

Newsletter anno 2023 n.01

Maggio 2023

In questa newsletter - Sommario

In questa newsletter - Sommario	3
Cara/o Collega,	2
Sintesi delle più recenti attività del Comitato Pari Opportunità dell'Odcec Livorno	2
Il Convegno del 14 Aprile: Donne e giovani, opportunità di fare impresa	
Uno sguardo agli ultimi accadimenti in tema di parità di genere: il convegno di Farmindustria	3
Il costo opportunità delle politiche della parità di genere	
Ultima ora in tema di parità	6
Aforisma del giorno	7

Cara/o Collega,

Bentrovato!

Con questa newsletter Ti chiediamo di concederti una piccola pausa dall'incalzare delle scadenze per leggere, anche con una rapida scorsa, il suo contenuto.

Ci troverai una motivazione in più per raccogliere il nostro invito di entrare a far parte del Comitato Pari Opportunità del nostro Ordine Professionale.

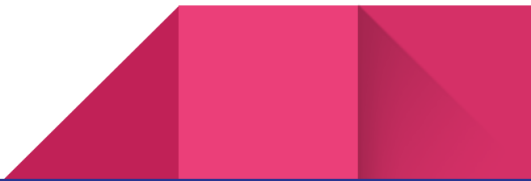
Stiamo organizzando dibattiti, conferenze, convegni e altri incontri con esponenti del mondo della politica, delle professioni, dell'Università, delle istituzioni in genere. La ricerca della parità di genere non è più rinunciabile, né si può rinviare, perché, come si dirà di seguito, l'argomento sta diventando un obiettivo strategico e indispensabile alla crescita economica e allo sviluppo delle nostre società.

Sintesi delle più recenti attività del Comitato Pari Opportunità dell'Odcec Livorno.

In data 14 Aprile il CPO dell'ODCEC di Livorno ha organizzato, presso la Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno, il convegno dal titolo: "Donne e giovani, opportunità di fare impresa".

Sono intervenute, come relatrici, professioniste, imprenditrici, docenti universitarie e giornaliste che sono state in grado, raccontando il proprio mondo lavorativo e le proprie esperienze, di coinvolgere i tanti giovani presenti in aula e provenienti dagli Istituti Scolastici Superiori del territorio livornese.

Al centro del dibattito la promozione dello studio delle materie STEM e la necessità che anche le ragazze, superando stereotipi e retaggi culturali, decidano finalmente di intraprendere studi e carriere in ambiti scientifico e tecnologico, abbandonando definitivamente l'idea che quei settori siano più alla portata degli uomini che delle donne.



Le materie scientifiche universitarie sono scelte da una percentuale di donne ancora troppo bassa e largamente insufficiente per essere preparati ad affrontare le nuove sfide del futuro, tra transizione digitale, lotta al cambiamento climatico ed innovazione tecnologica.

La Camera di Commercio di Livorno e Confindustria Giovani, hanno poi fatto il punto della situazione nella provincia di Livorno, sia in termini di occupazione femminile e giovanile che di applicazione dei “Women’s Empowerment Principles (WEP)”, principi dettati dalle Nazioni Unite che offrono una guida alle imprese su come promuovere la parità di genere e l’emancipazione delle donne sul posto di lavoro.

Il Convegno è stata poi l’occasione per promuovere tra i giovani presenti la nostra professione che negli ultimi anni ha registrato un drastico calo dei tirocinanti.

Il costo opportunità delle politiche della parità di genere.

Qualsiasi sia l’opinione che ciascuno di noi possa avere in merito, un dato di fatto sembra farsi largo tra preconcetti, stereotipi o indifferenza: promuovere la parità di genere sta diventando un obiettivo strategico imprescindibile per lo sviluppo economico, sociale e culturale delle nostre società, delle aziende e degli Stati che le comprendono.

Parlare di parità di genere significa non solo parlare dei tanti ostacoli che le donne quotidianamente incontrano per affermarsi nel mondo del lavoro, cercando al meglio di conciliare la vita lavorativa con quella familiare, ma anche delle altrettante difficoltà che i giovani incontrano per trovare un lavoro che non sia formalizzato da contratti in condizione di perenne precarietà.

Non esiste, dunque, soltanto l’aspetto ideologico e culturale della questione: e così, se le politiche della parità di genere saranno ancora per molto tempo sotto i riflettori, sarà anche perché c’è un’emergenza che chiede di essere affrontata

Si tratta del drastico calo delle nascite che sembra non volersi arrestare e che avrà, in un futuro per niente lontano, un considerevole costo economico in termini di perdita di PIL.

Una recente ricerca dell’ISTAT ha confermato quello di cui si parla ormai già da diversi anni: il



calo demografico in Italia, non solo non sembra arrestarsi, ma ha fatto registrare un nuovo record al ribasso, che ha visto la popolazione italiana diminuire, negli ultimi cinque anni, di 756 mila persone, di cui 133 mila solo l'anno scorso.

Si ritiene che all'origine del fenomeno ci sia la paura delle donne di perdere il proprio posto di lavoro, peraltro in molti casi già precario, o di dover rinunciare al proprio legittimo desiderio di fare carriera. Ai giovani invece, donne e uomini, mancano quelle prospettive di stabilità che gli consentirebbero di programmare il futuro.

Si sta parlando di politiche di sostegno alla famiglia, ma questi aiuti da soli non bastano!

Anche le aziende sono chiamate a fare la loro parte!

La ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari opportunità, intervenendo il 1° marzo 2023 al convegno "Per una primavera demografica: quali politiche per la natalità" organizzato da Farmindustria, ha lanciato la proposta di un ["Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità"](#).

In sostanza, le aziende dovrebbero elaborare e adottare delle *"best practices"* allo scopo di eliminare ogni comportamento emarginante nei confronti delle donne che decidono di avere figli, garantendone anche la continuità dei percorsi di carriera, sicché la maternità non sia vista come un ostacolo alla loro realizzazione professionale.

Queste regole, insieme con il sistema della certificazione della parità di genere, si pongono l'obiettivo di esortare le aziende a diventare "socialmente responsabili", impegnandosi anche ad arginare il fenomeno delle dimissioni per maternità ancora troppo diffuso.

L'associazione Save the Children, nel 2022, ha pubblicato uno studio che passa in rassegna le cause alla base del calo delle nascite registrate dall'ISTAT e tra queste ci sono:

- La minore partecipazione femminile al mercato del lavoro: il divario lavorativo tra uomini e donne si attesta intorno al 17,5%, ma è ancora più ampio in presenza di bambini;
- Il dato di fatto che, nella fascia di età tra i 25 e i 54 anni, in presenza di un figlio minore, il tasso di occupazione per le mamme si ferma intorno al 62% contro il

90,4% di quello dei padri. Con due figli minori il tasso di occupazione femminile scende fino al 56,1%

Una ricerca effettuata da McKinsey & Company, la multinazionale di consulenza strategica, ha appurato che la riduzione del gender gap permetterebbe di raggiungere, nei prossimi dieci anni, un aumento del PIL mondiale stimabile intorno a un +26%.

La stessa società di consulenza ha recentemente elaborato un altro studio che dimostra come l'aumento della produttività dei sistemi economici, e delle aziende in particolare, possa essere direttamente correlato all'incremento della percentuale delle donne impiegate nei settori tecnologici. Queste ultime dovrebbero però lavorare non in contrapposizione con i loro colleghi uomini ma in perfetta sintonia

Insomma, per dirla insieme a Rohini Anand, ceo di diverse società operanti nel settore della consulenza strategica aziendale: *“Un mix di talento equilibrato tra uomini e donne, combinato con una cultura inclusiva, aiuta a migliorare l'innovazione, l'impegno e la produttività per raggiungere i giusti risultati di business. La parità tra sessi nelle posizioni di leadership, dunque, incontra gli interessi degli stakeholders tanto che i gruppi gestiti da un giusto mix di uomini e donne hanno più successo”*.

Non di meno nella nostra professione garantire le pari opportunità diventa elemento strategico anche per ambire alle tutele legate alla salute ed alla maternità. Degli obiettivi fino ad oggi raggiunti e soprattutto di quelli che si intende raggiungere nei prossimi anni si è parlato al convegno tenutosi il 1° febbraio 2023 a Roma, presso il senato della repubblica. L'UNGDEC che ha organizzato il convegno ha fissato un manifesto in 9 punti sul quale concentrare i propri sforzi e quelli del mondo politico chiamato a partecipare. I punti sui quali l'Unione, attraverso questo incontro, cerca di stimolare la politica sono:

- Giovani commercialisti, governance e parità generazionale;
- Commercialisti 4.0: nuove opportunità generazionali;
- Giovani: leva per l'attuazione del PNRR; No women No Panel;
- Equità di genere nella governance; Educhiamoci alla parità di genere;
- Le malattie invisibili sono reali;
- La salute: un diritto anche dei liberi professionisti;
- Caregiver: più tutele per gli autonomi.

Ultima ora news in tema di parità

🚩 Direttiva UE del 10 maggio 2023 n. 970

E' stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Unione Europea del 17 maggio 2023 n. L 132/21 la Direttiva n. 2023/970 tesa a rafforzare l'applicazione del principio di parità retributiva tra Donna e Uomo che svolgono lo stesso lavoro o che svolgono un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Il "principio della parità retributiva" è sancito dall'art. 157 del TFUE ed il "divieto di discriminazione" è sancito dall'art. 4 della direttiva 2006/54/CE.

La direttiva si applica sia ai datori di lavoro del settore pubblico che di quello privato ed entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione nella G.U. della Unione Europea. Gli stati membri avranno tempo per conformarvisi fino al 7 giugno 2026.

🚩 Parità di genere negli appalti pubblici – emendamento al DL 51/2023

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 23 maggio 2023 ha approvato il DL 51/2023 che introduce misure urgenti in materia sanitaria a favore delle Regioni a statuto ordinario e, nel comunicato di Palazzo Chigi che lo accompagna, il Governo ha riferito che si introducono disposizioni per assicurare la parità di genere nelle gare pubbliche di appalto nel quadro di attuazione del PNRR. Tali disposizioni confermerebbero il riconoscimento di premialità a favore delle imprese che adottano politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della apposita certificazione di cui all'art. 46-bis del codice delle pari opportunità di cui al D. Lgs 198/2006.

Aforisma del giorno

"Una grande amicizia ha due ingredienti principali: il primo è la scoperta di ciò che ci rende simili, il secondo è il rispetto di ciò che ci fa diversi."

Stephen Littleword (scrittore)



Rinnoviamo l'invito di tutti i Colleghi a seguire ed a partecipare alle attività del Comitato, con l'intento di suscitare un crescente interesse nella categoria ed una maggiore conoscenza delle questioni di parità.

Con i migliori saluti e auguri di buon lavoro
CPO – presso ODCEC Livorno

Via Strozzi n. 1 57123 Livorno - [Tel.] 0586 - 828970 [mail] info@odcec.livorno.it