

IL RAPPORTO ANNUALE SUL MERCATO DEL LAVORO E SULLE POLITICHE DI GENERE INAPP

Piano INAPP 2023-2026: Gender gap e effetti di genere delle politiche

18.06.2025



Produrre conoscenza per:

Comprendere le determinanti i gap di genere

Migliorare l'efficacia delle policy in ottica di genere

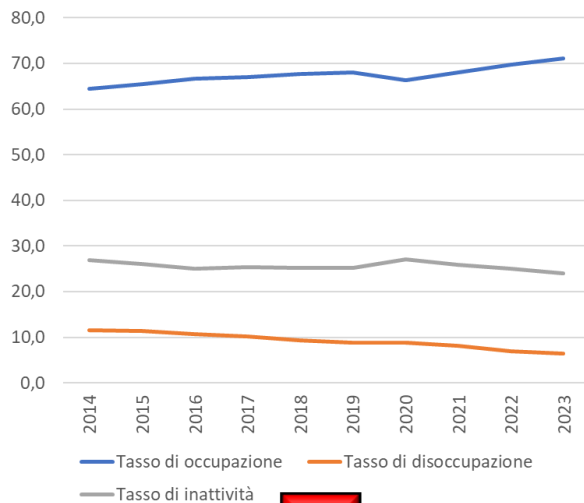
Supportare processi decisionali equi e inclusivi

Supportare l'implementazione e la valutazione in chiave di genere



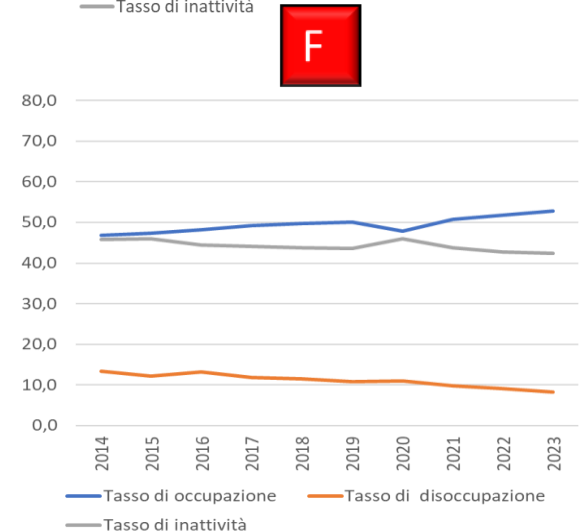
I modelli di partecipazione

M



M

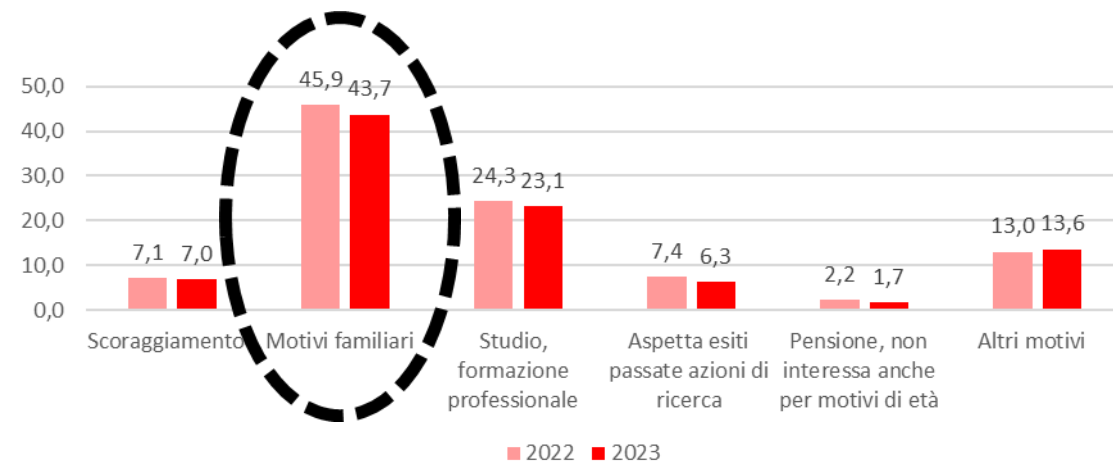
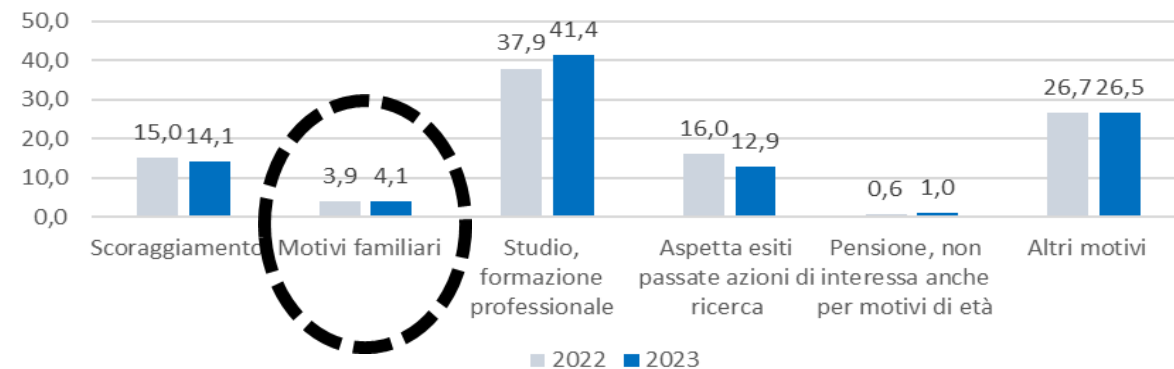
25-34



F

25-34

Inattività perché?



Al 1° gennaio 2024 in Italia sono inattive 12.377.000 persone tra i 15 e 64 anni (di cui il 64% donne), che salgono a 18.558.000 se estese sino a 74 (di cui il 61% donne).

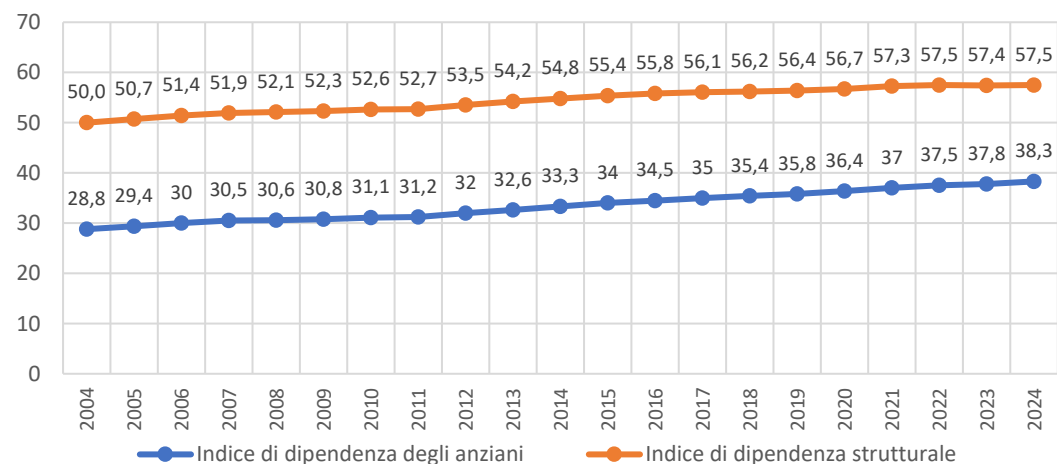
Il mercato del lavoro in ottica di genere

	2024	2050
POPOLAZIONE RESIDENTE	59 MILIONI	54,8 MILIONI
15-64	63,5 %	54,3 %
65 - 84	24,3 %	34,5 %
OVER 85	3,8 %	7,2 %

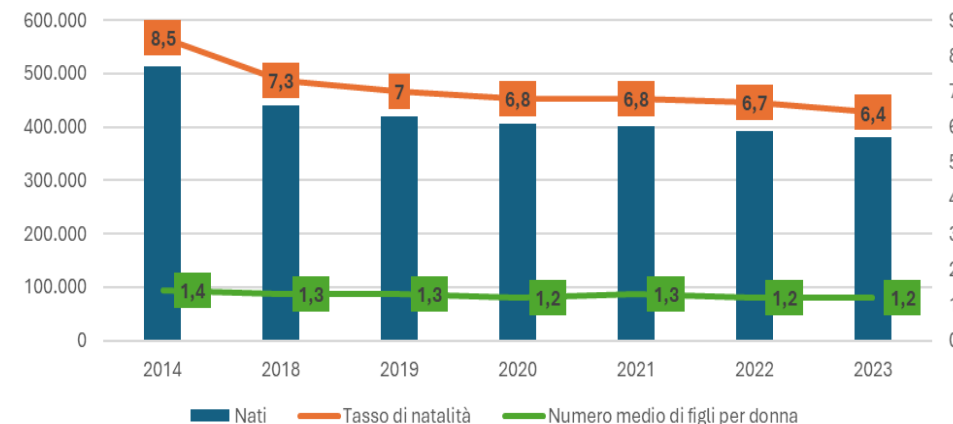
INDICE DI DIPENDENZA

Aumento della popolazione
NON attiva (anziani e grandi anziani)

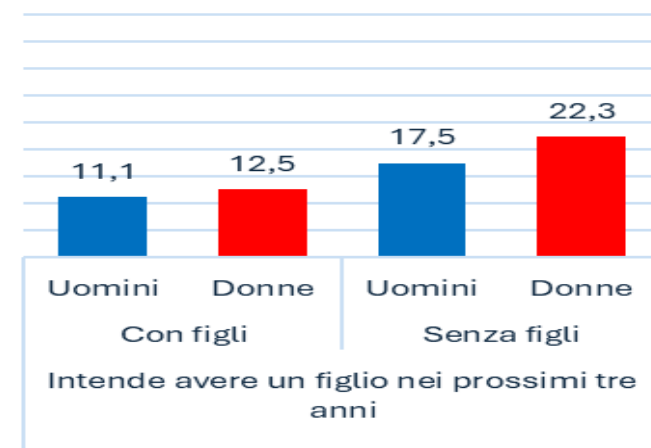
Contrazione classi in età attiva



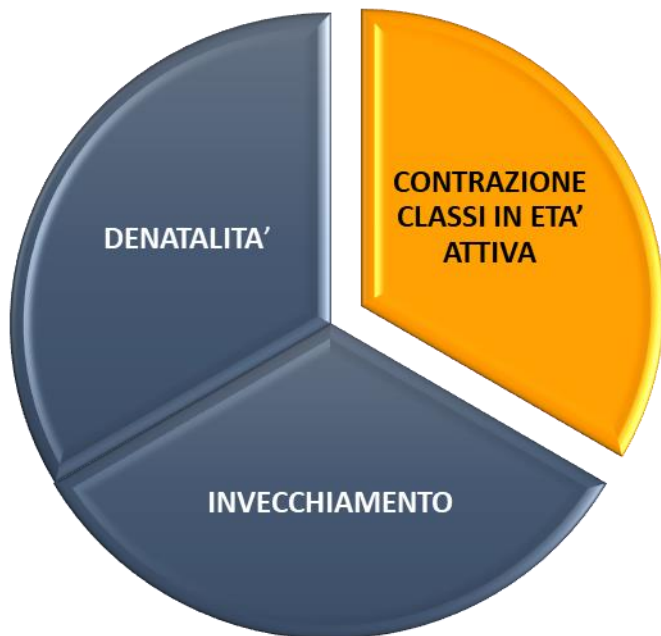
DENATALITA'



Non per scelta



LA CONTRAZIONE DELLA CLASSE IN ETA ATTIVA E GLI EFFETTI NEL MERCATO DEL LAVORO



$$\frac{\text{NUMERO PERSONE OCCUPATE}}{\text{POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO, «ATTIVA» (ES: 15-64)}} \times 100$$



POPOLAZIONE ATTIVA
(ES: 15-64)



NUMERO DI PERSONE
OCCUPATE

Occupazione femminile: impiegare
risorse paese inutilizzate

Affrontare le determinanti
i gender gap

Investire in policy
gender sensitive

In sintesi



1. Persistenza dei gap di genere e incremento dei fattori di debolezza della partecipazione femminile
2. Necessario focus sull'attivazione di lavoro femminile non solo quantità ma qualità
3. Focus sulla persistenza dell'inattività e del care burden in contesto di invecchiamento
4. Ripensare o rafforzare le misure di sostegno?
5. investimenti strategici sui servizi di cura ampiamente intesi.

L'analisi delle policy: La certificazione di genere

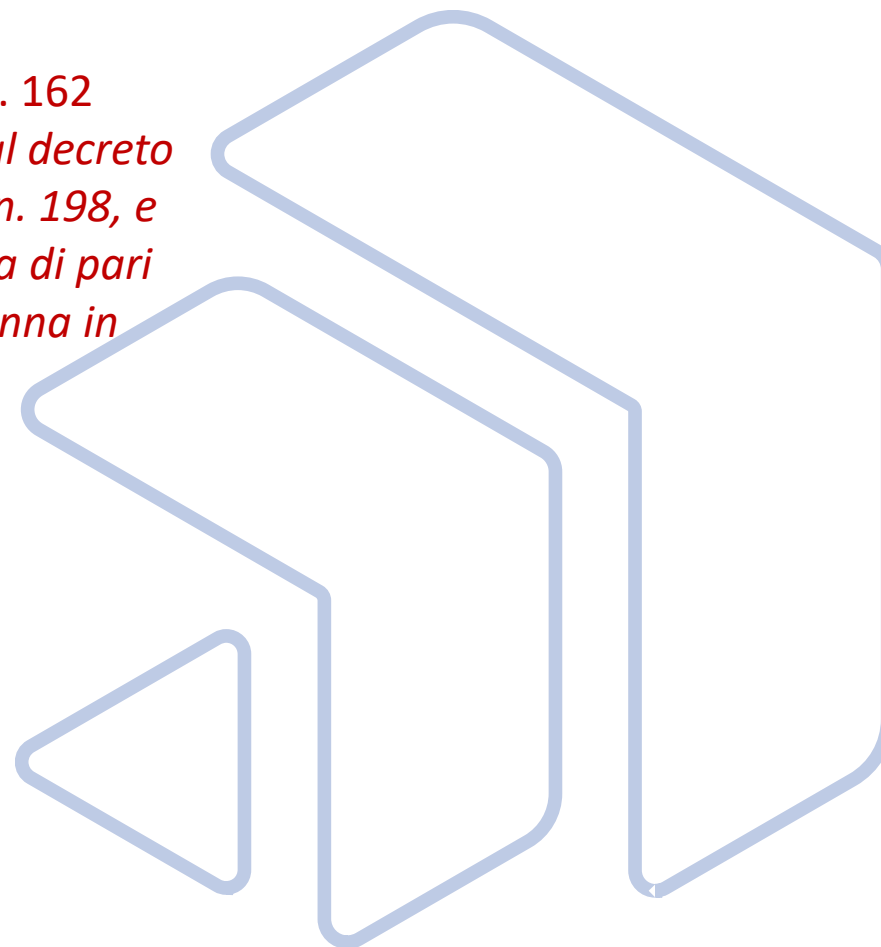
Promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e ridurre le disuguaglianze di genere nelle imprese italiane

PNRR Missione 5 - Inclusione e Coesione, componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione, Investimento 1.3

Legge 5 novembre 2021, n. 162
Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Sistema di riconoscimento formale assegnato alle aziende che implementano politiche per:

- ✓ promuovere la parità di trattamento e opportunità tra uomini e donne in tutti gli aspetti della vita lavorativa;
- ✓ ridurre il divario di genere, sia retribuzione sia accesso a ruoli apicali
- ✓ incentivare la conciliazione vita-lavoro, (flessibilità oraria e il supporto alla genitorialità)



Come funziona la certificazione di genere

Adozione di specifici indicatori, **Key Performance Indicator (KPI)**, in relazione a 6 aree di valutazione che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- **Cultura e strategia**
- **Governance**
- **Processi Human Resources**
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**
- **Equità remunerativa per genere**
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

Area 1 CULTURA E STRATEGIA: valutare se i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla diversità di genere dell'organizzazione

AREA 2 GOVERNANCE: valutare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione, attenzione alla definizione di presidi organizzativi, alla presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo, implementazione di processi per identificare e risolvere criticità

AREA 3 PROCESSI HR: valutare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR in base a principi di inclusione e rispetto delle diversità

AREA 4 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA: misura il livello di maturità delle organizzazioni rispetto all'accesso equo ai percorsi di carriera e crescita interna

AREA 5 EQUITÀ REMUNERATIVA : misura il livello di maturità delle organizzazioni riguardo all'equità retributiva

AREA 6 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: valuta il livello di maturità delle organizzazioni su presenza di politiche di supporto alla genitorialità e sostegno alla presenza di donne con figli in età prescolare

Il sistema di incentivi e i meccanismi di premialità

- 1. Esonero contributivo:** le aziende private che ottengono la certificazione della parità di genere possono beneficiare di un esonero dal versamento di una percentuale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.
- 2. Punteggio premiale:** le aziende certificate ricevono un punteggio aggiuntivo nella valutazione di proposte progettuali per l'assegnazione di fondi europei, nazionali e regionali, facilitando l'accesso agli aiuti di Stato per il cofinanziamento degli investimenti.
- 3. Riduzione delle garanzie nei contratti pubblici:** con il nuovo codice dei contratti pubblici (Decreto Legislativo 31 marzo 2023 n. 36), le aziende certificate possono beneficiare di una riduzione del 20% delle garanzie richieste per tutte le tipologie di contratto, cumulabile con altre riduzioni previste dalla legge.
- 4. Contributi PMI:** per le sole piccole e medie imprese e micro imprese, al fine di facilitare il processo di certificazione, sono previsti contributi destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione sia a sostenere i costi di certificazione.

COLLABORAZIONE INTERISTITUZIONALE E COMPLEMENTARIETA' DEI FONDI

«Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere»,



Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia misure formative per l'accesso al Fondo e l'ammontare e le modalità di trasferimento delle risorse alle regioni



Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere



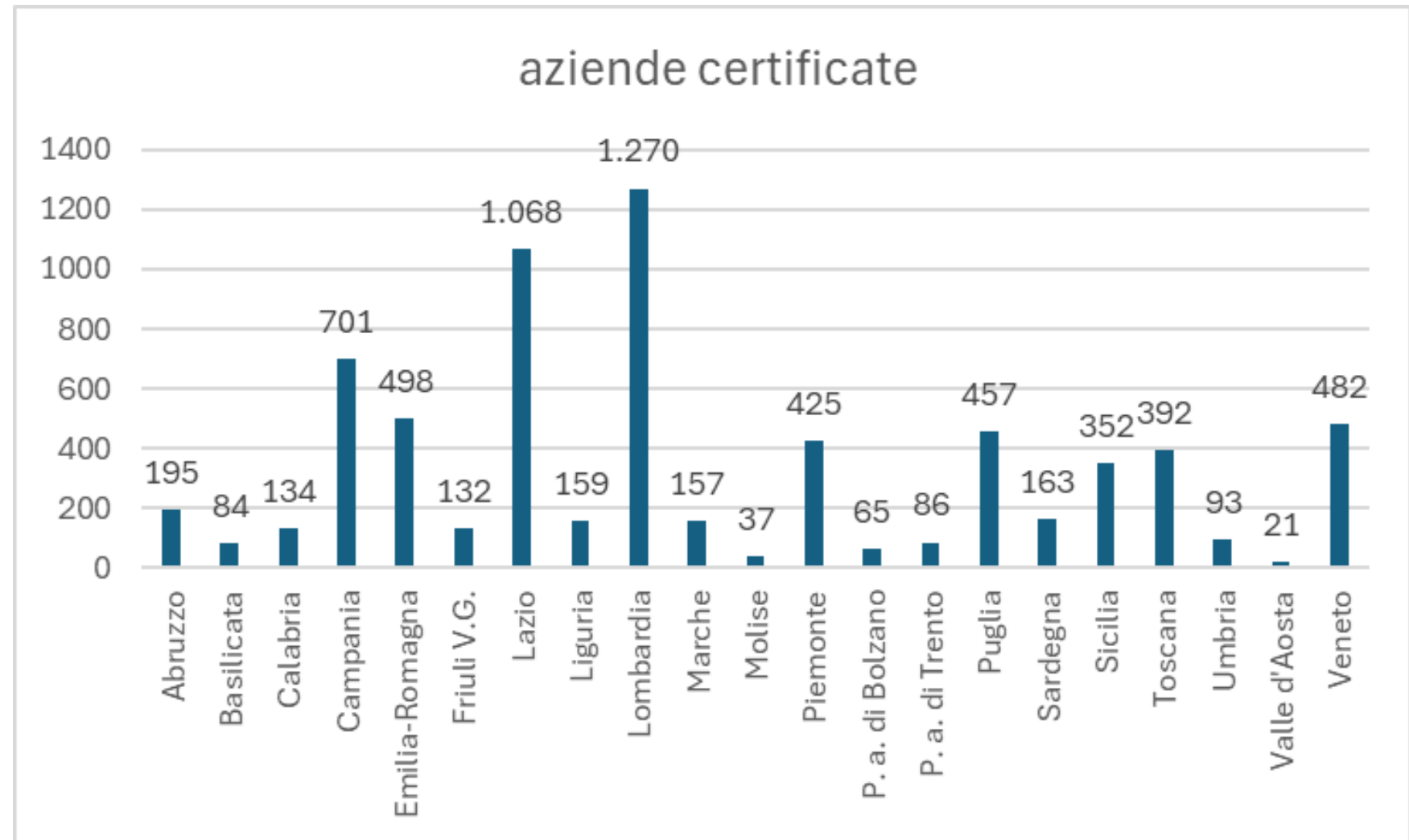
“Le Regioni programmano e finanziano, in favore delle imprese o dei loro lavoratori, le attività di formazione propedeutiche al conseguimento della certificazione della parità di genere

- ✓ dotare le Regioni di uno strumento flessibile e leggero, non vincolante, che si ponga **in complementarità con quanto già realizzato sul territorio** per il processo di certificazione della parità di genere;
- ✓ **stimolare la programmazione delle azioni formative** propedeutiche alla messa in atto dei meccanismi di ottenimento della certificazione

complementarità con le attività formative finanziate a valere sulla programmazione del FSE +, : l'affidamento della formazione ad un soggetto già selezionato per attività analoghe su un bando FSE+; oppure la predisposizione di un bando con risorse congiunte

La risposta delle imprese italiane

7960
certificazioni
rilasciate



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

MONICA ESPOSITO

Gruppo di ricerca: Analisi di genere del mercato del lavoro e delle
politiche pubbliche

m.esposito@inapp.gov.it

