

21/103/CR10/C8-C9-C17

**Prime valutazioni sulla bozza di documento recante:
“Strategia nazionale per la parità di genere”**

Il parere sulla bozza di documento ricevuta dal Dipartimento per le Pari Opportunità è complessivamente favorevole, in quanto il tentativo di sistematizzare in un unico documento tutte le diverse misure, anche afferenti ad ambiti diversi, finalizzate alla promozione della parità di genere ed al superamento del *gender gap* non può che essere salutato con favore.

Il documento è ben strutturato e prende in considerazione tutte le dimensioni sulle quali occorre agire. È un documento che andrà certamente poi declinato in azioni concrete, con individuazione dei livelli di responsabilità e della relativa tempistica. Si è in presenza di una tematica che taglia trasversalmente tutte le politiche, e come tale è necessaria una forte azione di coordinamento.

Di seguito si riportano alcuni primi emendamenti puntuali al testo, osservazioni e spunti nel merito:

1. a pagina 6 sarebbe da modificare il riferimento al solo Trentino, atteso che le imprese femminili risultano (in %) Trentino-A.A. 18,0 su oltre 110.000 imprese (in valore assoluto);
2. a pagina 11: suggeriamo di modificare la frase "famiglia e carriera" in "vita e carriera";
3. a pag. 15: si precisa che la Provincia Autonoma di Trento ha una propria legge: lp n. 4 del 2018;
4. a pag. 16: con riferimento alla Promozione del *gender mainstreaming* e del bilancio di genere, si ritiene che la Strategia nazionale possa fissare in termini espliciti obiettivi vincolanti, a cominciare dagli Organismi attuatori e dalle stazioni appaltanti di tutti gli interventi previsti dal PNRR, per la effettiva implementazione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement (GRPP), che pure sono già fissati all'art. 47 del Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77 (Decreto Semplificazioni).
5. a pag. 19, in riferimento alla “Diffusione della Medicina di Genere” , pur riconoscendo l'importante risultato della adozione, con il decreto del 13 giugno 2019, del Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, previsto dall'articolo 3 della Legge n. 3/2018, approvato in Conferenza Stato-Regioni, si ritiene molto importante l'occasione della Strategia nazionale per la Parità di Genere per far compiere all'intero SSN un deciso passo avanti, introducendo anche in ottica di LEA obiettivi cogenti da perseguire con la programmazione e i progetti obiettivo da tutti i SSR.

6. a pag. 19, “supporto a madri lavoratrici”: si suggerisce che l’aumento sia destinato anche e soprattutto ai padri. Si ritiene infatti che il congedo parentale debba essere equamente fruito da entrambi i genitori per superare lo stereotipo della cura esclusivamente materna. Il congedo parentale fruito dalle sole madri può divenire uno strumento di “impedimento” alla piena realizzazione professionale delle donne.
7. a pag. 23, con riferimento ai punti “Revisione del piano per la creazione posti asili nido...” e successivi, si evidenziano le seguenti questioni:
 - il rafforzamento dell’offerta dei servizi per la prima infanzia è centrale per la qualità della vita delle famiglie e delle città. In tal senso il punto pone una serie di questioni che attengono alla sostenibilità complessiva del sistema di offerta di servizi per la prima infanzia, tra cui:
 - la sola realizzazione di nuovi posti-nido non consente di affrontare il tema del trade-off tra accesso all’asilo nido pagando una retta anche molto elevata e avere uno dei due genitori (più probabilmente la donna) a casa che rinuncia al lavoro per sostenere il carico di cura del bambino tra 0 e 3 anni; l’investimento in nuove strutture o in più posti nido non può essere scisso ed essere attuato con tempi diversi dall’investimento per sostenere la domanda da parte delle famiglie;
 - la gran parte dei sistemi regionali hanno ormai adottato standard strutturali organizzativi e funzionali di servizi per la prima infanzia che sono equiparati tra pubblico e privato, e molte imprese sociali e imprese femminili hanno sostenuto negli anni investimenti ingenti per la realizzazione di servizi nido e servizi complementari per la prima infanzia: occorre che l’offerta pubblica e l’offerta privata a regolazione pubblica siano considerate alla stessa stregua, anche considerando i livelli occupazionali di personale educativo e ausiliario che gli stessi garantiscono;
 - il potenziamento degli asili nido pubblici non può prescindere da un efficace intervento sui contratti di lavoro e sulle possibilità occupazionali che sono date agli EELL: in molte Regioni, il cui sistema di offerta pubblico è cresciuto negli stessi anni in cui i Comuni hanno dovuto

subire il blocco del turn-over e la impossibilità di assumere nuovo personale, anche per effetto dei vincoli dettati dal patto di stabilità interno, i Comuni titolari di asili nido sono stati indotti massivamente ad esternalizzarne la gestione, per contenere i costi e superare i divieti assunzionali, e dunque ancora di più non è possibile separare i nidi a gestione privata dai nidi a gestione pubblica nella definizione di misure economiche per il sostegno della domanda e per la sostenibilità gestionale complessiva degli stessi;

