

**CONFERENZA DI ALTO LIVELLO SUL BILANCIAMENTO LAVORO-VITA PRIVATA  
COME LEVA PER L'EMANCIPAZIONE FEMMINILE E PER PROMUOVERE  
L'UGUAGLIANZA DI GENERE  
(Roma, 12 aprile 2022)**

**Spunti di intervento**

Cari colleghi,  
desidero innanzitutto esprimere un sincero apprezzamento alla collega Bonetti e al Consiglio d'Europa per aver organizzato questa iniziativa e al Ministero degli Esteri per ospitarlo in questa prestigiosa sede.

L'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la promozione della parità di genere sono temi centrali per superare le gravi persistenti disparità sociali.

L'idea di confrontare le diverse realtà degli Stati membri rappresenta una importante occasione per valorizzare le migliori esperienze e delineare azioni comuni.

È indubbio infatti che la parità non può ancora dirsi realizzata nel mondo del lavoro, restando inattuato, nei fatti, proprio il principio di equità di genere.

La pandemia ha acuito molte criticità: si è assistito a una significativa perdita di posti di lavoro nei settori a prevalenza femminile, ma anche a un peggioramento delle condizioni di lavoro delle donne, un incremento della loro fragilità economica e un aumento del conflitto vita-lavoro.

Le restrizioni richieste per il contenimento del virus hanno determinato carichi di cura addizionali (ad esempio, ma non solo, a causa della didattica a distanza) e hanno finito per sovraccaricare il lavoro complessivo delle donne, anche perché le responsabilità di cura domestica e familiare sono ancora caratterizzate da una ripartizione fortemente asimmetrica tra uomini e donne, in virtù di consolidati stereotipi.

Le donne che hanno svolto il lavoro retribuito da remoto si sono trovate spesso a farlo in uno spazio-tempo coincidente con quello del lavoro non retribuito di cura e, non di rado, si è assistito alla riduzione e all'abbandono del lavoro retribuito.

Ebbene, vorrei partire da qui per ricordare, innanzitutto, la grande attenzione che poniamo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per ottimizzare gli insegnamenti che la pandemia ci ha lasciato sul **RICORSO AL LAVORO AGILE**.

Abbiamo preso atto che questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa ha finito per costituire spesso un'alternativa ai congedi, aggravando i carichi di lavoro e di assistenza.

Invece, superando l'esperienza della pandemia, abbiamo promosso un "Protocollo nazionale sul lavoro agile", sottoscritto a dicembre scorso con tutte le parti sociali, per valorizzare le potenzialità di tale modalità di lavoro per migliorare la qualità della vita e al contempo la produttività del lavoro.

Nel Protocollo vi è un esplicito impegno ad agevolare una regolazione contrattuale del lavoro in modalità agile che garantisca la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra vita privata e tempi di lavoro.

Con lo stesso approccio il 31 marzo scorso il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo attuativo della **DIRETTIVA DELL'UNIONE EUROPEA DEL 2019** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Nello specifico, si rafforza il lavoro da remoto per i genitori con figli fino a 12 anni e per i "caregivers", i quali, qualora facciano richiesta di fruire del lavoro agile, non potranno essere sanzionati o licenziati.

Stessa cosa è stata decisa anche per quanto riguarda il congedo di paternità, obbligatorio e della durata di dieci giorni, tanto nel lavoro privato quanto nel lavoro pubblico.

Novità di rilievo anche per i congedi parentali:

- 1) aumenta da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo spettante al genitore solo;
- 2) aumentano da 6 a 9 i mesi di congedo parentale coperti da indennità;
- 3) sale da 6 a 12 anni l'età del bambino entro cui i genitori possono fruire del congedo parentale.

Importante è anche la previsione che introduce, in tema di disabilità – in luogo del principio del referente unico per l'assistenza a ciascuna persona disabile – l'opposto principio della frazionabilità del diritto ai permessi mensili tra più soggetti tra gli aventi diritto (entro il limite complessivo dei tre giorni previsto dalla legge). Con questa nuova impostazione – mantenendo fermo il diritto all'assistenza in favore del disabile – si risponde all'esigenza di una più equilibrata condivisione dei compiti di cura tra i familiari che lo accudiscono, evitando che ricadano solo sulle donne.

Ma tra le politiche e le riforme avviate a sostegno dell'uguaglianza di genere e dell'equilibrio tra lavoro e occupazione, c'è anche molto altro.

La pandemia ha ampliato i divari di genere preesistenti nel nostro mercato del lavoro anche per quanto riguarda la perdita di posti di lavoro e il peggioramento delle condizioni di lavoro e salariali.

Sono diventate ancora più evidenti le forme di segregazione occupazionale che vedono le donne concentrate in settori e lavori con retribuzioni mediamente più basse soprattutto a causa della precarietà lavorativa. È ben noto, infatti, come il lavoro a termine e il "part-time" involontario, sebbene trasversali al genere, riguardino maggiormente le donne, in Italia come in diversi Paesi europei.

Abbiamo deciso di affrontare tali criticità, fornendo risposte su più livelli, con una **strategia per la parità di genere**, in grado di incidere su tutte le discriminazioni, fuori e dentro il mercato del lavoro.

La parità di genere è stata assunta come priorità dell'azione di Governo, riconoscendola come un obiettivo strategico, perché promuove lavoro, benessere ed equità sociale, concorrendo alla crescita economica del Paese.

Nel **PNRR** si insiste sul recupero delle energie femminili come motore per la ripresa economica, nella consapevolezza che la disuguaglianza di genere riguarda sia la dimensione familiare che quella lavorativa.

Si è deciso di intervenire con importanti investimenti sul **POTENZIAMENTO DEL WELFARE**.

Ricordo, fra le tante misure previste:

- l'introduzione del piano asili nido destinato a incrementare il tasso di presa in carico degli asili potenziando i servizi educativi dell'infanzia e il tempo pieno nella scuola;
- Il rafforzamento del servizio di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare per liberare il tempo assorbito nell'attività di cura familiare di cui le donne si fanno carico;

Vorrei anche ricordare la c.d. "**CLAUSOLA DI CONDIZIONALITÀ**", ovvero il vincolo per gli operatori economici aggiudicatari di bandi per i fondi PNRR e Pnc (Piano nazionale degli investimenti complementari) di destinare ai giovani under-36 e alle donne almeno il 30 % dell'occupazione aggiuntiva creata in esecuzione del contratto.

Significativi sono anche gli investimenti economici previsti nella **LEGGE DI BILANCIO 2022**, tra cui:

- l'esonero contributivo in caso di assunzioni femminili;
- l'implementazione del Fondo per le politiche della famiglia per attuare misure organizzative che favoriscano le madri che rientrano a lavoro dopo il parto;
- l'assegnazione di risorse aggiuntive al Fondo di sostegno al "venture capital" per progetti di imprenditoria femminile a elevata innovazione;
- l'incremento del Fondo pari opportunità della Presidenza del Consiglio per favorire percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà;
- la costituzione presso il Ministero del Lavoro di un fondo per finanziare misure a favore della parità salariale tra uomo e donna.

E a proposito di parità salariale, non posso non richiamare la **LEGGE N. 162 APPROVATA, ALL'UNANIMITÀ, A FINE 2021**, che introduce una serie di disposizioni in materia di pari opportunità in ambito lavorativo.

Si tratta di un provvedimento che rappresenta un traguardo importante, in linea con i valori promossi anche a livello di Consiglio d'Europa. E soprattutto rappresenta un passaggio significativo per l'**attuazione dell'art. 37 della Costituzione italiana** che sancisce proprio la parità retributiva tra uomo e donna.

Con la legge si è introdotto un sistema premiale, attraverso la c.d. **certificazione di genere**, che incentiva i datori di lavoro a prevenire i potenziali divari retributivi e a promuovere la cultura delle pari opportunità. La promozione della parità e della trasparenza retributiva ci vedono anche particolarmente impegnati nell'attuale dibattito e negoziato europeo a favore della Direttiva in materia.

Insomma, e concludo, queste sono solo alcune delle misure più recenti introdotte nel nostro ordinamento, alcune già avviate, altre in fase di attuazione.

Quello che è certo è che la parità di genere – lo ripeto – è una priorità dell'azione di Governo a tutti i livelli e in tutte le aree di intervento: lavoro, reddito, competenze, tempo di cura e carriere.

Si tratta davvero di un percorso nuovo, senza precedenti, che non solo consentirà di porre in essere soluzioni concrete alle diseguaglianze di genere, nella vita e sul lavoro, ma anche di porre le basi per assicurare la sostenibilità economica e sociale di lungo periodo. Perché in questo modo, ne sono convinto, si promuove lavoro, benessere ed equità sociale, concorrendo alla crescita economica (e anche culturale) dell'Italia e dell'Europa.

ESPRIMO TUTTA LA VICINANZA, SOLIDARIETA' E SOSTEGNO ALLE DONNE IN FUGA, SPESSO CON I PROPRI FIGLI MINORI, DALL'UCRAINA A CAUSA DELL'INGIUSTIFICABILE AGGRESSIONE RUSSA