



AUDIZIONE CONFETRA SUL DIVARIO DI GENERE - Commissione II CNEL – Roma, 19 novembre 2018.

Premessa – La parità di genere rappresenta uno dei valori fondamentali dell'Unione europea e, seppure legislazione e giurisprudenza abbiano contribuito a rafforzare questo principio, la sua attuazione nei singoli Stati membri avviene ancora a macchia di leopardo e molto ancora resta da fare.

La Commissione europea ha intrapreso negli anni una serie di iniziative volte a garantire maggiormente l'uguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro; molte di queste azioni sono contenute nel documento sull'*Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019* che si incentra su cinque temi prioritari che vanno in particolare dall'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro alla pari indipendenza economica e alla lotta contro la povertà femminile.

Anche in Italia il tema della parità di genere nel mondo del lavoro è stato oggetto di numerosi interventi normativi. In questa direzione vanno in particolare le disposizioni contenute in uno dei decreti attuativi del *Jobs Act* (d.lgvo n. 80/2015) volte a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, il supporto alla genitorialità, le disposizioni per il contrasto delle cd. dimissioni in bianco e l'introduzione di uno speciale congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Dati europei e nazionali - Dal *Rapporto 2018 sulla parità tra uomo e donna* pubblicato dalla Commissione europea emerge come nel 2017 il *trend* dell'occupazione femminile abbia continuato ad aumentare lentamente ma in maniera costante, analogamente a quello degli uomini, e abbia raggiunto il 66,6 per cento nel terzo trimestre del 2017. Nello stesso anno il divario di genere occupazionale medio europeo si è attestato all'11,6 per cento, sostanzialmente in linea con quello dell'anno precedente mentre per quanto riguarda i dati dei singoli Paesi membri le differenze sono notevoli: in particolare il divario di genere in Italia raggiunge il 20 per cento mentre in altri Paesi più virtuosi come Svezia e Germania si attesta rispettivamente a circa il 4 e l'8 per cento.

Purtroppo in Italia, nonostante il generale miglioramento del tasso di occupazione femminile, permangono profonde differenze sul territorio riguardo alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'Istat ha recentemente evidenziato, in un'analisi di lungo periodo, un costante ampliamento dei divari



territoriali: tra il secondo trimestre 1977 e il secondo trimestre 2017, il tasso di occupazione delle donne residenti nelle regioni meridionali è cresciuto di soli 6,7 punti contro gli oltre 20 delle altre regioni, raddoppiando la distanza tra Nord e Mezzogiorno.

All'interno del mercato del lavoro i dati Istat per il 2017 attestano come in Italia la forza lavoro sia costituita per il 58 per cento da uomini e per il restante 42 da donne. Per quanto riguarda il divario di genere retributivo nel 2016, secondo i dati della Commissione europea, lo stesso si è attestato come media europea al 16,2 per cento a favore degli uomini; si segnala peraltro come in questo caso l'Italia riporti un dato positivo considerato che il *gap* è solo del 5,1 per cento contro il 25,3 per cento dell'Estonia, il 21,5 per cento della Germania e il 21 per cento del Regno Unito. L'Italia registra un altro dato positivo per quanto riguarda la partecipazione delle donne alle posizioni manageriali considerato che con il 34 per cento l'Italia rientra nel gruppo di Paesi (insieme a Francia, Svezia, Finlandia Germania, Belgio e Danimarca) che superano la media europea che è di circa il 25 per cento.

Le donne nel settore dei trasporti – In generale in Europa ma anche in Italia il mercato del lavoro continua ad essere caratterizzato da fenomeni di *segregazione settoriale*. I dati statistici infatti rilevano alcuni settori in cui l'occupazione femminile risulta molto più bassa rispetto a quella maschile (ad esempio nell'edilizia, nell'ICT e nei trasporti). Tuttavia al riguardo è necessario evidenziare come in alcuni casi questi dati si riferiscano a macrosettori che raggruppano attività con caratteristiche differenti tra loro la cui disaggregazione porterebbe a conclusioni ben differenti. Infatti secondo i dati Istat del 2017 il 79,9 per cento degli occupati nel settore "Trasporto e Magazzinaggio" è rappresentato da uomini mentre il restante 20,1 per cento da donne. Come da sempre sottolineato dalla Confetra l'Istat fotografa il comparto in un unico grande settore in cui sono accorpati indistintamente tanto il trasporto di persone che di merci e quindi non tiene conto delle peculiarità di quest'ultimo. La Confetra rappresenta la logistica, il trasporto, la spedizione e la movimentazione delle merci in tutte le sue modalità (strada, ferro, mare e aereo). In questo ampio spettro di rappresentatività le professionalità impiegate, al di là di alcune figure operative che per loro natura sono svolte maggiormente da uomini (ad esempio autisti e addetti alla movimentazione delle merci), ben si prestano ad essere svolte anche da donne trattandosi di mansioni più di tipo impiegatizio (ad esempio informatici, esperti in campo assicurativo, doganale, valutario, addetti ai traffici, commerciali, ecc.).



Da sempre Confetra è favorevole a tutte quelle misure che possono in ogni modo stimolare l'occupazione femminile e garantire maggiormente la parità di trattamento nel mondo del lavoro. Ad esempio, nel 2014 quando nell'ambito del *Piano Garanzia Giovani* il Governo propose di riservare uno spazio particolare alle politiche per l'occupazione femminile, Confetra suggerì una serie di azioni da intraprendere sia a livello nazionale che territoriale tra cui quella di potenziare i servizi di incontro tra domanda e offerta di lavoro prevedendo meccanismi di premialità *ex post* per quelle strutture per l'impiego (pubbliche e private) che, attraverso l'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, realizzassero risultati misurabili in termini di nuova occupazione femminile.

Inoltre per valorizzare il fondamentale contributo che può fornire la donna nell'ambito degli organismi associativi, Confetra ha recentemente modificato il proprio Statuto introducendo la previsione delle "quote rosa" per la composizione dei propri Organi. Questo vuole essere un segnale di attenzione alla questione della parità di genere che, partendo dall'organizzazione confederale, vuole arrivare a tutte le imprese.