

LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

La prima Area di Intervento del Piano per l'Uguaglianza metropolitana è legata al lavoro pagato, un ambito che segna un record (l'area metropolitana con l'indice di occupazione femminile più alto d'Italia) e in cui le disuguaglianze di genere sono comunque aumentate nel corso della crisi pandemica anche in Emilia Romagna.

Nel 2020 il 60% dei posti di lavoro andati perduti in Emilia Romagna erano precedentemente occupati da donne (rilevazione ISTAT);

A Bologna l'80% dei genitori che si sono dimessi dal posto di lavoro nei primi tre anni di vita dei figli, sono state madri (rilevazione dell'Ispettorato del Lavoro);



Nella provincia di Bologna il dato relativo al gender pay gap, ovvero la differenza nella retribuzione lorda oraria nel 2019 è pari a 8,82%, dato peggiore rispetto a quello nazionale che si attesta al 6,72%: una lavoratrice nella provincia di Bologna guadagna mediamente 91 centesimi per ogni euro guadagnato da un uomo.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

L'unione Europea invitava a raggiungere il 60% dell'occupazione femminile entro il 2010.

Tipo di dato		tasso di occupazione					
Classe di età		15-64 anni					
Periodo		2020			2021		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Italia		66,6	48,4	57,5	67,1	49,4	58,2
Emilia-Romagna		74,9	61,5	68,2	75,3	61,6	68,5
Bologna		75,2	65,2	70,2	75,7	64,1	69,9

FIGURA 1 - TASSO DI OCCUPAZIONE 2020 E 2021 (Indagine sulle forze di lavoro - fonte ISTAT-elaborazioni Anpal Servizi)

Tipo di dato		tasso di disoccupazione					
Classe di età		15-64 anni					
Periodo		2020			2021		
Sesso		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
Italia		8,8	10,5	9,5	8,9	10,8	9,7
Emilia-Romagna		5,1	7,1	6,0	4,1	7,3	5,6
Bologna		4,3	5,2	4,7	3,2	6,2	4,6

FIGURA 2 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE 2020 - 2021 (Indagine sulle forze di lavoro- FONTE ISTAT-elaborazioni Anpal Servizi)



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA PIANO PER L'UGUAGLIANZA

LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Per quanto riguarda il tema **dell'imprenditoria femminile**, il numero delle imprese femminili nell'area metropolitana di Bologna è di 18.136, pari al 21,5% del totale. Nel settore Sanità e Assistenza Sociale il 33,8% delle imprese è femminile, mentre nel settore Costruzioni, tipicamente maschile, le imprese femminili rappresentano solo il 5,8% del totale nel settore. Il settore maggiormente rappresentato dal genere femminile è 'Altre attività di servizi', che include servizi di lavanderia, trattamenti estetici, parrucchieri, dove è raggiunta la percentuale del 52,6% del totale delle imprese che operano in tale ambito.

Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025

Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere:

- ✓ Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- ✓ Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici
- ✓ Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico di genere
- ✓ Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare
- ✓ Svolgere in pari misura ruoli dirigenziali nella società: Conseguire la parità di genere a livello decisionale e politico

Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021-2026 (ALCUNI INDICATORI)

- ✓ Incremento del tasso di occupazione femminile
- ✓ Differenza tra tasso di occupazione maschile e femminile
- ✓ Percentuale di imprese "femminili" rispetto al totale delle imprese attive
- ✓ Quota di donne in posizioni apicali e di direzione, sul totale di tali posizioni
- ✓ Quota di donne nelle giunte e negli organi collegiali dei comuni e delle province, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti

Collegamento con Obiettivi dell'Agenda 2030

GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE

GOAL 8 - LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

GOAL 9 - IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA • PIANO PER L'UGUAGLIANZA

LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

VALORI TARGET

- Aumento dell'occupazione femminile di almeno 3 punti percentuali (da 64,1 - dato 2021- a 67,1% - dato 2026) e riduzione del gender gap
- Tendere al raggiungimento del 70% dell'occupazione femminile, entro il 2030
- Differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile: riduzione di 3 punti percentuali, entro il 2026: da -11,6 (anno 2021) a -8,6
- Diminuire il Gender Pay Gap.

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

- Presenza Impari nel Lavoro Pagato
- Segregazione Orizzontale: differenza salariale per lo stesso impiego
- Segregazione Verticale: disuguaglianza nelle carriere e quindi anche nel trattamento pensionistico
- Segregazione Territoriale, intesa come diversità di opportunità di accesso al lavoro pagato per le donne tra centri urbani di diverse dimensioni e fra territori differenti dell'area metropolitana
- Donne maggiormente presenti nel lavoro precario e povero o inattive
- Disuguaglianza nel rapporto con la genitorialità



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

IL PAESE COME LO VORREI

- **Natalità a carico della Fiscalità Generale.**
- **Integrazione al Reddito, per favorire un accesso giusto ed equo al congedo parentale facoltativo.**
- **Congedo di paternità obbligatorio a 12 settimane.**
- **51 e 49:** Parità di Genere in ogni Consiglio di Amministrazione (51 donne e 49 uomini) e adozione della misura sul livello locale.
- **Part time in transito/temporaneo per lavoratori e lavoratrici** (da differenziare rispetto al Part Time Volontario e Involontario): favorire il Part Time temporaneo nei momenti di fragilità nel mondo del lavoro (esempio carico di cura minori, anziani e anziane, persone con disabilità).
- **Dare valore alla Cura:**
 - valorizzare maggiormente, a livello contrattuale, il lavoro di cura (esempio: educatrici/educatori, infermiere/infermieri, Operatori/Operatrici Socio-Sanitari).
 - evidenziare e valorizzare il peso del lavoro di cura anche ai fini della definizione della pensione.

LE AZIONI DEL PIANO

- **Carta metropolitana dell'Uguaglianza e dell'Equità del Lavoro.**
- **Patto metropolitano per il Lavoro e lo Sviluppo Sostenibile**, aggiornato al percorso del Piano per l'Uguaglianza.
- **Rete Metropolitana per l'Apprendimento Permanente**, rafforzata sul principio di uguaglianza.
- **Nuovo Protocollo Appalti e Bandi PNRR**, contenenti principi di Gender Procurement.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE AZIONI DEL PIANO

SCOMMETTI CHE CE LA FAI? OSARE LA PARITÀ

Azioni sperimentali a sostegno della parità di presenza di uomini e donne, che ne manifestano l'interesse, in ogni settore occupazionale, in collaborazione con Associazioni di categoria e Organizzazioni Sindacali, Enti di Formazione professionale. Cominciamo a parlare di: muratrici, meccaniche, elettriciste, piastrelliste, idrauliche, imbianchine, cantoniere, camioniste, educatori, assistenti sociali, segretari, baby-sitter, addetti alle pulizie, assistenti familiari, sfoglino, solo per fare alcuni esempi.

WOW - Women Organization Work

- Fondo Imprenditoria Femminile, rivolto a Donne e Giovani Donne.
- Consolidamento e promozione di READI (REte per l'Autoimpresa e le Donne Imprenditrici), con possibilità di attivare servizi ad hoc per le imprenditrici o aspiranti tali.
- Azioni a sostegno dell'impresa femminile.
- Incrementare progetti e/o finanziamenti alle aziende che si impegnino alla realizzazione di nidi aziendali o attività similari a sostegno delle madri e padri che lavorano.

MAMMA RIMANE AL LAVORO

Sperimentazioni volte a diminuire le dimissioni volontarie dai luoghi di lavoro nei primi 3 anni di vita dei figli e delle figlie.

- Maternity and Paternity Manager (sull'esempio del Responsabile della Sicurezza, Mobility Manager, Diversity Manager) per valorizzare e promuovere l'accesso a congedi, permessi e contributi economici, a favore della conciliazione e della condivisione, oltre che per la formulazione di azioni dedicate al rientro dal periodo di congedo parentale obbligatorio.
- Ricerca sui Redditi delle Lavoratrici Madri che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie, in collaborazione con la Regione Emilia Romagna e l'Agenzia Regionale per il Lavoro.
- Progetto "Un fiocco in Azienda", destinato alle aziende virtuose, nel sostegno alla genitorialità di lavoratori e lavoratrici.
- Accordi sulla mono genitorialità e altri accordi integrativi sui permessi e sulla conciliazione dei tempi, per favorire l'accesso alle misure di conciliazione e ridurre le dimissioni volontarie dal lavoro pagato.



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA • PIANO PER L'UGUAGLIANZA

LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE AZIONI DEL PIANO

PADRI CORAGGIOSI

Misure che premiano l'accesso ai Congedi Parentali da parte dei padri. (ad esempio, ampliamento e diffusione del progetto del Comune di Bologna Bimbobò.

MI RIMETTO IN GIOCO

Progetto di riorientamento e rioccupazione; ridurre il Gap di genere attraverso un'azione mirata a chi ha perso la fiducia nelle proprie competenze, accompagnamento e riaccompagnamento al lavoro grazie a una formazione specifica. In collaborazione con Insieme per il Lavoro.

WELFARE DI FILIERA

integrativo al welfare pubblico con la costituzione di un tavolo trilaterale tra OOSS, parti datoriali e istituzioni.



LAVORO PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

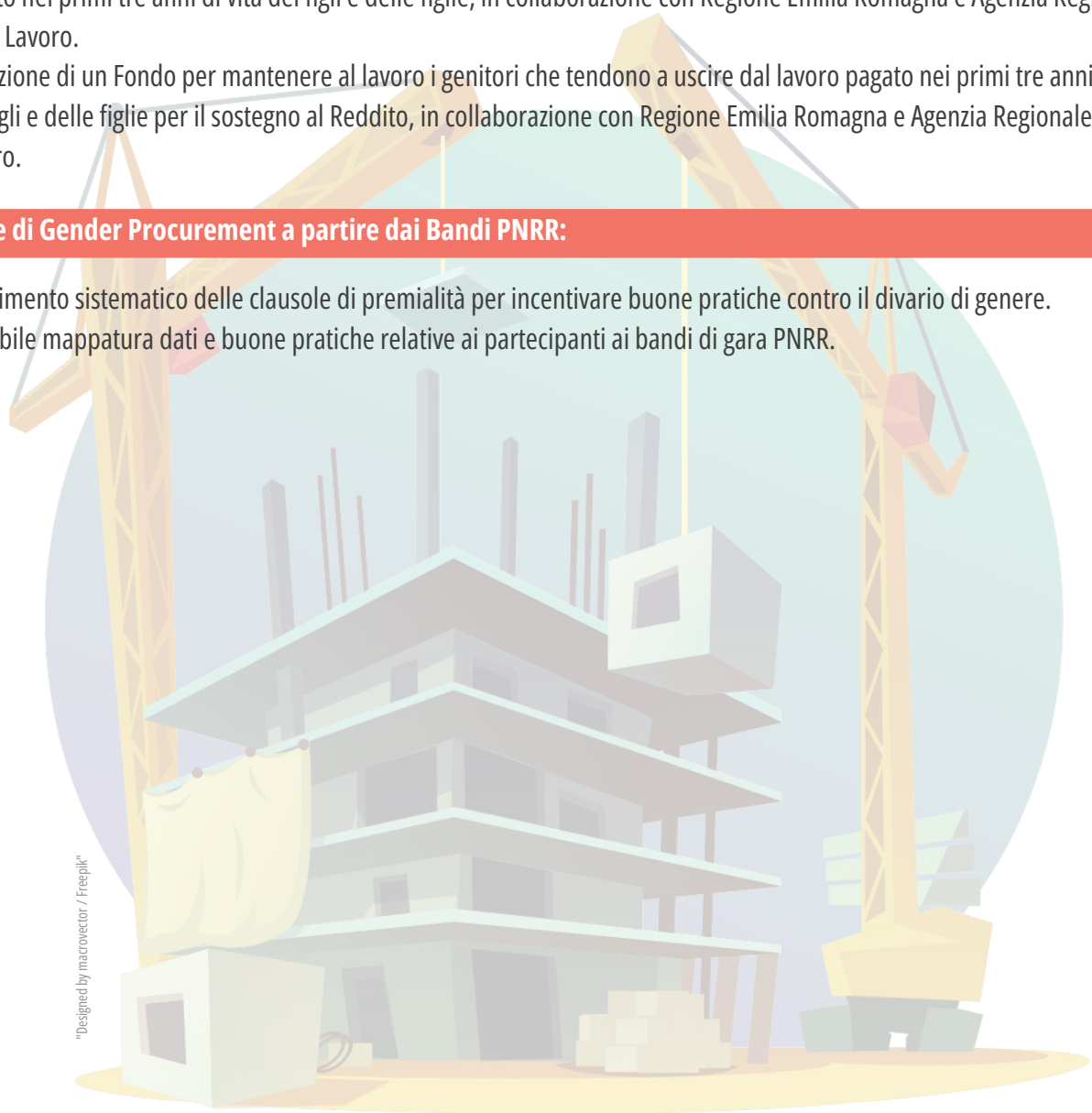
LE GRANDI OPERE

LAVORO ALLA PARI

- Ricerca, anche in raccordo con Istat, sui Redditi delle Lavoratrici Madri che si dimettono volontariamente dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie, in collaborazione con Regione Emilia Romagna e Agenzia Regionale per il Lavoro.
- Istituzione di un Fondo per mantenere al lavoro i genitori che tendono a uscire dal lavoro pagato nei primi tre anni di vita dei figli e delle figlie per il sostegno al Reddito, in collaborazione con Regione Emilia Romagna e Agenzia Regionale per il Lavoro.

Azione di Gender Procurement a partire dai Bandi PNRR:

- Inserimento sistematico delle clausole di premialità per incentivare buone pratiche contro il divario di genere.
- Possibile mappatura dati e buone pratiche relative ai partecipanti ai bandi di gara PNRR.



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA PIANO PER L'UGUAGLIANZA

LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

