

PARITÀ DI GENERE

Sessione del Dialogo B20-G20 dedicata al "potenziamento" femminile con le ministre Bonetti e Messa. Tra gli obiettivi anche l'abbattimento delle barriere culturali nell'accesso alla formazione Stem per le ragazze

Con il Covid è calata l'occupazione femminile

48,5%
Il tasso di occupazione femminile in Italia. In pratica circa una donna su due non lavora

402mila
I posti persi da donne tra aprile e settembre del 2020 (mesi segnati dalla piena emergenza Covid)

Il tessile rinnova: aumento di 74 euro e misure di welfare

Spinta italiana per aumentare il numero di donne al lavoro

IGOR TRABONI

In vista della conferenza internazionale del 26 agosto, si è tenuta ieri una sessione del "Dialogo B20-G20 dell'Iniziativa speciale sull'Empowerment femminile", utile anche e soprattutto per presentare le linee guida delle raccomandazioni sviluppate in questi mesi dal B20 - espressione del settore privato e delle confederazioni industriali dei Paesi G20 e presieduto dall'Italia nel 2021 - che saranno poi consegnate ai governi e pubblicate al termine del summit. Tre gli obiettivi individuati: riportare un numero crescente di donne nel mercato del lavoro, abbattere le barriere culturali nell'accesso alla formazione tecnico-scientifica per le ragazze, raggiungere la parità di genere nelle posizioni che contano. Temi sviluppati dagli interventi di Elena Bonetti, ministro per le pari opportunità e la famiglia, e Maria Cristina Messa, titolare del dicastero per l'università e la ricerca. La Bonetti ha anche sottolineato come con il Pnrr l'Italia è pronta a destinare 7 miliardi all'Empowerment delle donne «ed è la prima volta che il nostro Paese si dota di una strategia nazionale per la parità di genere»; una strategia utile a mettere le donne nella condizione di partecipare alla pari degli uomini e di raccogliere la sfida «di aumentare il numero delle donne nel mercato del lavoro, in special modo quelle che scelgono di fa-

re impresa». La Bonetti ha altresì sottolineato la necessità di eliminare le barriere legali e sociali che limitano le donne e le tengono lontane o addirittura fuori dal mondo del lavoro, così come è necessaria una convergenza tra pubblico e privato; a proposito di quest'ultimo, il governo ha promosso un gender equality system per misurare e premiare l'im-

pegno delle realtà che sostengono e promuovono le professioniste. «Il sistema della formazione deve accompagnare le ragazze a comprendere la vocazione di ognuna, deve sostenerle nell'intraprendere gli studi universitari indipendentemente da stereotipi o pregiudizi che possono essersi accumulati negli anni, coinvolgendole in percorsi che al posto

di mettere in contrapposizione materie umanistiche e tecnico-scientifiche siano sempre più interdisciplinari», ha detto dal canto suo Maria Cristina Messa. «Durante la prima ondata della pandemia, l'occupazione femminile si è ridotta di 2,2 milioni in tutta l'Unione Europea e le donne hanno visto i loro guadagni diminuire di quasi due terzi più rapidamente degli uomini e anche la presenza di donne manager ha numeri molto bassi», ha dichiarato Emma Marcegaglia, presidente del B20. Tra gli interventi anche quello di Julie Sweet, ceo di Accenture, partner dell'iniziativa: «Questo è il momento per i leader di essere coraggiosi, agire in fretta e focalizzarsi sull'importanza del sostegno, assicurandosi che gli organi di governo del G20 apportino cambiamenti legislativi, culturali e finanziari in grado di creare una trasformazione positiva e duratura per le donne di tutto il mondo». Diana Bracco, presidente dell'Iniziativa speciale, ha rimarcato come «per vincere la sfida è necessario puntare sulle competenze, sul merito e sulle skills», chiudendo sulle tre parole-chiave identificate in questo percorso: Include (più donne nella forza lavoro in settori tecnico-scientifici, nella ricerca e nel gender balance; Reimagine (per il gender equity, parità fra lavoro retribuito e accudimento/assistenza domestica); Grow (facilitare la leadership femminile nel mondo del business).



