

**Riunione Comitato Impresa Donna
Ministero delle Imprese e del Made in Italy**

“Welfare imprese femminili e misure di sostegno per la maternità”

Il Contributo del Gruppo Donne di Confimi Industria

Confederazione dell’Industria Manifatturiera Italiana e dell’impresa Privata

12 luglio 2023

Premessa

Favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata e sostenere la genitorialità risultano essere tra le sfide sociali più sentite dalle imprenditrici italiane.

Imprenditrici che, nel sistema socioeconomico italiano, sono il motore di 1,34 milioni di aziende femminili come individuate dal V Rapporto sull'imprenditoria femminile di Unioncamere. Si tratta del 22% del totale delle imprese italiane.

L'Istat arricchisce lo scenario tramite il rapporto sul Benessere Equo Sostenibile (BES) in Italia, dal quale emerge che il 40% delle donne di età compresa fra i 35 e i 44 anni non lavora, così come la metà delle donne con almeno un figlio di meno di sei anni fra i 25 e i 49 anni; percentuale che sale al 65% nel Sud-Italia.

Dopo la nascita del primo figlio, inoltre, quasi il 20% delle donne tra i 18 e i 49 anni ha rinunciato alla propria posizione lavorativa; il 43,6% delle madri ha optato per una modalità part-time, che si attesterebbe al 29% se si guardassero solo i dati del Meridione.

Tra le principali motivazioni che hanno indotto queste donne a concludere o ridimensionare la propria attività lavorativa e, conseguentemente, a minare la propria autonomia economica, vi è proprio la difficoltà di conciliazione tra lavoro, vita privata e cura familiare, ruolo sociale del quale le donne sono maggiormente investite.

La premessa perché sembra esserci una forte corrispondenza tra la struttura attuale del mondo del lavoro (e dei relativi servizi alla famiglia) e la denatalità in Italia.

Migliorare le condizioni lavorative delle donne - ma anche delle famiglie nella loro totalità - aiuterebbe anche a contrastare il perdurare del calo demografico.

Il Gruppo Donne di Confimi Industria, nel lavoro di stesura del Manifesto Start WE-Up, che mira ad avere una precisa dimensione dell'impresa femminile in prospettiva nazionale ed

europea, ha riservato ampio spazio proprio alle misure di welfare necessarie per aumentare i servizi per le imprese femminili tramite meccanismi virtuosi pubblico - privato.

Le proposte

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 inoltre 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 favoriscono il sistema di delega, fidelizzano i collaboratori e massimizzano 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.

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.

Le strutture private che erogano servizi di cura e assistenza dovranno essere sottoposte a requisiti minimi in linea con l'offerta pubblica e con i livelli essenziali delle prestazioni in questo campo.

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 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.