La seconda area di intervento del Piano è il **Lavoro non Pagato**. Cosa si intende per lavoro non pagato? Si tratta di lavoro di cura (della casa, dei figli e delle figlie, delle persone anziane e delle persone con disabilità) che non può continuare a rimanere un fatto privato, relegabile al confronto tra coniugi o conviventi. Riconoscere valore alla cura delle persone e del loro benessere è una questione da porre sul piano pubblico. Ad oggi continuano a prevalere azioni di carattere emergenziale e assistenziale. Il Piano intende promuovere politiche più strutturali di promozione e trasformazione. Nei compiti di cura è necessario orientarsi nel senso di una loro più **equa distribuzione** e di una concreta **condivisione** tra uomini e donne.

Servizi educativi per l'infanzia 0-3 anni

Strutture del territorio

Anno	2019/2020	311
Anno	2020/2021	291



Indice della presa in carico

Anno	2019/2020	40,7 %
Anno	2020/2021	38,4%



Scuole per l'infanzia 3-5 anni

Strutture del territorio

Anno	2019/2020	343
Anno	2020/2021	346



Indice della presa in carico

Anno	2019/2020	94,2%
Anno	2020/2021	95,1%



LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

L'indice di care dependence rappresenta il rapporto tra la popolazione bisognosa di "cure" (bambini e bambine da 0 a 6 anni e anziani e anziane da 75 anni in su) e la popolazione attiva in età lavorativa (da 15 a 64 anni). Tale indice nell'area metropolitana di Bologna è del 29%; questo significa che quasi un adulto su tre si prende cura di altre/i.

(Fonte: Elaborazione dati Atlante Statistico Metropolitano Città metropolitana di Bologna)

L'indice di dipendenza strutturale è il rapporto percentuale tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e oltre 64 anni) e la popolazione attiva (15-64 anni) ed esprime il carico sociale ed economico della popolazione in età attiva. Per l'area metropolitana di Bologna tale indice è del 58%; questo rappresenta una situazione di squilibrio generazionale, ovvero che per ogni 100 adulti in età lavorativa esistono 58 individui (tra minori, anziani e anziane) non attivi.

(Fonte: Elaborazione dati Atlante Statistico Metropolitano Città metropolitana di Bologna)

LAVORO DOMESTICO

Anno 2011	18.609
Anno 2020	19.968

CONGEDI PARENTALI

Uomo	22,9%
Donna	77,1%

CONGEDI STRAORDINARI

Uomo	38,1%
Donna	61,9%



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA PIANO PER L'UGUAGLIANZA

LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025

Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere:

- ✓ Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare

Strategia Nazionale per la Parità di genere 2021

- ✓ Percentuale di padri che usufruiscono dei congedi di paternità
- ✓ Disponibilità di posti in asili nido esistenti sul totale dei bambini aventi diritto (0-3 anni)

Collegamento con Obiettivi dell'Agenda 2030

GOAL 5 - PARITÀ DI GENERE

GOAL 10 - RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

VALORI TARGET

- **1 su 2 al nido:** raggiungere il 45% dei posti nido (fascia 0-3) in rapporto all'utenza potenziale entro il Mandato, tendere a raggiungere il 50% nel 2030
- **100% alla scuola dell'infanzia** per la fascia 3-6 al 2026
- **Indicatore di Cura:** definizione di nuovi parametri rilevabili che mostrino le condizioni reali di un sistema di cura e che mettano in evidenza le necessità e il bisogno di servizi per la cura nei nuovi insediamenti urbani e produttivi
- **Indicatore di Asimmetria nel lavoro domestico:** definizione di nuovi parametri che mettano in evidenza la percentuale di lavoro domestico e di cura svolto da uomini e donne, sul territorio metropolitano.

I NODI DELLE DISUGUAGLIANZE

- Il Lavoro di Cura è necessario
- Il Lavoro di Cura non è retribuito
- Il Lavoro di Cura non è equamente distribuito
- Il Lavoro di Cura è una questione pubblica, non relegabile ad un fatto privato, di cui le Istituzioni e la Politica devono farsi carico.



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA • PIANO PER L'UGUAGLIANZA

LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

IL PAESE COME LO VORREI

- Defiscalizzazione del lavoro di cura
- Salario Minimo
- Riforma dell'Articolo 37 della Costituzione, a riconoscimento della essenziale funzione familiare del lavoratore e della parità sostanziale tra lavoratori e lavoratrici.
- Rafforzare i tre poli della cura: sistema sanitario, sistema previdenziale, sistema dei servizi sociali, rafforzare i LEPS (LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI SOCIALI)

LE AZIONI DEL PIANO

CRESCERE IN COMUNE

- Ampliamento e modulazione della rete e dei tempi dei servizi socio-educativi, per rispondere ai bisogni delle giovani generazioni e per il supporto alla genitorialità.
- Diversificazione e rimodulazione dei servizi di cura nella fascia d'età 0-1, anche alternativi al nido.
- Elenco Istituzionale di "figure" formate di supporto alla cura di minori: baby sitter - come ad esempio: Progetto Tata Bologna.

AL POSTO TUO - Sostegno e Supporto ai/alle Caregiver

- Analisi e valorizzazione delle competenze dei/delle Caregiver e del loro carico di assistenza, anche attraverso l'analisi dei dati contenuti all'interno degli strumenti operativi dei Servizi Sociali del territorio.
- Incremento della formazione multidisciplinare e linguistica
- Ampliamento azioni di sollievo domiciliare
- Realizzazione di un coordinamento metropolitano dei e delle Referenti distrettuali e integrazione del Portale degli Sportelli Sociali con i/le caregiver

CITTA' SU MISURA

- Spazi di uguaglianza: Definizione di spazi o aree della Città o del Comune di appartenenza, pensati, definiti e realizzati da sole donne.
- Azioni pro age: rivolte al benessere delle persone anziane, a partire dalla riqualificazione dei luoghi pubblici
- Mappa baby pit stop
- Rete esercenti baby friendly

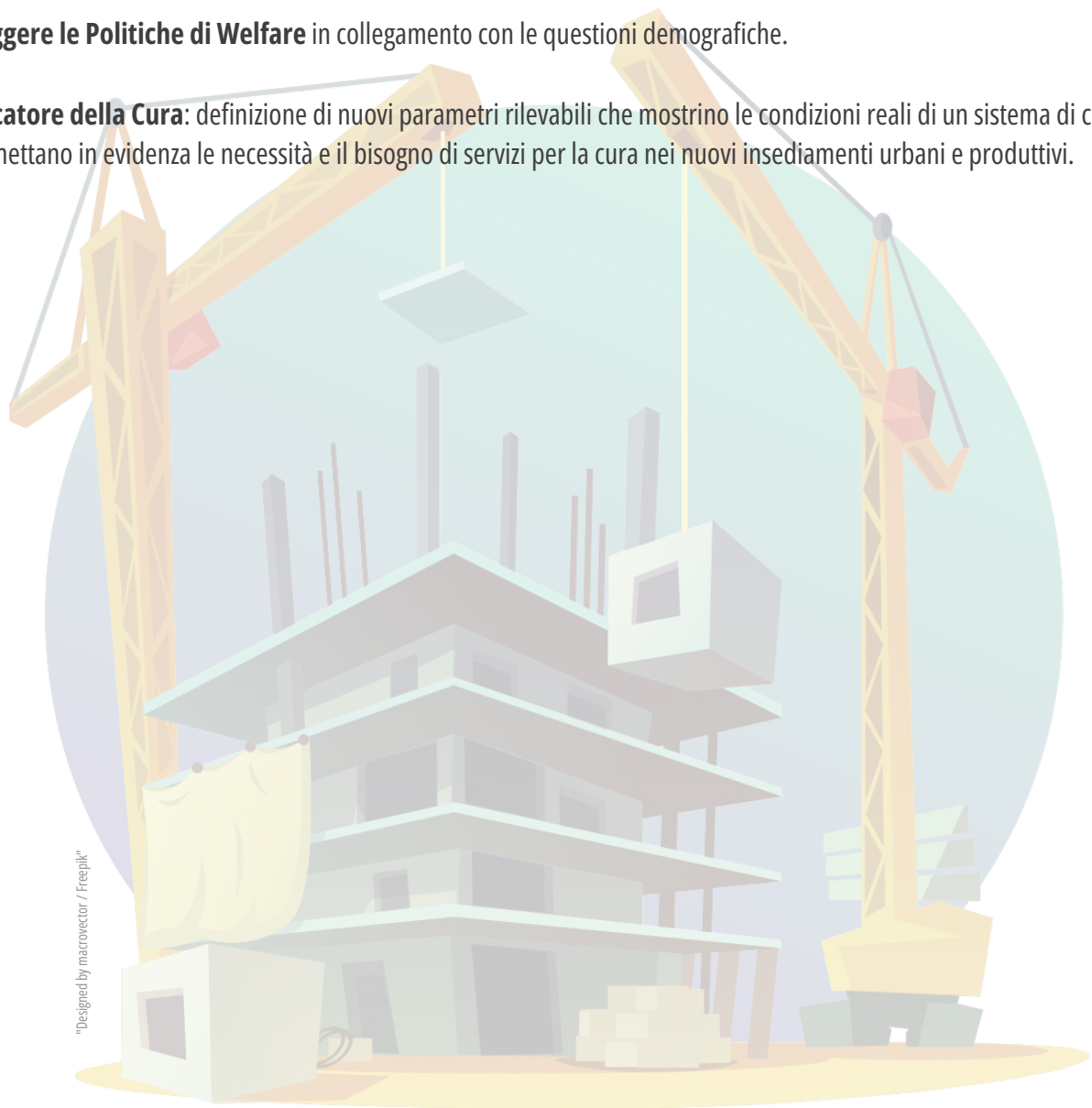


EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA • PIANO PER L'UGUAGLIANZA

LAVORO NON PAGATO PIANO PER L'UGUAGLIANZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

LE GRANDI OPERE

- **Protocollo pubblico-privato** a favore dell'aumento di nidi, nidi aziendali, interaziendali aperti al territorio, con le organizzazioni di rappresentanza delle imprese;
- Elaborazione di un **Manifesto metropolitano della Cura**;
- **Rileggere le Politiche di Welfare** in collegamento con le questioni demografiche.
- **Indicatore della Cura**: definizione di nuovi parametri rilevabili che mostrino le condizioni reali di un sistema di cura e che mettano in evidenza le necessità e il bisogno di servizi per la cura nei nuovi insediamenti urbani e produttivi.



EQUA. LIBERA. INCLUSIVA.
BOLOGNA METROPOLITANA PIANO PER L'UGUAGLIANZA