© RIPRODUZIONE RISERVATA

Rinnovato fino al 31 marzo 2024 il contratto degli oltre 400mila lavoratori del tessile abbigliamento che prevede, fra l'altro, un aumento complessivo di 74 euro e misure per il welfare. L'ipotesi di accordo è stata siglata oggi, spiega una nota, dai sindacati Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil e le

rappresentanze di SMI (Sistema Moda Italia, l'associazione industriale di settore aderente a Confindustria Moda). L'intesa prevede nel periodo un aumento complessivo (TEC) di 74 euro. TEM, l'incremento medio sui minimi (4° livello) sarà di 72 euro suddiviso in tre tranche: 20 euro da aprile 2022;

25 euro da gennaio 2023; 27 euro da aprile 2023. L'aumento sarà certo e non soggetto a verifica inflativa. Per il welfare sanitario la novità è l'attivazione, con decorrenza dal primo gennaio 2023, di una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC) a beneficio di tutti i lavoratori del settore.

notizie in breve

PAGAMENTI ONLINE

Accordo tra Unicredit e Generali Italia

Generali Italia, grazie alla sinergia con UniCredit, è il primo player assicurativo a introdurre una soluzione di pagamento online per i clienti. Il servizio AccountToPay, basato sull'ultima Direttiva dei Sistemi di pagamento (Psd2), introduce infatti una semplificazione del processo di pagamento, consentendo di pagare tramite bonifico online precompilato. È il primo utilizzo effettivo in ambito assicurativo in Italia delle funzionalità di "Payment Initiation Service" per effettuare incassi online senza l'impiego di carte di credito, quindi svincolati dai relativi plafond.

DIRITTI TV SERIE A

Antitrust, via libera all'intesa Tim-Dazn

L'Antitrust ha concluso il procedimento cautelare su alcune clausole dell'accordo fra Tim e Dazn per la visione delle partite del campionato di calcio di Serie A nel triennio 2021-2024. Secondo l'Autorità, alla luce delle misure presentate dai due operatori, non sussistono elementi per intervenire. Tali misure mirano, nel complesso, si legge in una nota dell'Antitrust, ad evitare possibili discriminazioni nella fruizione del servizio Dazn riconducibili all'attivazione del servizio da parte di utenti che utilizzano servizi di connessione internet diversi da quelli Tim.

MODA

Moschino, ad Aeffe il 100% del capitale

Aeffe acquista il 30% del capitale della controllata Moschino e sale al 100%. Aeffe ha infatti rilevato da Sinv Holding Spa., Sinv Real Estate Spa. e Sinv Lab Srl., il 30% delle azioni di Moschino Spa., venendo così a possederne l'intero capitale. L'operazione si inserisce nella strategia legata al marchio Moschino che ha come obiettivo il processo di futura integrazione delle collezioni abbigliamento donna all'interno del Gruppo Aeffe al fine di valorizzare le potenzialità grazie allo sfruttamento delle sinergie.

ENERGIA

Acea, salgono ricavi (13%) e utile (15%)

Acea ha archiviato il primo semestre in crescita e alza le stime dell'Ebitda. I ricavi sono saliti del 13% a 1,82 miliardi rispetto allo stesso periodo del 2020, l'utile netto è aumentato del 15% a 166 milioni mentre l'Ebitda è cresciuta del 9% a 619 milioni. Il contributo delle aree è così scomposto: Idrico 53%; Infrastrutture Energetiche 29%; Generazione 6%; Commerciale e Trading 6%; Ambiente 5%.

