amici, Bellanova, Boccia, Bossa, Braga, Bucchino, Capano, Cardinale, Cenni, Codurelli, Concia, Coscia, D'Antona, De Micheli, De Pasquale, De Torre, Ferranti, Froner, Garavini, Gatti, Ghizzoni, Gneccchi, Lenzi, Livia Turco, Lo Moro, Madia, Marchioni, Mariani, Mastromauro, Melandri, Merloni, Miotto, Mogherini Rebesani, Mosca, Motta, Murer, Naccarato, Pedoto, Pollastrini, Rossomando, Rubinato, Samperi, Schirru, Servodio, Sereni, Siragusa, Velo, Villecco Calipari, Zampa, Zaccaria».

Risposta dell'on. Stefania Craxi, Sottosegretario di Stato per gli Affari Esteri, nella seduta di giovedì 11 novembre 2010.

Signor Presidente, capisco il suo rammarico, onorevole Mosca, e anch'io mi trovo un po' in imbarazzo a rispondere su questioni e su interpellanze che non riguardano il mio Ministero. Tuttavia l'*agenda* del Governo talvolta è complicata e comunque lo sforzo è quello come un membro di Governo possa interloquire, ascoltare e rispondere personalmente alle questioni poste. Il Governo, ed in particolare il Ministro per le pari opportunità, si è fortemente impegnato in politiche a favore dell'incremento della presenza delle donne nel mercato del lavoro.

La Strategia di Lisbona, adottata nel 2000 dai Paesi dell'Unione europea, ha fissato l'ambizioso obiettivo di raggiungere nel 2010 un tasso di occupazione delle persone dai 15 ai 64 anni del 70 per cento nel complesso, e del 60 per cento per le donne.

In considerazione di ciò il Ministero per le pari opportunità ha ritenuto necessario intervenire attraverso politiche di inclusione delle donne nel mercato del lavoro tendenti a raggiungere gli obiettivi fissati a livello europeo.

Tra le iniziative poste in essere rientrano il piano recante il «Sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro» ed il «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro» .

Il Piano di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro investe 40 milioni di euro del Fondo pari opportunità in finanziamenti per le *tagesmutter*, per il telelavoro, per la formazione volta a sostenere il rientro nel lavoro dopo un periodo di congedo per maternità.

In particolare le risorse sono destinate alla: creazione o implementazione - nelle diverse realtà territoriali - di nidi, nidi famiglia, servizi ed interventi similari (mamme di giorno, educatrici familiari o domiciliari); facilitazione per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale o per motivi comunque legati ad esigenze di conciliazione anche tramite percorsi formativi e di aggiornamento, acquisto di attrezzature *hardware* e pacchetti *software*, attivazione di collegamenti ADSL; erogazione di *voucher* di sostegno all'acquisto di servizi di cura offerti da strutture specializzate (nidi, centri estivi, ludoteche) o in forma di «buoni lavoro» da prestatori di servizio (assistenza domiciliare, pulizia, pasti a domicilio, e così via); sostegno di modalità di prestazioni di lavoro e di tipologie contrattuali facilitanti come ad esempio la banca delle ore, il telelavoro, il *part-time*; sostegno di interventi innovativi e sperimentali proposti dalle regioni e dalle province autonome. Il Dipartimento per le pari opportunità, anche attraverso campagne informative ed eventi di lancio pubblicitario, garantirà la promozione unitaria delle linee di intervento più innovative e che meritano un maggior impegno di sensibilizzazione e di divulgazione. L'intesa sui criteri di ripartizione delle risorse, le finalità, le modalità attuative, nonché il monitoraggio del sistema di interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è stata acquisita in

sede di Conferenza unificata il 29 aprile 2010.

Il Dipartimento per le pari opportunità, nel provvedere al coordinamento e all'attuazione della citata intesa, ha acquisito i programmi attuativi regionali e verificato i requisiti di ammissibilità; ha costituito il comitato tecnico ed il gruppo di lavoro a supporto dell'intesa; ha provveduto altresì ad aprire sul sito istituzionale uno spazio *web* permanente dedicato all'attuazione dell'intesa. Si rappresenta che, entro la fine del presente anno, sarà messo a punto il sistema di monitoraggio finanziario e procedurale sugli interventi finanziati dai programmi attuativi regionali.

Anche nel «Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro», elaborato d'intesa con il Ministro del lavoro, sono previste misure volte a favorire la conciliazione. In particolare, sono state inserite cinque linee di intervento.

La prima linea di azione prevede il potenziamento dei servizi di assistenza per la prima infanzia e la sperimentazione dei buoni lavoro. Come è noto, infatti, l'offerta di servizi all'infanzia è ancora insufficiente, specie nel sud. Con il citato Programma si intende incoraggiare i lavori di cura dell'infanzia attraverso la diffusione dell'utilizzo dei buoni lavoro previsti dalla «legge Biagi», che offrono al datore di lavoro uno strumento duttile, poco costoso, con pochi oneri amministrativi (essendo i contributi previdenziali e gli oneri assicurativi conglobati nel prezzo di acquisto del buono) e che possono essere adoperati anche per l'avvio, in cooperazione con cooperative sociali e di servizio ed associazioni no profit, dei nidi familiari, con non più di cinque o sei bambini assistiti da persone presso il proprio domicilio in un ambiente familiare .

La seconda linea di azione si fonda sulla revisione dei criteri e delle modalità per la concessione di contributi ad aziende per progetti che favoriscano la conciliazione. In tal modo si vuole rilanciare un sistema di sostegno in favore di progetti i cui beneficiari siano lavoratrici, che possano usufruire di forme di flessibilità del lavoro, per esempio il *part time* o il lavoro a domicilio, il lavoro su sedi diverse. I progetti potranno anche comprendere attività di formazione per favorire il reinserimento della lavoratrice o del lavoratore dopo un periodo di astensione dal lavoro per maternità o paternità, o progetti che promuovano l'attivazione di reti di servizi per facilitare la conciliazione.

La terza linea di azione prevede la sperimentazione di nuove relazioni industriali per la promozione della flessibilità del lavoro. L'obiettivo che si intende raggiungere attraverso questa linea di intervento è quello di incoraggiare tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione: lavoro a tempo parziale, modulato, flessibile. Lo strumento può essere la contrattazione collettiva, che può fornire il nuovo quadro normativo della flessibilità. A questo proposito si rappresenta che, in data 11 marzo 2010, è stato avviato un tavolo con le parti sociali per sondare la disponibilità all'inserimento nella contrattazione collettiva di misure idonee a favorire la conciliazione. Tutti - sia le categorie datoriali che dei lavoratori - hanno manifestato la loro adesione.

Con la quarta linea di azione, dedicata all'incentivazione dei lavori verdi al femminile, si intende estendere alle donne la cultura delle nuove professioni nel settore delle energie rinnovabili, dove attualmente si registra solo una forte presenza maschile, incoraggiandole a distaccarsi dai tradizionali percorsi formativi per intraprendere una formazione orientata alla ricerca e alle nuove tecnologie in questo settore.

L'ultima linea di azione comprende misure specifiche per il Mezzogiorno, attraverso l'utilizzo di contratti di inserimento o di reinserimento destinati a chi vuole uscire dallo stato di disoccupazione o a chi desidera rientrare nel mercato del lavoro dopo un lungo periodo di assenza. Tali tipologie contrattuali possono trovare nelle donne le principali destinatarie.

Si segnala, poi, che il 23 settembre 2009 è stato elaborato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro, che si articola in sei punti che convergono verso la costruzione di un nuovo e più integrato rapporto tra sistema formativo e mondo del lavoro. Anche questo Piano offre opportunità alle giovani donne per un loro rafforzamento nel mercato del lavoro.

Il Ministero per le pari opportunità, assieme al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha altresì aderito al progetto «Carta per le pari opportunità e uguaglianza sul lavoro» promosso dalla

Consigliera nazionale di parità, al fine di creare un quadro di riferimento entro il quale le aziende che vi aderiscono volontariamente possano volontariamente operare per la diffusione di politiche delle risorse umane e la valorizzazione di talenti e competenze individuali, nel rispetto delle pari opportunità.

Inoltre, il 30 luglio 2010 il Consiglio dei ministri ha approvato il piano triennale per il lavoro «Liberare il lavoro per liberare i lavori», elaborato dal Ministero del lavoro, che individua nelle politiche di conciliazione, che si realizzano attraverso la rimodulazione dell'orario di lavoro e la promozione dei servizi di cura all'infanzia con particolare riguardo ai nidi familiari, le azioni in favore dell'occupazione femminile.

Per quanto concerne, invece, l'incremento dell'occupazione femminile nelle regioni del Mezzogiorno, si rappresenta che il Ministero per le pari opportunità, sta lavorando, nel quadro del più ampio Piano per il Sud, per reperire nuove risorse, attinte da fondi europei, al fine di favorire l'accesso al credito delle imprese femminili operanti nel Mezzogiorno.

Lo scopo che si intenderebbe conseguire è quello di promuovere l'eguaglianza sostanziale e la pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica ed imprenditoriale con l'obiettivo di incrementare l'occupazione femminile e lo sviluppo di imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile mediante l'attivazione di strumenti finanziari agevolati per favorire l'accesso al credito.

Si segnala, inoltre, che il Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro previsto dal codice per le pari opportunità, con provvedimento del 9 giugno 2010, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 10 luglio 2010, n. 159, ha formulato per l'anno in corso il «Programma obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di reti». Si tratta di azioni positive volte a finanziare progetti (tetto massimo di finanziamento pari a 200 mila euro) che favoriscono l'occupazione femminile, l'inserimento e il reinserimento lavorativo di donne e le imprese femminili.

Anche in ambito normativo sono state poste in essere iniziative volte a favorire il raggiungimento di una effettiva parità di trattamento tra uomini e donne in ambito lavorativo; a riguardo, si segnala il recepimento della direttiva n. 54 del 2006 relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego, che ha novellato il codice per le pari opportunità.

Il decreto di recepimento della stessa (decreto legislativo n. 5 del 2010) prevede, tra l'altro, il divieto di discriminazione per ragioni connesse al sesso, allo stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive. Si interviene, inoltre, sul cosiddetto *gender pay gap* vietando qualsiasi discriminazione, diretta o indiretta, relativa alle retribuzioni, sanzionando con un'ammenda da 250 a 1.500 euro i datori di lavoro che discriminano le lavoratrici. Quanto all'accesso alle prestazioni previdenziali, viene riconosciuto alle lavoratrici il diritto, non più un'opzione, di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.