

SENATO DELLA REPUBBLICA
— XVIII LEGISLATURA —

Martedì 12 maggio 2020

alle ore 16,30

216^a Seduta Pubblica

ORDINE DEL GIORNO

Discussione di mozioni sulla parità di genere e il sostegno alle donne lavoratrici (*testi allegati*)

MOZIONI SULLA PARITÀ DI GENERE E IL SOSTEGNO ALLE DONNE LAVORATRICI

(1-00227) (Testo 3) (12 maggio 2020)

CONZATTI, MAIORINO, VALENTE, DE PETRIS, UNTERBERGER, BONINO, SBROLLINI, LEONE, FEDELI, ROSSOMANDO, PERILLI, MARCUCCI, FARAONE, ABATE, ACCOTO, ANASTASI, ANGRISANI, BOLDRINI, BRESSA, CATTANEO, CIRINNA', D'ANGELO, DE LUCIA, DI GIROLAMO, DI NICOLA, EVANGELISTA, FATTORI, FENU, FERRARA, GARAVINI, GARRUTI, GINETTI, GUIDOLIN, IORI, LAFORGIA, LA MURA, LANIECE, LOREFICE, MATRISCIANO, MESSINA Assuntela, NANNICINI, NUGNES, ORTIS, PARENTE, PAVANELLI, PIRRO, ROMANO, ROJC, SUDANO, VANIN, VONO, COMINCINI - Il Senato,

premessi che:

durante la fase più acuta dell'emergenza sanitaria da COVID-19 le donne italiane che, secondo fonti ISTAT, hanno continuato a lavorare sono state 6.440.000 circa, due terzi del totale delle occupate; tra queste buona parte impiegate nella pubblica amministrazione, in particolare nel settore dell'istruzione e nel Servizio sanitario nazionale dove le donne rappresentano circa i due terzi del personale;

le donne hanno fornito il contributo maggiore durante le settimane di più grave emergenza sanitaria, risultando peraltro sottoposte a un forte sovraccarico di lavoro, soprattutto se madri con figli, ma la fase di ripresa delle attività, ormai avviata, presenta il forte rischio di produrre effetti asimmetrici soprattutto sul livello e sulla qualità occupazionali tra uomini e donne, come ha sottolineato con chiarezza il Segretario generale dell'Onu, Antonio Guterres;

se durante le crisi economiche più recenti l'occupazione femminile aveva subito un rallentamento senza però subire una diminuzione drastica, nella congiuntura attuale i settori economici più colpiti, almeno nella prima fase, sono stati e continueranno ad essere il turismo, il commercio, la comunicazione, il terziario avanzato, i servizi in genere, tutti ad elevata, se non prevalente, presenza femminile; in questo quadro, è prevedibile che i contratti *part-time* e a tempo determinato siano i primi a non essere rinnovati, così come faticheranno a "riprendersi" le *start up* femminili che hanno rappresentato un peculiare elemento di vivacità economica nell'intero Paese, con la conseguenza che le donne rischiano di pagare un prezzo economico e sociale altissimo;

l'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha ulteriormente evidenziato le distorsioni, le iniquità e le discriminazioni presenti nel mondo del lavoro e nella nostra società che incidono negativamente non solo sulla vita delle persone, ma anche sulla qualità del nostro sistema produttivo e sulle prospettive di crescita del Paese. A pagare il prezzo più alto in termini di diritti rischiano di essere soprattutto

le donne e tra queste soprattutto coloro che vivono e lavorano nelle aree più svantaggiate; oggi il principale moltiplicatore delle disuguaglianze di genere è infatti un divario territoriale e regionale che ormai taglia trasversalmente l'Italia da nord a sud e da ovest a est e che ha un'incidenza marcata soprattutto sull'occupazione femminile, con una quota di donne occupate al Sud che è la metà rispetto al Nord, e con alcune regioni meridionali dove una donna su due è a rischio povertà ed esclusione sociale;

l'Italia è un Paese in cui la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è molto legata ai carichi familiari, in particolare per coloro che hanno un minore livello di istruzione; nel 2018 è aumentato lo svantaggio delle donne con figli in età prescolare rispetto alle donne senza figli, con un tasso di occupazione delle madri più basso del 26 per cento delle prime rispetto alle seconde; inoltre, se padri e madri occupati hanno ugualmente problemi di conciliazione, sono soprattutto le donne ad aver modificato le modalità di svolgimento della propria attività lavorativa per conciliare meglio il lavoro con le esigenze di cura dei figli e della famiglia;

con la chiusura delle scuole la cura dei figli è ricaduta per intero sulle donne: le madri sono e saranno per mesi il principale "servizio" disponibile per ammortizzare le conseguenze dell'emergenza. Per migliaia di loro le dimissioni diventeranno una scelta obbligatoria, così come il ritorno al ruolo esclusivo della casalinga. Inoltre l'enorme problema che ha riguardato e continua a riguardare le RSA ha costretto le donne (soprattutto le donne fra i 50 e i 60 anni di età) a prendersi cura dei genitori anziani, con il rischio che nel modello di *welfare* familistico del nostro Paese e nel contesto di maggiore diffusione dello *smart working*, il tempo di lavoro per le donne si allunghi considerevolmente e diventi più pesante e gravoso;

l'Ipsos certifica che il 74 per cento delle donne ha sulle spalle la gestione della casa senza aiuti da parte del *partner*. Occorre pertanto molta attenzione quando si parla di lavoro agile: se una donna deve occuparsi dei figli, della casa e dei genitori anziani lo *smart working* rischia di essere una modalità di lavoro fortemente penalizzante;

è tempo di mettere ordine nel lavoro a distanza. La pandemia ha travolto tutte le resistenze e ha fatto scoprire la sua importanza e, nel contempo, ha reso più evidente il "*digital divide*". Ora però il prezzo da pagare rischia di scaricarsi sulle donne. La mancanza di coerenza tra telelavoro e lavoro agile va superata con un'azione di sistema che sollevi il velo sulle modalità di svolgimento, quasi sempre *on line*. Si deve puntare a lasciare alla lavoratrice l'organizzazione dei tempi: di lavoro a distanza *off line*. Solo così le tecnologie e la scissione spazio temporale saranno strumenti di conciliazione tra lavoro di cura e lavoro per il mercato e non regressione nel focolare domestico;

l'eventualità che le donne siano le persone più esposte alla perdita del lavoro, all'ampliarsi del *gender pay gap*, già stimato, in tutta Europa, intorno al 16 per cento, deve essere assolutamente evitata non solo perché rappresenterebbe un'inaccettabile violazione di diritti fondamentali e una discriminazione di genere intollerabile, ma perché la perdita del lavoro delle donne significherebbe il venir meno di un investimento che vale diversi punti di PIL (a livello mondiale il 35 per cento entro il 2025 secondo il Fondo monetario internazionale) e quindi della possibilità di rimettere il Paese sui binari di una crescita più solida, sostenibile, paritaria, inclusiva;

le misure di sostegno all'occupazione adottate fino a questo momento dal Governo, come il *bonus baby sitter* o la possibilità di fruire dei congedi parentali, si stanno rivelando sicuramente utili, ma non sufficienti a sostenere le donne che lavorano e a rappresentare la base di un piano innovativo per il rilancio dell'economia e dell'occupazione;

il rilancio del nostro Paese, per essere tale, dovrebbe passare mediante un cambiamento totale del paradigma su cui è basato il nostro sistema produttivo, di consumo e di relazione al fine di realizzare un nuovo modello, frutto di una cultura dell'innovazione, della sostenibilità, dell'etica e dell'equità, capace di mettere al centro la persona e il benessere generale, di cui proprio le donne "generatrici di vita" possono e devono essere protagoniste e principali interpreti; perciò, i prossimi mesi rappresentano un'opportunità straordinaria da non mancare per ridurre il *gap* oggi esistente; è ben noto infatti che l'aumento del tasso di occupazione femminile avrebbe ricadute positive sul PIL, così come è noto che il ritardo accumulato dall'Italia deriva anche dal suo basso tasso di natalità, inevitabile quando la nascita di un figlio può significare l'uscita dal mercato del lavoro o l'interruzione di una carriera;

se questo è l'obiettivo, se si ammette che investire sul lavoro delle donne significa investire sul futuro del Paese, allora è necessario superare "vecchi" strumenti basati su una falsa neutralità formale delle misure, che troppo spesso comportano una discriminazione sostanziale, e ragionare in termini di impatto di genere;

eliminare le discriminazioni, dirette e indirette, tra donne e uomini, nelle condizioni di lavoro e nel riconoscimento economico (obiettivi indicati già dalla Conferenza mondiale di Pechino del 1995), incentivare la partecipazione delle donne alla vita pubblica con politiche di *empowerment* e di *mainstreaming*, liberando le loro energie, valorizzandone la differenza, riconoscendo loro il diritto di essere madri e lavoratrici senza dover essere costrette a compiere scelte escludenti dell'una o dell'altra condizione, significherebbe realizzare un beneficio per tutti, tanto più necessario oggi per uscire da una crisi mondiale che sta, drammaticamente, ma in un certo senso anche finalmente, svelando tutte le ingiustizie e contraddizioni su cui si basa gran parte del nostro sistema sociale, economico, produttivo e di consumo; non va dimenticato poi che una maggiore autonomia e indipendenza, economica, sociale e relazionale, rappresentano anche

lo strumento più efficace e duraturo per rendere le donne meno esposte alla violenza domestica e di genere;

occorre costruire politiche del lavoro, uno sviluppo economico, un sistema di *welfare* che abbiano questa ambizione. I tempi di vita e di lavoro sono cambiati in questa drammatica crisi. C'è stato un mutamento profondo e rapido del lavoro in questi ultimi mesi che ha ridefinito le connessioni spazio-tempo. Hanno preso prepotentemente piede diverse forme di lavoro con conseguenti diverse forme di tutele e il divario fra lavori tutelati e lavori non tutelati si è ulteriormente allargato;

la ripresa avrà molto bisogno delle competenze femminili. E non solo perché in Italia il 60 per cento dei laureati è donna. Questo momento di passaggio può essere una grande occasione per rivedere alcune politiche sociali, prevedendo, ad esempio, più asili nido a prezzo sostenibile e più servizi all'infanzia;

premessi inoltre che:

il principio della parità di genere rappresenta un principio fondamentale della UE sancito dal trattato sull'Unione europea e dalla Carta dei diritti fondamentali, inserito nei trattati sin dalla sua fondazione; eppure, anche a livello europeo l'affermazione del diritto delle donne a godere di uguaglianza, emancipazione e sicurezza si scontra con una realtà più complessa e sfaccettata, con progressi disomogenei e significative divergenze tra i Paesi membri;

anche per questo le iniziative politiche e legislative della UE mirate al suo raggiungimento sono state numerose, rappresentando oggi un elemento fondamentale dell'azione del Parlamento europeo e della nuova Commissione guidata da Ursula von der Leyen;

poco prima dello scoppiare della pandemia, nella seduta plenaria di giovedì 13 febbraio, il Parlamento europeo ha approvato una risoluzione che definisce le priorità del Parlamento europeo per la 64a Commissione delle Nazioni Unite sullo *status* delle donne, solo l'ultimo di una serie di atti che hanno al centro la questione della promozione dei diritti delle donne e della parità di genere; la posizione di lunga durata del Parlamento è quella di elaborare e perseguire una solida strategia della UE per la parità di genere, a partire dalla necessaria integrazione della dimensione di genere che costituisce in tutte le politiche, le misure e le azioni della UE, considerando che i diritti delle donne e la parità di genere non rappresentano soltanto diritti umani fondamentali, ma anche una condizione essenziale per l'avanzamento dello sviluppo sociale ed economico e la riduzione della povertà in un mondo prospero e sostenibile;

il Consiglio europeo, al pari del Parlamento, mira anch'esso a definire una strategia adeguata alla promozione della parità di genere; l'agenda strategica del Consiglio adottata nel giugno 2019 sottolinea che è un imperativo sociale ed economico che la UE e i suoi Stati membri facciano di più per garantire i diritti e le pari opportunità per tutti e la parità tra donne e uomini; il programma del trio di presidenze tra gennaio 2019 e giugno 2020 sottolineava inoltre l'importanza della parità come

valore comune e la necessità di promuovere le pari opportunità e la parità di genere in tutte le politiche della UE e di introdurre una strategia per la parità di genere che associ azioni specifiche e integrazione;

la presidente della Commissione Ursula von der Leyen ha individuato la parità di genere come tema e obiettivo di centrale importanza e promesso una nuova strategia della UE in materia di uguaglianza di genere; il programma di lavoro per il 2020 della Commissione ha incluso la strategia per la parità di genere (2020-2024); la Commissione ha già pubblicato una tabella di marcia che definisce le priorità: la nuova strategia presentata ad inizio marzo si concentra ancora sul divario retributivo di genere, sulla parità nel processo decisionale e sulla lotta alla violenza e agli stereotipi di genere, e introdurrà nuove priorità, come l'intelligenza artificiale e i cambiamenti climatici; saranno presentate nuove proposte legislative (ad esempio in materia di trasparenza salariale) e sostenuta l'attuazione efficace della legislazione vigente della UE, in particolare la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare; sarà stimolato il *gender mainstreaming* nell'attività di ideazione delle politiche della UE e di realizzazione delle misure mirate ad affrontare le disuguaglianze di genere persistenti o emergenti, con nuove priorità trasversali quali gli impatti cumulativi delle disuguaglianze di genere nel corso della vita e la "intersezionalità", per tenere conto dell'interazione tra genere e caratteristiche quali l'età, l'etnia, l'identità sessuale, l'orientamento e la disabilità; fondamentale la coscienza, espressa a più riprese da parte della classe dirigente femminile europea del fatto che, a fronte delle importanti transizioni che la nostra società vive, è sempre necessario garantire che donne e uomini abbiano le stesse opportunità e che le ineguaglianze non siano ulteriormente esacerbate dai cambiamenti; questo è tanto più vero oggi che l'Europa deve affrontare gli sconvolgimenti economici, sociali e sanitari dovuti alla pandemia da COVID-19, cosicché essenziale è fin da oggi creare le condizioni affinché le donne siano al centro di una transizione equa, sul piano professionale e su quello privato, e siano colmati divari che impediscono alle donne in Europa di sviluppare il loro pieno potenziale nelle imprese, nella politica e nella società,

impegna il Governo:

- 1) a predisporre un piano straordinario di misure finalizzato al sostegno e all'incentivazione del lavoro femminile in modo da rendere compatibili i tempi della vita e del lavoro, al fine di consentire alle donne lavoratrici la possibilità di dedicarsi alla famiglia senza correre il rischio di perdere il lavoro e senza incorrere in atteggiamenti discriminatori e di riprendere al più presto le attività lavorative prevedendo, a tal fine, strumenti di programmazione concreti per la riorganizzazione del sistema scolastico e di ogni servizio alla famiglia; il riordino e il potenziamento degli incentivi, anche selettivi, per sostenere l'ingresso o il rientro delle donne nel mondo del lavoro; la definizione di misure a favore delle famiglie con persone con disabilità o con anziani non autosufficienti; l'incremento del fondo per le politiche della famiglia per il potenziamento dei centri estivi diurni

per i bambini e i ragazzi fino a 14 anni; l'incremento del *bonus baby sitting* per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 14 anni di età, indipendentemente dall'attività lavorativa svolta dal genitore con la possibilità che sia utilizzato anche per l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia e ai servizi socio-educativi territoriali;

2) a proporre un intervento di modifica della normativa sullo *smart working*, soprattutto rispetto al diritto di disconnessione e in modo che siano le lavoratrici a scegliere l'organizzazione dei tempi del loro lavoro, prevedendo comunque anche per loro il *bonus baby sitting* e introducendo misure ancora più stringenti rispetto a quelle previste per contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, anche istituendo un apposito numero telefonico a tal fine dedicato;

3) a prevedere un prolungamento dei congedi parentali ulteriore rispetto a quanto previsto dal decreto-legge "cura Italia", incrementandone il valore, rendendoli paritari e fruibili obbligatoriamente da entrambi i genitori indipendentemente dall'attività lavorativa svolta, con particolare riferimento ai genitori con figli minori di 12 anni e a prescindere dalla sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole;

4) a tutelare il lavoro di cura e quindi la figura del *caregiver* familiare, che spesso è rivestita dalle donne, attraverso il riconoscimento del suo valore per la società e a prevedere e proporre un sistema di premialità fiscale per consentire la totale deduzione delle spese sostenute per il lavoro di cura;

5) a predisporre un piano nazionale dei tempi e degli orari che favorisca la compatibilità tra orario di lavoro e le esigenze derivanti dalla forte riduzione dei servizi, che investirà prevalentemente le donne lavoratrici, in modo da prevenire possibili comportamenti discriminatori;

6) a rafforzare e implementare misure specifiche di tutela e sostegno volte a superare la discriminazione e i maggiori ostacoli che anche in ambito lavorativo trovano particolari categorie femminili come le vittime di tratta, le vittime di violenza, le donne sopravvissute al *business* della prostituzione, le donne lesbiche e le donne *transgender*;

7) a prevedere misure di emersione dal lavoro nero e sommerso di *colf* e badanti, consentendo ai datori di lavoro di mettersi in regola, in un tempo definito, con il pagamento dei contributi;

8) a promuovere ogni utile iniziativa al fine di sostenere la crescita e l'educazione dei bambini e delle bambine di tutte le famiglie, anche monoparentali;

9) a introdurre misure finalizzate alla riduzione del "*digital divide*" che ancora oggi penalizza le donne, in particolare nelle aree più svantaggiate del Paese;

10) ad adottare tutte le iniziative necessarie al raggiungimento dell'obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze;

11) a prevedere una "strategia nazionale per la parità di genere", per colmare i persistenti divari di genere nel mondo del lavoro, a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, di sviluppare il pieno potenziale femminile nelle imprese, nella politica e nella società, nonché di conseguire un equilibrio di genere a livello decisionale e politico;

12) a garantire una paritaria progressione di carriera per le donne, in modo da eliminare quel "tetto di cristallo" che ha finora impedito alle donne di occupare ruoli apicali sebbene ne avessero le competenze, eliminando ogni forma di discriminazione e favorendo lo sviluppo di una cultura organizzativa e di rispetto delle diversità di genere ancora troppo spesso carente nel nostro contesto lavorativo;

13) a prevedere nei prossimi piani di stabilizzazione del lavoro precario nell'ambito della sanità, nonché della ricerca biomedica, che si garantisca almeno il 50 per cento di donne;

14) a garantire alle donne il necessario supporto psicologico e psicoterapeutico per affrontare la "fase 2" per la riorganizzazione del lavoro e del contesto familiare con le prestazioni previste dall'articolo 24 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, recante la definizione e l'aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza;

15) a valutare l'opportunità di intervenire sulla normativa vigente al fine di individuare una percentuale dei beni confiscati alle associazioni mafiose da destinare ad uso e utilizzo delle imprese femminili, in modo da rafforzare la presenza dell'imprenditoria femminile, contrastare la precarietà del lavoro delle donne, in particolare delle giovani donne e dare slancio alla vocazione femminile;

16) a istituire da subito l'osservatorio istituzionale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri per la valutazione dell'impatto di genere come prassi ordinaria nella fase *ex ante* progettuale di qualsiasi iniziativa legislativa, politica, strategica, programmatica, indispensabile per cambiare metodo di decisione e superare diseguaglianze e valorizzare le diversità. A tal fine occorre: effettuare ricognizioni della normativa di genere vigente; raccogliere dati comparabili sulla parità tra i generi, nonché statistiche disaggregate in base al sesso; quantificare le ricadute sull'occupazione femminile degli investimenti e delle politiche pubbliche in materia di occupazione e di formazione; assicurare il coordinamento delle amministrazioni in materia di analisi dell'impatto della regolamentazione (AIR), nonché di verifica dell'impatto della regolamentazione (VIR), per quanto concerne i profili di genere; favorire l'avvio di sperimentazioni finalizzate alla definizione di metodologie e di indicatori relativi alla misurazione di fenomeni sociali ed economici non ancora compiutamente indagati nella prospettiva di genere; favorire e promuovere la realizzazione e la diffusione di statistiche di genere, anche attraverso il censimento delle ricerche e pubblicazioni di interesse per l'informazione statistica ufficiale, inserita nel programma statistico nazionale,

realizzate anche da soggetti che non fanno parte del sistema statico nazionale (SISTAN); formulare suggerimenti e proposte finalizzati all'individuazione di nuove esigenze informative, tematiche emergenti nonché analisi, studi, ricerche e metodologie di particolare interesse in un'ottica di genere;

17) a continuare a perseguire a livello europeo, in aggiunta alle specifiche misure del momento necessarie ad arginare gli effetti della pandemia, ogni politica e misura finalizzata a promuovere la parità tra donne e uomini, sostenendola nell'ambito dei programmi strategici pluriennali a largo raggio e nella programmazione delle risorse, per colmare il divario in materia di occupazione, retribuzioni, pensioni e processo decisionale, eradicare la violenza di genere e aiutare le vittime e promuovere la parità di genere e dei diritti delle donne nel mondo, in primo luogo garantendo l'integrazione sistematica della dimensione di genere nelle politiche della UE.

(1-00231 *p. a.*) (12 maggio 2020)

STEFANI, GALLONE, RAUTI, ROMEO, BERNINI, CIRIANI, TOSATO, MALAN, AIMI, ALDERISI, ALESSANDRINI, ARRIGONI, AUGUSSORI, BAGNAI, BALBONI, BARACHINI, BARBARO, BARBONI, BATTISTONI, BERARDI, BERGESIO, BERTACCO, BERUTTI, BIASOTTI, BINETTI, BORGHESI, BORGONZONI, BOSSI Simone, BRIZIARELLI, BRUZZONE, CALANDRINI, CALDEROLI, CALIENDO, CALIGIURI, CAMPARI, CANDIANI, CANDURA, CANGINI, CANTU', CARBONE, CASOLATI, CAUSIN, CESARO, CRAXI, DAL MAS, DAMIANI, DE BERTOLDI, DE POLI, DE SIANO, DE VECCHIS, FAGGI, FANTETTI, FAZZONE, FERRO, FLORIS, FREGOLENT, FUSCO, GALLIANI, GARNERO SANTANCHE', GASPARRI, GHEDINI, GIAMMANCO, GIRO, GRASSI, IANNONE, IWObI, LA PIETRA, LONARDO, LUCIDI, MAFFONI, MALLEGNI, MANGIALAVORI, MARIN, MASINI, MESSINA Alfredo, MINUTO, MODENA, MOLES, MONTANI, NASTRI, NISINI, OSTELLARI, PAGANO, PAPTAEU, PAROLI, PELLEGRINI Emanuele, PEPE, PERGREFFI, PEROSINO, PETRENGA, PIANASSO, PICHETTO FRATIN, PIROVANO, PISANI Pietro, PIZZOL, PUCCIARELLI, QUAGLIARIELLO, RIPAMONTI, RIVOLTA, RIZZOTTI, ROMANI, RONZULLI, ROSSI, RUFA, RUSPANDINI, SACCONI, SAPONARA, SAVIANE, SBRANA, SCHIFANI, SCIASCIA, SERAFINI, SICLARI, STABILE, TESTOR, TIRABOSCHI, TOFFANIN, TOTARO, URRARO, URSO, VALLARDI, VESCOVI, VITALI, ZAFFINI, ZULIANI, LUNESU - Il Senato,

premessi che:

l'articolo 122 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", e noto alle cronache come "decreto cura Italia", ha previsto la nomina di un commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure occorrenti per il contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19;

per far fronte all'emergenza sanitaria che sta affrontando il nostro Paese, il Presidente del Consiglio dei ministri ha nominato il 20 marzo Domenico Arcuri, amministratore delegato di Invitalia, "commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure di contenimento e contrasto dell'emergenza epidemiologica COVID-19";

già nel mese di gennaio era stata costituita una *task force* presso il Ministero della salute, composta dalla Direzione generale per la prevenzione, dalle altre direzioni competenti, dai Carabinieri dei NAS, dall'Istituto superiore di sanità, dall'Istituto nazionale per le malattie infettive "Lazzaro Spallanzani" di Roma, dall'Usmaf (Ufficio di sanità marittima, aerea e di frontiera), dall'Agenzia italiana del farmaco, dall'Agenas (Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali) e dal consigliere diplomatico, riunitasi per la prima volta il 22 gennaio 2020;

nel corso di questi mesi sono stati istituiti nuovi gruppi di lavoro, comitati tecnico-scientifici e *task force* e, ad oggi, si è arrivati a contarne 18 a livello nazionale e una trentina a livello regionale, con un totale di circa 450 componenti;

il Ministero dell'istruzione ha impegnato il maggior numero di esperti per poter assicurare, in primo luogo, una didattica a distanza che funzioni, come detto dal Presidente del Consiglio dei ministri, "mediamente bene": due comitati per un totale di 100 esperti. C'è una *task force* per affrontare il presente, attiva dal 24 febbraio, con dirigenti, pediatri e rappresentanti di docenti e studenti e quella per il futuro, appena annunciato, con a capo l'ex assessore per l'istruzione della Regione Emilia-Romagna, Patrizio Bianchi;

la *task force* istituita dal Ministro per l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione, in accordo con il Ministero della salute, è composta da un contingente multidisciplinare di 74 esperti, divisa a sua volta in otto sottogruppi, per valutare e proporre soluzioni tecnologiche *data driven* e affrontare l'emergenza sanitaria, sociale ed economica legata alla diffusione del virus SARS-CoV-2 sul territorio italiano;

per la "fase 2" di riapertura delle attività economiche e sociali, interverrà un comitato di 17 esperti in materia economica e sociale, fra cui alcuni consiglieri del Presidente del Consiglio dei ministri ed altri nomi già noti, che opererà in coordinamento con il comitato tecnico-scientifico e sarà guidato da Vittorio Colao, ex amministratore delegato di Vodafone e RCS, che avrà il compito di far "ripartire" il Paese nei diversi ambiti;

sempre in fase di ripartenza, per approfondire le evidenze scientifiche relative all'impatto nei diversi settori provocato dal COVID-19 e aumentare la percentuale delle donne negli ambiti lavorativi, lavorerà la *task force* guidata da Fabiola Giannotti, denominata "Donne per il nuovo rinascimento" composta da 13 esponenti femminili che si sono distinte per "l'apporto originale e di alto livello culturale e scientifico";

con l'ordinanza n. 7/2020 è stata istituita anche la struttura di crisi, che "dovrà muoversi di concerto con la Protezione civile", quindi affiancando, se non sovrapponendosi, alla struttura del commissario Arcuri;

questa nuova struttura commissariale è composta da 39 esperti fra consulenti, ufficiali delle forze dell'ordine, funzionari di palazzo Chigi, *manager* di Invitalia e collaboratori dei ministri e Massimo Paolucci, ex parlamentare europeo, attualmente capo della segreteria politica del Ministro della salute Roberto Speranza. Quest'ultimo avrà la responsabilità diretta dell'acquisto di dispositivi e apparecchiature sanitarie, mentre Antonino Ilacqua, consigliere giuridico del Ministro per gli affari regionali e le autonomie Francesco Boccia, sarà il *legal advisor* e si occuperà del controllo legale su tutti gli atti prodotti della struttura commissariale;

sebbene l'ausilio degli esperti sia sempre indispensabile, soprattutto in presenza di crisi particolarmente complesse come quella in corso, la costituzione di una pletera di comitati composti da un esorbitante numero di commissari sembra essere oggettivamente eccessiva;

l'impressione è che sia la politica ad essere stata commissariata e, di conseguenza che si sia totalmente depotenziato il ruolo costituzionale di rappresentanza del Parlamento, delegando le decisioni, che solo organi rappresentativi quali le Camere, con i suoi membri eletti a suffragio diretto, possono e devono assumere, ad organi tecnici, privi di rappresentatività popolare;

questi organi tecnico-scientifici di supporto assumono quindi ruoli decisionali oltre misura, condizionando scelte e decisioni che hanno un impatto diretto sulla vita di tutti i cittadini. Peraltro, nella loro composizione è necessario rilevare l'inaccettabile disparità di genere all'interno di un organismo chiamato ad interventi così delicati complessi e condizionanti, evidenza che dimostra la totale superficialità e disattenzione nella scelta delle competenze ma, soprattutto, la totale mancanza di considerazione rispetto all'esigenza di avere una visione a tutto tondo dei problemi derivanti da un'emergenza così pesante e particolare;

come segnalato dalla Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani del Senato della Repubblica in una lettera al Presidente del Consiglio dei ministri del 28 aprile 2020, l'ordinanza n. 663 del capo del Dipartimento della protezione civile, con la quale viene definita la composizione del comitato tecnico-scientifico, integrata da alcuni esperti, sorprendentemente non comprende alcuna donna. In generale, la partecipazione femminile nelle sedi decisionali delle *task*

force è scarsissima, come evidenziato dalle rappresentanti in Parlamento della stessa maggioranza e comunque pesantemente stigmatizzato dai vari comparti della società civile a più riprese;

rimane il fatto, comunque, che, a prescindere dall'inaccettabile mancanza di rappresentanza di genere, delegare le decisioni ad organismi esterni al Parlamento impedisce alle Camere non soltanto di deliberare, ma anche di svolgere l'importante funzione di controllo dell'operato dell'Esecutivo. Per non parlare delle modalità di assegnazione degli incarichi dei quali si è dovuto prendere atto senza che fosse stata assicurata l'opportunità di fornire il proprio meritevole contributo ad altre diverse grandi personalità operanti nel nostro Paese;

la questione femminile quindi è solo un'ulteriore forma di discriminazione, in particolare per le donne meritevoli, per il riconoscimento dei cui diritti di partecipazione sono state portate avanti battaglie, come per la parità di accesso a qualunque carica, alla luce inoltre del fatto che, in questo particolare periodo emergenziale, proprio alle donne è richiesto, ancora una volta, uno sforzo maggiore in termini di rinunce: lo dimostrano le domande di congedo parentale e la preoccupazione, naturalmente più femminile, di una riapertura dei luoghi di lavoro senza una contestuale riapertura degli istituti scolastici, quasi a dare per scontato che, in caso di necessità, siano le madri quelle chiamate a rinunciare al proprio lavoro. E le donne meritano maggiore attenzione per essere purtroppo anche protagoniste di vittime di violenze domestiche, costrette, oggi più che mai, alla convivenza con i loro aguzzini;

considerato che:

tra le cause che maggiormente tengono le donne lontano dal lavoro rientrano a pieno titolo gli impegni familiari e domestici. Come ampiamente dimostrato, infatti, la presenza di figli piccoli in famiglia riduce in modo sensibile la possibilità per le donne di lavorare;

in tali termini si pone il problema della conciliazione tra lavoro e famiglia, due ambiti in contrasto fra loro per i quali occorre prevedere soluzioni che ne favoriscano la coesistenza;

nella maggior parte dei casi la conciliazione tra lavoro e famiglia viene trattata come un tema che riguarda esclusivamente le donne, se si considera la famiglia una sfera di pertinenza femminile. Nel nostro Paese, la cura dei figli, soprattutto nella prima fascia d'età, continua a essere un compito da donne, e la cui vita lavorativa deve necessariamente adattarsi alla condizione di madre anche in relazione all'indisponibilità di servizi di supporto adeguati alle proprie esigenze in termini di costi, orari, vicinanza alla zona di residenza e presenza di personale specializzato. La conferma arriva dallo studio ISTAT focalizzato su "La conciliazione tra lavoro e famiglia";

in Italia, secondo lo stesso *report* elaborato dall'ISTAT e pubblicato prima dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ci sono 12,7 milioni di persone tra

i 18 e i 64 anni che si prendono cura di figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani;

in questo quadro le donne in Italia sono fortemente penalizzate nella conciliazione dei tempi lavoro-famiglia; in particolare il nostro Paese ha un tasso di occupazione del 57 per cento delle madri tra 25 e 54 anni che si occupano di figli piccoli o parenti non autosufficienti rispetto ad un tasso dell'89,3 per cento dei padri;

si registrano dinamiche occupazionali diversificate tra madri e donne senza figli, più evidenti nel Mezzogiorno (16 per cento il divario) e più contenute al Centro (11 per cento) e al Nord (10 per cento);

l'interruzione lavorativa per chi lavora o la mancata partecipazione al mercato del lavoro per motivi legati alla cura dei figli riguardano quasi esclusivamente le donne: l'11,1 per cento delle donne con almeno un figlio non ha mai lavorato per prendersene cura, un valore superiore alla media europea che si attesta al 3,7 per cento;