LO STUDIO

Il peso della cig sui redditi: la retribuzione in calo del 33%

La cassa integrazione pesa sui redditi di tutti i lavoratori, a tal punto da segnare un calo del 33,7% sulla retribuzione netta mensile media. Lo rileva l'analisi retributiva di Odm Consulting che mette in luce come il 2020 abbia inciso negativamente sulle buste paga dei lavoratori, con un congelamento dei valori retributivi medi per tutte le categorie, un'inversione di tendenza rispetto ai cinque anni precedenti. Il quadro è influenzato dalla cassa integrazione. Gli interventi per fronteggiare la crisi hanno portato ad una spesa di oltre 27 miliardi, di cui più di due terzi usati per la Cig, con una riduzione della retribuzione netta mensile media pari al 33,7%, mentre considerando l'intera popolazione lavorativa, quindi anche coloro che hanno percepito la normale busta paga, la riduzione è pari al 7,1%. Secondo i dati Inps, inoltre, nel periodo febbraio-dicembre 2020 sono state oltre 16 milioni le erogazioni per più di 3 milioni e seicentomila lavoratori dipendenti, con gli uomini che sono il 75% dei soggetti mentre il numero medio di ore è superiore per le donne soprattutto al Nord. La distribuzione per età vede il coinvolgimento di una quota intorno al 26-28%, di persone over 55 anni, oltre la metà di coloro che hanno avuto accesso alla Cig è al Nord, mentre in termini di ore medie in cassa i valori più alti sono al Sud. In termini di ore per persona alloggiamento sono al primo posto. A risentirne particolarmente della cassa sono stati i quadri la cui retribuzione presenta un calo del 13,6% su quella netta mensile (430 euro in meno) e -4,2% su quella annua. Nel caso degli impiegati la riduzione è pari al 7,8%, circa 135 euro, per gli operai del 6,3%, 90 euro in meno. **R.Pit.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL RAPPORTO OCSEL-CISL

Effetto Covid sui contratti aziendali

La pandemia al centro di otto intese su dieci. La "scomparsa" dello straordinario



PAOLO PITTALUGA

Nell'anno della pandemia la contrattazione aziendale non si è fermata. Ma ha dovuto, in un certo qual senso, reinventarsi ed adesso guarda al futuro perché, riporta una nota della Cisl, «occorre l'impegno di tutti per garantire la ripresa, innovare le imprese, favorire la crescita, far partecipare i lavoratori all'organizzazione delle aziende, ripartire i risultati e definire nuove tutele e nuovi diritti». È quanto emerge dal 6° rapporto OCSEL-Cisl (Osservatorio contrattazione di secondo livello) curato e presentato dalla Cisl. Un lavoro che raccoglie ed analizza 2.827 accordi aziendali negoziati nel 2019 e nel 2020 in 1.742 aziende che occupano quasi 490mila lavoratori per il 2020 e 679 aziende con quasi 515mila addetti per il 2019. Lo studio mette in luce una serie di e-

lementi principali: innanzi tutto che la crisi è stata affrontata con accordi di sospensione (l'87% degli accordi di crisi stipulati) ed il ricorso alla cassa integrazione (62% degli accordi di crisi). L'orario di lavoro l'anno scorso è stato trattato nel 16% degli accordi mentre, a causa della crisi, hanno avuto un tracollo rispetto al 2019 le intese sullo straordinario (dal 24 al 3%), quelle sulla flessibilità (dal 42 all'8%) e quelle sul part-time (dal 21 al 2%). Nel 2020 è esplosa l'utilizzo dello smart-working che ha coinvolto oltre 5 milioni di lavoratori, ma è il frutto della liberalizzazione del Governo. Nella contrattazione è cambiato il peso dei settori merceologici: infatti il metalmeccanico è stato superato dai trasporti e dal commercio. L'anno scorso si è registrata la conferma della crescita delle contrattazioni aziendali nelle piccole e piccolissime imprese mentre si è invece ridotta sul