- il sistema di offerta dei servizi per la prima infanzia richiede importanti investimenti non solo sui posti nido per la fascia di età 0-36 mesi, ma anche sull'offerta dei servizi scolastici per i bambini 0-6 anni (Poli per l'Infanzia), e sui servizi complementari ai nidi pubblici e privati, capaci di assicurare quella flessibilità oraria e quel prolungamento orario senza i quali la tradizionale offerta del nido pubblico genera un mis-matching con la domanda delle famiglie, e soprattutto di quelle i cui lavoratori afferiscono ai settori dei servizi, al turismo e alla ristorazione, all'agricoltura
- Per favorire la fruizione di servizi per i bambini o per la cura dei soggetti fragili, in ottica di redistribuzione del carico di cura e di emersione del lavoro sommerso nei servizi di cura (che sono peraltro settori con occupazione a prevalenza femminile), è necessaria una riforma complessiva della leva fiscale per l'accesso e la fruizione dei servizi. A titolo esemplificativo si ritiene necessario un disegno nazionale capace di affrontare in modo organico uno o più dei seguenti strumenti:
- la totale detraibilità della spesa per servizi di cura e socioeducativi o socioriabilitativi, ovvero la detraibilità parziale con un meccanismo progressivo di modulazione del vantaggio fiscale, la defiscalizzazione degli oneri contributivi per gli assistenti familiari e gli educatori domiciliari, un sistema di incentivi che integri l'assegno unico per i figli di recente introduzione o consenta di ridefinire lo strumento dell'indennità di accompagnamento, tenendo conto della domanda di servizi e della spesa

connessa alla loro fruizione, che incide significativamente sui redditi familiari disponibili;

- sempre a pag. 23 si suggerisce un ancor più deciso rafforzamento delle misure economiche per i padri che scelgono il congedo. Si parla inoltre di fondi da stanziare in favore dei comuni per la fruizione degli asili nido: a questo proposito si propone di prevedere che ai fini della composizione della graduatoria dei/delle beneficiari/e sia inserito altresì qualche requisito premiante per le madri lavoratrici che decidono di usufruire dei servizi di asilo nido pubblici 0-3 anni.

8. a pag. 24 riduzione per acquisto passeggini, etc: si evidenzia l'opportunità di legare questa misura al reddito;
9. a pag. 26 nell'elenco sarebbe da aggiungere la Commissione Nazionale delle pari opportunità.

Più in generale, nella sezione dedicata al lavoro, rafforzata la componente della formazione professionale: sia all'autoimprenditorialità sia più in generale per il conseguimento delle qualifiche professionali (ed in particolare potrebbe essere incentivata la partecipazione femminile a corsi professionalizzanti per ambiti lavorativi tradizionalmente maschili e viceversa, o comunque più in generale incentivata la partecipazione femminile magari con meccanismi tipo quote rosa o simili).

Analogamente andrebbe rafforzata la componente "persone anziane" del lavoro di cura: si parla di badanti e assistenza domiciliare per disabili ma, a differenza di quanto viene detto per gli asili, si trascura completamente la possibilità di creare nuovi posti o comunque soluzioni per l'assistenza agli anziani; anche quando si parla di welfare aziendale, si citano solo gli asili nido interaziendali e non, ad esempio, la riserva di posti in RSA come benefit per i/le dipendenti).

Sempre in termini generali, si suggerisce una rilettura del testo finalizzata ad eliminare alcuni piccoli refusi: in alcuni casi, sembra emergere lo stereotipo che si vorrebbe contrastare, segnaliamo ad esempio il punto laddove si prevedono alcune misure a favore delle madri e non più in generale dei genitori (ad esempio nella sezione "lavoro" e in particolare nella misura relativa alla flessibilità aggiuntiva dello smart working, o anche nell'ambito "reddito", laddove si parla di "supporto a madri lavoratrici" a proposito dei congedi parentali. Forse occorre sottolineare maggiormente, anche attraverso il linguaggio, il coordinamento di tali misure con quelle successivamente previste nell'ambito del "tempo" laddove poi giustamente si prevede una maggiore condivisione delle responsabilità

genitoriali e una promozione del congedo per i padri, ad es. rendendoli più attrattivi).

Inoltre si parla diffusamente ed opportunamente di promozione delle STEM tra le ragazze, ma di converso non si cita mai la possibilità di incentivare lo studio delle materie umanistiche e pedagogiche tra i ragazzi.

Infine, non c'è alcun accenno alla violenza di genere, non foss'altro che come semplice rimando al Piano all'uopo predisposto e/o a quello redigendo: eppure la Convenzione di Istanbul riporta chiaramente come il contrasto alla violenza di genere non possa prescindere dalla rimozione delle cause connesse alla disparità di genere.

In ultimo, alcune considerazioni di metodo:

La *governance* della strategia sarà affidata ad una Cabina di regia (organismo politico) e ad un Comitato Tecnico (osservatorio). Alla luce della trasversalità della materia, testimoniata altresì dal fatto che il documento in parola è stato portato all'attenzione di tre Commissioni della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome (Lavoro, Istruzione e Politiche Sociali), si ritiene opportuno che nella cabina di regia sedessero almeno tre Assessori, uno per ciascuna delle tre commissioni coinvolte. Lo stesso dicasi per i livelli tecnici: riteniamo che si debbano prevedere almeno tre posti (o multipli di tre per garantire eventuali supplenze), uno per ciascuna delle commissioni coinvolte.

Infine non ci si può esimere dallo stigmatizzare il metodo, purtroppo non nuovo, adottato dal Dipartimento pari opportunità nei confronti delle Regioni: nonostante la previsione della necessità della leale collaborazione tra i diversi livelli istituzionali, troppo spesso si assiste alla intempestiva condivisione di documenti redatti dal livello centrale in collaborazione con gli stakeholders, senza alcun coinvolgimento - se non in fase finale - delle Regioni, alle quali peraltro viene concesso pochissimo tempo per esprimere le proprie valutazioni sebbene siano poi protagoniste di molte delle azioni ivi previste.

Roma, 17 giugno 2021