sempre secondo il citato *report*, nel Mezzogiorno, un quinto delle donne con almeno un figlio ha dichiarato di non aver mai lavorato per prendersene cura; in generale, la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare risulta difficoltosa per più di un terzo degli occupati (35,1 per cento) con responsabilità di cura nei confronti di figli;

si tratta dei valori tra i più bassi, insieme a quelli della Grecia, tra i Paesi dell'Unione europea, dove il tasso di attività è pari al 68,3 per cento e quello di occupazione al 63,4; il ruolo ricoperto in famiglia, in assenza di un adeguato sistema di sostegno, appare come uno dei maggiori fattori discriminanti (insieme alla regione di residenza e al titolo di studio);

sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per meglio combinare il lavoro con le esigenze di cura dei figli: il 38,3 per cento delle madri occupate, oltre un milione, ha dichiarato di aver apportato un cambiamento, contro poco più di mezzo milione dei padri (11,9 per cento);

tra il 2013 e il 2018 per le donne con figli tra 0 e 2 anni si è stimato un sostanziale arretramento nel tasso di occupazione (5,1 punti in meno per le donne in un nucleo monogenitoriale e 1,3 in meno per le madri in coppia);

il percorso verso l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro si presenta quindi ancora irto di difficoltà: sia il tasso di occupazione femminile sia il tasso di fecondità rimangono tra i più bassi in assoluto all'interno dell'Unione europea;

a causa dell'epidemia e della crisi economica in corso si sta assistendo ad un peggioramento della disuguaglianza tra uomo e donna;

la situazione delle madri lavoratrici, infatti, in questo periodo di pandemia, a causa della sospensione della frequenza in presenza nelle scuole e negli asili nido, è ancor più critica e i provvedimenti che si stanno per ora solo ipotizzando, non prevedono

un adeguamento delle modalità lavorative alle condizioni delle imprese e delle famiglie dei lavoratori e lavoratrici, tale da consentire alle donne di tornare al lavoro;

l'occupazione femminile in Italia già prima della pandemia riportava dati inferiori rispetto al resto d'Europa (numeri inferiori rispetto a quelli maschili; guadagni inferiori; tasso di impiego basso per le madri);

secondo i recenti dati dell'Ufficio internazionale del lavoro in un rapporto sul COVID-19, il 58,6 per cento delle donne occupate nel settore dei servizi in tutto il mondo, a confronto al 45,4 per cento degli uomini, subisce gli effetti più pesanti, avendo anche meno accesso alla protezione sociale e sopportando già ora con un onere sproporzionato le cure ai minori, con la chiusura di scuole o mancanza di cure e servizi alla famiglia e ai disabili persino con la perdita del lavoro;

occorre prevedere interventi per sostenere il lavoro femminile, intervenendo nel sistema del *welfare* aziendale, attraverso l'incentivo all'uso del *part-time*;

questi temi dovrebbero essere, però, al centro del dibattito politico per arrivare ad iniziative concrete, che supportino e valorizzino le capacità e le professionalità delle donne e non essere utilizzati per giustificare l'incremento del numero dei componenti delle *task force* con ulteriori esperti, purché di genere femminile,

impegna il Governo:

1) a rendere noti, per chiarezza di informazione nei confronti di tutti i cittadini, i criteri adottati per la candidatura e la selezione dei componenti di tutti i comitati, le *task force*, i gruppi di lavoro e gli organi tecnici di ausilio all'attività governativa che sono stati istituiti, a vario titolo, per gestire l'emergenza nazionale legata al COVID-19 e la ripartenza del sistema Paese nonché a rendere noti i costi complessivi, relativi alla loro istituzione ed al loro funzionamento;

2) ad adottare indirizzi nei confronti dei singoli ministri e dell'intero Governo affinché il supporto degli esperti venga limitato alla sfera meramente tecnica e che le decisioni sulle misure da adottare per contrastare l'emergenza epidemiologica ed economica siano demandate alla politica e, in particolare, al circuito Governo-Parlamento;

3) a correggere il *deficit* di rappresentanza di genere nelle *task force*, senza incrementare il numero dei componenti, garantendo un'equilibrata presenza femminile, per introdurre in ogni scelta politica ed organizzativa anche il punto di vista delle donne, le loro competenze e professionalità;

4) a colmare, senza incrementare il numero dei componenti, alcune delle lacune esistenti nella composizione degli organismi, per promuovere un maggiore equilibrio nella rappresentanza dei settori medico-scientifici, delle competenze tecniche e delle professionalità in campo socio-economico;

5) a promuovere ogni iniziativa utile a favorire la conciliazione "vita-lavoro" nonché modelli di riorganizzazione scolastica che consentano ad entrambe i genitori parità di condizioni nel ritorno alle attività lavorative evitando, in particolare, il rischio della segregazione femminile.