2019 quando riguardava il 48% degli accordi di contrattazione sul salario che ha riguardato il 5% degli accordi. Infine, il welfare aziendale: nel 2020 gli accordi hanno subito una battuta d'arresto rappresentando il 2% contro il 32% del 2019. «Il rapporto - osserva il segretario generale Cisl, Luigi Sbarra - fotografa una congiuntura inedita e, ci auguriamo, irripetibile. I dati mostrano come le relazioni industriali, e la contrattazione decentrata in particolare, siano motori insostituibili di coesione e sviluppo, fondamenta solide sulle quali edificare l'Italia post Covid. In un anno terribile l'incontro negoziale e bilaterale ha dato frutti determinanti per la tenuta delle aziende, dei territori e del Paese, con soluzioni che hanno attraversato sostegno al reddito, conciliazioni, flessibilità organizzativa e welfare».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

UNA POLICY AD HOC

Così Danone sostiene i dipendenti con familiari anziani o in gravi difficoltà

CHIARA MERICO

Offrire un supporto concreto ai dipendenti che hanno responsabilità da caregiver, cioè devono prendersi cura di familiari anziani o in difficoltà: con questo obiettivo Danone ha lanciato una policy ad hoc, con una serie di misure che vogliono «creare condizioni favorevoli a un ottimale work-life balance anche per coloro che si trovano ad accudire i propri genitori anziani, o un figlio disabile che necessita di cure e di attenzioni specifiche». Adottata nel giugno 2020, la policy «si fonda su quattro pilastri già collaudati: abbiamo traslato sulla cura di anziani e fragili le stesse basi su cui avevamo fondato dieci anni

fa la parental policy, che aiuta i genitori a conciliare cura dei figli e attività lavorativa», spiega ad Avvenire Sonia Malaspina, direttore HR Danone SN Sud Europa. «Il primo pilastro è psicoaffettivo: quando un'azienda mostra apertamente di riconoscere e considerare questo aspetto della vita delle persone mette i dipendenti a proprio agio, creando una dinamica di fiducia e di solidarietà all'interno del luogo di lavoro». Il secondo pilastro «è di ordine economico: ogni anno l'azienda destina ai dipendenti una somma da spendere per attività sociali, educative e di supporto. Per i caregiver abbiamo avviato una collaborazione con un partner specializzato nella cura degli anziani e nel welfare aziendale, Jointly, che aiu-

Ogni anno l'azienda destina ai lavoratori una somma da spendere per attività sociali, educative e di supporto. Congedi facoltativi retribuiti al 60%

ta a stabilire una rete di contatti con professionisti e strutture, perché la cura degli anziani è molto complessa e soprattutto una persona può diventare caregiver dall'oggi al domani». Il terzo pilastro «è organizzativo: abbiamo messo a disposizione una serie di congedi facoltativi retribuiti al 60%, come già facciamo per la maternità facoltativa, in aggiunta a quanto previsto dagli accordi sindacali di secondo livel-

lo. Inoltre, insieme a Jointly abbiamo realizzato una guida pratica per aiutare le persone che si trovano per la prima volta di fronte alle responsabilità di caregiver. Non vogliamo lasciare solo il lavoratore in un momento di difficoltà». Dal punto di vista organizzativo, sottolinea Malaspina, «da parte nostra concediamo la massima flessibilità: anche prima della pandemia abbiamo sempre cercato di facilitare le persone con questo tipo di necessità. Lavorare per obiettivi per noi è fondamentale, con i dipendenti stabiliamo un rapporto basato sulla fiducia». Ultimo, ma non per importanza, è il pilastro culturale. «Con l'adozione della parental policy ho capito che le esperienze di cura migliorano e accrescono le

competenze che servono al mondo del lavoro. Con l'aiuto della società specializzata Lifed abbiamo misurato le competenze delle persone che si occupano di cura, e abbiamo notato come l'empatia, l'ascolto attivo, la capacità di gestire priorità e situazioni complesse aumentano tra il 15% e il 35%». Per Malaspina «bisogna ribaltare il luogo comune che vede le esperienze di cura come da nascondere o negative per l'azienda: al contrario, hanno un risvolto positivo per la società e sono anche utili, perché ci restituiscono professionisti migliori. Fare entrare questo aspetto nel linguaggio aziendale, specie quando si parla di valutazione delle performance, è una rivoluzione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA