Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 45

11ª COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

AUDIZIONE DI RAPPRESENTANTI DI INCLUSIONE DONNA IN RELAZIONE ALL'AFFARE ASSEGNATO SULLE RICADUTE OCCUPAZIONALI DELL'EPIDEMIA DA COVID-19, AZIONI IDONEE A FRONTEGGIARE LE SITUAZIONI DI CRISI E NECESSITÀ DI GARANTIRE LA SICUREZZA SANITARIA NEI LUOGHI DI LAVORO (N. 453)

206ª seduta: mercoledì 10 settembre 2020

Presidenza della presidente MATRISCIANO

AU 0618
TIPOGRAFIA DEL SENATO

I N D I C E

Audizione di rappresentanti di Inclusione donna in relazione all'affare assegnato sulle ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453)

PRESIDENTE . . . . . *Pag.* 3, 7, 8 e *passim*
FEDELI *(PD)* 7
MAIORINO *(M5S)* 8
* *GIANARDI* . . . . . *Pag.* 8
MOCHI 3

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Forza Italia Berlusconi Presidente-UDC: FIBP-UDC; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva-P.S.I.: IV-PSI; Lega-Salvini Premier-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; MoVimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-IDEA e CAMBIAMO: Misto-IeC; Misto-Liberi e Uguali: Misto-LeU; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-Più Europa con Emma Bonino: Misto-PEcEB.

Intervengono, in videoconferenza, nell'ambito dell'affare assegnato, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e per gli effetti dell'articolo 50, comma 2, del Regolamento, in rappresentanza di Inclusione donna, Carolina Gianardi, Sila Mochi, Martina Rogato e Laura Dell'Aquila.

I lavori hanno inizio alle ore 8,35.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti di Inclusione donna in relazione all'affare assegnato sulle ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione di rappresentanti di Inclusione donna in relazione all'affare assegnato sulle ricadute occupazionali dell'epidemia da Covid-19, azioni idonee a fronteggiare le situazioni di crisi e necessità di garantire la sicurezza sanitaria nei luoghi di lavoro (n. 453).

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, per la procedura informativa odierna sono state chieste l'attivazione dell'impianto audiovisivo, nonché la trasmissione su *WebTV* 2 e canale *YouTube* 2 del Senato e che la Presidenza del Senato ha fatto preventivamente conoscere il proprio assenso. Se non si fanno osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

Avverto, inoltre, che della procedura informativa, con collegamento degli auditi in videoconferenza, sarà redatto il resoconto stenografico.

Ricordo che la documentazione riferita all'affare assegnato, consegnata nell'ambito delle audizioni, sarà resa disponibile per la pubblica consultazione sulla pagina *web* della Commissione.

Intervengono, in rappresentanza di Inclusione donna, Carolina Gianardi, Sila Mochi, Martina Rogato e Laura Dell'Aquila, componenti del comitato di coordinamento, alle quali do la parola, pregandole di contenere in venti minuti complessivi il loro intervento, per dare la possibilità ai senatori di porre quesiti e di intervenire in replica.

MOCHI. Onorevoli senatrici, onorevoli senatori, Inclusione donna nasce a maggio 2018, da un'idea di alcune donne già impegnate nell'associazionismo femminile e convinte della necessità di unire le forze per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro e della rappresentanza. Le percentuali pre-Covid di occupate italiane rispetto a quelle europee (49 per cento rispetto ad una media europea del 62 per cento) e di rappresentanza femminile nelle istituzioni e nelle posizioni apicali delle aziende

sono infatti ancora estremamente basse e nel corso degli anni la situazione non ha mostrato significativi segnali di miglioramento.

Di Inclusione donna fanno parte oggi più di sessanta tra associazioni, consulte e fondazioni impegnate sulla parità di genere e rappresentanti più di 40.000 donne e oltre trenta *ambassador* che hanno deciso, pur non appartenendo a nessuna aggregazione, di entrarvi a far parte in qualità di libere cittadine.

Tra esse si annoverano professioniste, *manager*, imprenditrici, impiegate in diversi settori del mondo del lavoro, dal Nord al Sud Italia, di ogni età ed estrazione sociale, tutte unite intorno all'obiettivo comune di sensibilizzare le istituzioni e il settore privato per rimuovere i pesanti ostacoli che impediscono la realizzazione di una piena parità di genere nella rappresentanza e nel mondo del lavoro.

Il comitato di coordinamento che lo governa, democraticamente eletto per il biennio 2020-2022 è costituito da diciassette persone, presidenti di associazioni o *ambassador*, rappresentanti l'intero territorio nazionale.

Inclusione donna finalizza infatti il proprio operato a perseguire e sostenere, in maniera unitaria, gli obiettivi di occupazione femminile e di rappresentanza, ritenuti essenziali per stimolare la crescita del Paese e superare le disparità di potere e di opportunità, anche nell'intento di offrire alle istituzioni un interlocutore rappresentativo per le questioni relative ad un più equo bilanciamento di genere in merito ai temi legati alla disparità contributiva, ai contenuti livelli occupazionali ed alla disparità di accesso alle cariche elettive e decisionali.

Nonostante gli impegni collettivi dichiarati in seno al G20 per ridurre il *gender gap* nel mondo del lavoro del 25 per cento entro il 2025, l'Italia rimane fanalino di coda in Europa, meglio solo di Grecia, Malta e Cipro. E nel 2019, di fatto riscontra una retrocessione nella corsa alla parità di genere, portandosi secondo il *World Economic Forum* (WEF) al settantaseiesimo posto dal settantesimo dell'anno precedente.

Inoltre, la disoccupazione e la sottoccupazione femminile, da un lato, e la preclusione dei livelli apicali all'interno delle organizzazioni e delle istituzioni, dall'altro, continuano a costituire un problema irrisolto (nonostante i numerosi interventi realizzati anche recentemente dalle politiche europee e nazionali) con ricadute sociali ed economiche sia sul piano dell'uguaglianza delle opportunità e della retribuzione, che della visibilità e del prestigio connessi a certe occupazioni e a certi ruoli decisionali.

Pur a fronte di una crescente sensibilità delle politiche, e di una aumentata attenzione al fenomeno anche da parte di molte imprese e delle istituzioni, gli stereotipi di genere hanno ancora la meglio, specie quando si tratta di relegare la donna in ruoli scarsamente o per nulla remunerati, come nel caso del lavoro di cura. Ciò che ancora manca in modo pervasivo nel tessuto sociale e produttivo è l'idea di una reale parità di genere in tutti gli ambiti della vita degli individui: un obiettivo raggiungibile solo a condizione che si pongano in essere azioni concrete per una effettiva realizzazione della parità.

Per questo motivo Inclusione donna, attraverso una consultazione che ha coinvolto tutte le associazioni che aderiscono al *network*, ha individuato dieci istanze, di cui sette in ambito occupazione e tre in ambito rappresentanza, che possono essere tradotte in azioni concrete per ridurre significativamente il *gender gap* nel nostro Paese e produrre un impatto positivo in termini socio-economici e reputazionali nel sistema Italia.

Abbiamo avviato un percorso per rappresentare al meglio le nostre istanze attraverso appositi eventi ed incontri istituzionali, primo fra tutti quello tenutosi a febbraio con il ministro delle pari opportunità e della famiglia.

Abbiamo organizzato al nostro interno una *governance* inclusiva, costituendo appositi comitati tecnici che presidiano lo sviluppo delle istanze per area tematica e ne rappresentano i risultati in termini di proposte concrete.

Vogliamo cogliere questa occasione per sottoporre alla vostra attenzione non solo il programma di Inclusione donna, sette istanze obiettivo in ambito occupazione e tre istanze obiettivo in ambito rappresentanza, ma anche e soprattutto quelle che a nostro avviso rappresentano in questo momento storico caratterizzato anche dalla crisi economica generata dall'emergenza Covid-19 che ha di fatto maggiormente penalizzato proprio le donne, le priorità strategiche di cui avviare l'attuazione con la convinzione che la coralità possa favorire la massimizzazione dei risultati ed un supporto concreto ai tavoli di lavoro avviati nelle diverse sedi istituzionali.

L'emergenza Covid ha evidenziato come la situazione riguardo l'occupazione femminile necessiti non misure singole e sporadiche, ma interventi strutturali che vadano a modificare un quadro che nel corso degli anni è andato peggiorando. Basta analizzare alcuni dati pubblicati da Openpolis su elaborazione dati ISTAT. A maggio, l'inizio della fase 2 ha avuto effetti positivi sull'occupazione maschile, che registra una riduzione molto più ridotta del mese precedente (-0,2), ma non su quella femminile, che cala di mezzo punto tra aprile e maggio. A giugno, quando gli uomini occupati registrano una, seppur molto lieve, crescita (+0,2), le donne occupate continuano invece a diminuire in modo costante (-0,4).

Molte donne non sono tornate al lavoro dopo il *lockdown*. Uno dei motivi principali per cui molte donne sono rimaste senza lavoro, anche con la ripresa delle attività, è la cura dei figli. Con le scuole chiuse e tutti i bambini e i ragazzi a casa, almeno un genitore doveva necessariamente occuparsi di loro. Una scelta che ha pesato sul tasso di inattività femminile, già gravemente elevato.

Sono il 46,4 per cento le donne inattive in Italia a maggio 2020 con un aumento di circa 2 punti rispetto a febbraio (44,3 per cento). Osservando l'andamento mese per mese, è evidente che anche la situazione degli uomini è peggiorata nel tempo. Tuttavia, è importante sottolineare che il tasso di inattività maschile era e rimane ampiamente inferiore a quello femminile: 28,2 per cento a maggio 2020 (quasi la metà). Solo a giugno il tasso di inattività femminile registra una inversione di marcia ma contenuta (+0,2); ulteriore segnale della maggior severità con cui questa crisi

sta colpendo la situazione occupazionale femminile rispetto a quella maschile.

È per questo che riteniamo fondamentale che vengano implementate una serie di misure organiche che vadano ad indirizzare le criticità sintetizzate nelle dieci istanze di Inclusione donna.

Le riepilogo molto velocemente: eliminazione del *pay-gap*; *s*ostegno al reddito delle lavoratrici madri; congedo parentale ed il congedo di paternità obbligatorio; conoscenza delle misure esistenti volte ad incentivare l'assunzione di donne; agevolazioni alle micro imprese femminili; misure di conciliazione vita-lavoro anche per le libere professioniste; incentivi a favore delle donne nelle professioni. Di seguito le tre istanze obiettivo in ambito rappresentanza: estensione misure legge Golfo-Mosca (già attuato); quote minime di rappresentanza nei livelli di *top* e *middle management*; istituzione di una Commissione per le pari opportunità.

Nel corso di questo anno abbiamo mantenuto un'intensa interlocuzione con le istituzioni e le diverse rappresentanze politiche, anche attraverso la partecipazione alle *task force* del Ministro delle pari opportunità e della famiglia e del dottor Colao grazie al contributo fattivo di nostre *ambassador*, per la proposta di azioni concrete a sostegno della donna lavoratrice attraverso tre direttrici. La prima è l'aumento della trasparenza mediante un rapporto in ottica di genere sulle assunzioni, sulle retribuzioni e sul percorso professionale nelle aziende (modifiche all'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006) e introduzione di un sistema di certificazione della parità retributiva sostenuto da un bilanciamento di misure premiali e sanzioni.

La seconda direttrice è l'adeguato bilanciamento del lavoro di cura genitoriale mediante introduzione del «congedo obbligatorio di paternità continuativo» nel decreto legislativo n. 151 del 2001 e allungamento della durata di tale congedo e del congedo parentale con aumento ed equiparazione della protezione stipendiale per ambedue i genitori.

La terza e ultima direttrice è la previsione di incentivi al rientro al lavoro della lavoratrice madre che non usufruisce dell'indennità prevista dall'articolo 55 del decreto legislativo n. 55 del 2001 per dimissioni entro il termine di un anno dalla nascita/adozione/affido; la previsione dell'accesso al credito per le imprese femminili mediante programmi chiari e accessibili in particolare sui *business* scalabili, sostenendo anche la internazionalizzazione *(made in Italy)*; creazione di una singola piattaforma *online* che raccolga tutte le iniziative e informazioni necessarie, semplificando il processo per le imprenditrici; implementazione di sistemi di monitoraggio della efficacia dei programmi di accesso al credito.

Inclusione donna vuole cogliere l'opportunità di questa audizione per proporsi come interlocutore rappresentativo per le questioni relative agli obiettivi di occupazione femminile e di pari rappresentanza ed al contempo come referente per la definizione di proposte concrete, che supportino lo sviluppo culturale e legislativo del nostro Paese e concorrano a costituire un pilastro portante per la tutela e la promozione dei diritti umani.

Nell'ambito delle politiche per l'eliminazione dei divari di genere, Inclusione donna crede in particolare che codesta Commissione possa svolgere un ruolo centrale nel portare avanti iniziative secondo noi strategiche e prioritarie per il futuro del Paese. Tra queste vi è la valutazione dell'impatto di genere *ex ante* di tutte le leggi da approvare, a cura di una istituenda Commissione parlamentare permanente che dovrà avere anche il compito di promuovere ogni possibile misura di prevenzione delle discriminazioni e di sensibilizzazione sulla parità di genere.

Vi è poi la realizzazione di una piattaforma tecnologica di *business intelligence*, che integri le statistiche di genere e i dati disponibili ad oggi in modo frammentario su più fonti e in carico a diversi comitati e dipartimenti pari opportunità centrali e locali, al fine di rendere disponibili alla Commissione succitata e a agli *stakeholder* un sistema di *reporting* in grado di supportare le decisioni in ambito legislativo e di ricerca *(ex ante)* e di monitorarne poi gli effetti applicando se del caso specifiche correzioni *(ex post)*.

Nell'ambito dell'obiettivo di rafforzamento degli strumenti di trasparenza retributiva esistenti in Italia, anche in linea con la recente indicazione della Commissione europea, contenuta nella nuova «Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025», di introdurre misure vincolanti a favore della trasparenza retributiva entro il 2020, è prioritario secondo Inclusione donna l'implementazione di un sistema di certificazione di parità, da rendere obbligatoria per le organizzazioni private e pubbliche oltre prestabiliti parametri dimensionali, che attesti il livello di parità di genere raggiunto in conformità a una redigenda prassi di riferimento (PdR) o norma *standard*. A tal fine dovrà essere predisposto uno «schema di accreditamento» per consentire a tutti gli organismi di certificazione interessati di operare il processo di certificazione secondo modalità standardizzate all'interno di aziende e pubbliche amministrazioni, al fine di accertare la conformità del sistema di *reporting* e il miglioramento della *performance* nelle macro aree relative a: o opportunità di crescita in azienda, o equità remunerativa, o politica di gestione della differenza di genere, o politica per la tutela della maternità in relazione a un sistema di indicatori (cosiddetti *key performance indicators)* che verranno definiti da Inclusione donna in collaborazione con soggetti istituzionali.

PRESIDENTE. Ringrazio la dottoressa Mochi per il suo intervento e lascio la parola ai colleghi che desiderino porre delle domande.

FEDELI *(PD)*. Innanzitutto ringrazio gli auditi per l'insieme delle proposte che sono state avanzate. La considerazione che vorrei fare è che molto del lavoro che fate e delle proposte che avanzate sono per noi molto importanti e consolidano anche una delle azioni che abbiamo intrapreso in sede parlamentare, che è la mozione sull'occupazione femminile che peraltro contiene diverse delle richieste che voi stessi avete avanzato.

Vorrei quindi farvi una richiesta: siccome siete un'associazione particolarmente importante e molto impegnata sull'innovazione per la parità di genere e il superamento del *gender gap* complessivo, rispetto alla fase che attraversiamo e alle proposte che il Parlamento dovrà discutere, sarebbe molto importante che faceste, laddove lo riteniate utile, un ulteriore lavoro di selezione di impianto *mainstreaming* per quanto riguarda il *recovery fund*. Siamo infatti nella fase in cui, come giustamente sostenete anche voi, non abbiamo più bisogno di singole misure spezzettate, ma di un'implementazione orizzontale e *mainstreaming* dell'insieme delle politiche, a partire dal fatto di costituire (come ci chiede anche l'Europa, ma l'indicazione è presente anche nella nostra mozione unitaria di maggioranza) l'osservatorio di genere *ex ante* ed *ex post* per tutte le politiche.

Avremmo bisogno che un'associazione così importante e significativa come la vostra riuscisse a selezionare con noi le proposte ed essere interlocutrice in questa fase sul *recovery fund*. Non so se siate già in quest'ottica, se vi stiate lavorando o se riteniate che le dieci istanze importanti che ci avete presentato oggi – e che condivido – siano un punto di partenza in questa fase per il piano previsto dal *recovery fund*.

MAIORINO *(M5S)*. Signor Presidente, intervengo per ringraziare la dottoressa Mochi. Abbiamo già avuto modo di scambiare le nostre idee al riguardo e riteniamo che le vostre proposte siano assolutamente valide e meritevoli di considerazione.

È vero che alcune cose sono già state fatte e altre sono in cantiere: ad esempio, c'è la proposta avanzata da una senatrice di costituire una Commissione *ad hoc* per la valutazione d'impatto delle politiche sulla parità di genere. Anche altri punti da voi elencati sono all'ordine del giorno. Come ha detto la collega Fedeli, sarebbe importantissimo che la vostra associazione così ampia e diramata potesse dare il proprio punto di vista e il proprio contributo in questo momento così fondamentale per il *recovery fund*.

PRESIDENTE. Se non ci sono altri interventi, lascerei la parola agli auditi per la replica.

GIANARDI. Signor Presidente, buongiorno, sono Carolina Gianardi e vorrei intervenire in replica. Intanto ringrazio le senatrici Fedeli e Maiorino per il loro intervento. Siamo assolutamente d'accordo che il *recovery fund* sia un'opportunità che non possiamo perdere proprio nel tentativo di definire un quadro strutturale di interventi. Leggevamo proprio oggi che, nelle discussioni preliminari avvenute ieri sulle priorità del piano legato all'accesso ai fondi, si parla di incrementare l'occupazione di dieci punti percentuali. È evidente che quell'incremento si può raggiungere solo laddove si riesca a indirizzare in maniera strutturale il tema dell'occupazione femminile. Noi stiamo cercando di interloquire con i diversi rappresentanti. Devo dire che anche per noi non sempre è facile capire quali siano gli interlocutori giusti, in particolare su questi temi, nell'ambito del piano del *recovery fund*. Siamo sicuramente pronti ad articolare ulteriormente e

in maniera integrata le nostre proposte, che di fatto vanno a indirizzare tutti i macrotemi. Quindi ben venga se riuscite ad indirizzarci verso gli interlocutori più giusti. Noi siamo pronti.

Riteniamo anche che, nell'ambito del piano complessivo del *recovery fund,* sia fondamentale che la valutazione dell'impatto di genere non si limiti solo alle misure specificatamente relative al tema femminile, che, sulla base delle prime anticipazioni che abbiamo ricevuto, sembra rientrare all'interno del *workstream* dell'inclusione sociale. Riteniamo che nel *workstream* dell'occupazione il tema femminile debba essere indirizzato in maniera strutturata e che si debba fare in modo che nella valutazione dei progetti relativi al *recovery plan* si cominci ad attuare anche la valutazione d'impatto di genere (tra gli allegati alla documentazione troverete un dettaglio che articola quello che riteniamo debba essere fatto): questo per noi è un altro elemento importante. Sicuramente alcuni progetti che nasceranno non saranno specificatamente legati al tema femminile, ma avranno ricadute importanti: basti solo pensare alla scelta dei settori produttivi verso i quali saranno indirizzati molti degli investimenti.

Per provare a sintetizzare, il *recovery fund* è una priorità assoluta. Non nascondo che nella complessità dell'assetto istituzionale non è sempre facile per noi individuare gli interlocutori giusti. Quindi, se la senatrice Fedeli e la senatrice Maiorino riescono a indirizzarci in tal senso, siamo assolutamente pronti a contribuire con i nostri contenuti.

PRESIDENTE. La ringrazio molto per la sua replica. Ovviamente in questa Commissione potrete trovare un punto di riferimento fermo, perché abbiamo particolare attenzione a questi temi. Siamo la Commissione lavoro e per noi è importante il superamento del *gender pay gap*, il tema dell'inclusione lavorativa e anche quello delle nuove modalità di lavoro (parliamo di *smart working)* che sono sicuramente importanti, ma non devono essere ancora più discriminanti per le donne. Ci teniamo soprattutto che il mondo del lavoro si evolva e che siano adottate nuove modalità, ma bisogna fare in modo che queste non ricadano poi sulla figura femminile che – come sappiamo – ha compiti di cura e di lavoro. Dobbiamo preservare l'inclusione lavorativa delle donne sempre di più. A tal fine, questa Presidenza e tutta la Commissione lavoro è a vostra disposizione. Ringrazio quindi nuovamente gli auditi per il loro contributo e dichiaro conclusa l'audizione.

Rinvio il seguito della procedura informativa ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 9.

€ 1,00