

# FUORI QUOTA

**Camera dei Deputati**

**XIV Commissione Politiche dell'Unione europea**

"Programma di lavoro della Commissione per il 2020  
Un'Unione più ambiziosa"  
(COM(2020) 37 final)

"Programma di lavoro adattato 2020 della Commissione"  
(COM(2020) 440 final)

"Relazione programmatica sulla partecipazione dell'Italia  
all'Unione europea nell'anno 2020"  
(Doc. LXXXVI, n. 3)

**Audizione di Maurizia Iachino Leto Di Priolo**

*Componente del Comitato di Esperti  
in materia economica e sociale per la "fase 2",  
istituito presso la Presidenza del Consiglio*

**30 luglio 2020**

## Sommario

<i>Introduzione</i> .....	<b>3</b>
<i>Interventi con impatto sistemico</i> .....	<b>4</b>
<b>I. VIG – VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE</b> .....	4
<b>II. PARITÀ DI GENERE NELLA P.A.</b> .....	5
<b>III. ESTENSIONE QUOTE DI GENERE</b> .....	5
<b>IV. SERVIZI ALLA FAMIGLIA</b> .....	5
<i>Interventi di abilitazione al lavoro</i> .....	<b>6</b>
<b>V. LOTTA AGLI STEREOTIPI</b> .....	6
<b>VI. FORMAZIONE</b> .....	6
<b>VII. FID – FONDO INDENNIZZO DONNA</b> .....	6
<i>Interventi per incremento Occupazione &amp; PIL</i> .....	<b>7</b>
<b>VIII. POLICY DI GENERE &amp; PAY GAP</b> .....	7
<b>IX. OCCUPAZIONE FEMMINILE</b> .....	7
<b>X. IMPRENDITORIA FEMMINILE</b> .....	7
<b>XI. ASILI NIDO E SCUOLA MATERNA [Cfr. Audizione Linda Laura Sabbadini]</b> .....	8
<i>Interventi per mantenimento del lavoro</i> .....	<b>8</b>
<b>XII. SMART WORKING PMI</b> .....	8
<b>XIII. CONGEDI DI PATERNITÀ</b> .....	8
<b>XIV. CALENDARIO SCOLASTICO E VOUCHER ASILI</b> .....	9
<b>XV. SERVIZI ALLA FAMIGLIA</b> .....	9
<i>Raccomandazioni finali</i> .....	<b>9</b>

## Introduzione

In Italia la parità di genere rappresenta ancora un problema rilevante, che deve essere affrontato con azioni coraggiose e sistemiche.

Il Global Gender Gap Report del World Economic Forum segnala un peggioramento dell'Italia che passa dal 70° al 76° posto su 153 Paesi. Analogamente, le evidenze di autorevoli studi e i rapporti delle principali istituzioni sia a livello nazionale che internazionale delineano un quadro italiano che permane stagnante su molte dimensioni, arretrato rispetto al contesto europeo di riferimento e spesso sconcertante anche nel confronto allargato con i Paesi aderenti alle Nazioni Unite.

Le disuguaglianze di genere, alimentate da un contesto culturale ancora intriso di stereotipi e pregiudizi, mostrano nella violenza di genere il fenomeno più eclatante, talmente urgente e nefasto nella portata dei suoi effetti, da rischiare di mettere in secondo piano, quanto sia frequente, nella "normalità" della convivenza civile, la violazione dei principi di equità e giustizia che pure sono validamente espressi dalla nostra Costituzione.

Ma è un altro aspetto ancora quello che si vuole qui evidenziare, senza per questo ritenere il tema della violenza e quello dell'equità, inteso come valore etico e democratico, di secondaria importanza.

Non meno pernicioso e danneggiante, è infatti l'effetto cumulato prodotto dalla disparità di genere in tutti gli ambiti della vita sociale e produttiva del Paese, minandone anche le ambizioni di sviluppo e il potenziale di crescita economica. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro non rende merito al loro livello di istruzione, alle competenze possedute e alle loro legittime ambizioni, mostrando un tasso di occupazione del 49,5% (Istat 2018) che ci pone terzultimi in Europa, prima di Grecia e Malta.

Inoltre, abbiamo accumulato un ritardo non più giustificabile nella "non-rappresentanza" di Donne nei ruoli di guida e responsabilità, riducendo drasticamente le possibilità di rilancio del nostro Paese, con un effetto negativo sul nostro PIL. La parità di genere è oggi un *vulnus* per l'Italia e non raggiungerla in fretta ci indebolirà ulteriormente.

Lasciare che le disuguaglianze di genere trovino la loro attenuazione in un processo inerziale di evoluzione culturale e di spontaneo cambiamento, equivale ad assumersi la responsabilità politica di privare il Paese di mezzi e risorse essenziali per affrontare le sfide del nostro tempo e costruire il futuro equo e sostenibile a cui tutti legittimamente aspiriamo.

Anche l'Europa indirizza il proprio lavoro alla costruzione di **un'Unione più ambiziosa**, ponendosi obiettivi importanti, innovativi e orientati a realizzare una comunità sostenibile, moderna, attenta alle esigenze sociali e occupazionali dei suoi cittadini, in relazione proficua con il resto del mondo, proattiva nel rispetto dei diritti umani e capace di porsi come solido riferimento per i valori democratici. Tra questi:

*«L'uguaglianza è un valore fondamentale dell'Unione europea e **un motore della crescita economica** e del benessere sociale. Proponendo una strategia per la parità di genere, la Commissione intende rispondere alle principali sfide che le donne affrontano oggi, come la violenza di genere, l'indipendenza economica e l'accesso al mercato del lavoro.»*

Dunque, la Commissione UE inserisce la lotta alle disuguaglianze di genere tra gli obiettivi strategici da raggiungere velocemente, con iniziative specifiche che, già nel 2020, favoriscano il coinvolgimento delle donne nella vita sociale e consentano la piena partecipazione alle dimensioni produttive, abbattendo ostacoli e discriminazioni nell'accesso al lavoro, nello sviluppo delle carriere e nei trattamenti retributivi.

Parimenti, l'Italia esprime nella **Relazione programmatica sulla partecipazione dell'Italia alla UE nel 2020** la propria adesione ai medesimi principi ispiratori, proponendo iniziative volte a *promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, favorendo un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata*. Nel vivo apprezzamento per quanto già compreso nel documento appena citato, si ritiene tuttavia necessario un impegno più ampio e diversificato, attraverso azioni coraggiose e sistemiche, capaci di produrre un impatto tale da spostare la traiettoria evolutiva della parità di genere da un andamento inerziale ad un percorso di cambiamento epocale, colmando un divario non più sostenibile e accelerando la rinascita del Paese.

Coerentemente anche con il Comitato di Esperti, in cui la Parità di Genere è emersa come una delle tre direttrici fondamentali per il rinnovamento, al pari della digitalizzazione e della rivoluzione verde, si propone qui un insieme di iniziative, il cui denominatore comune si identifica in un **nuovo assetto paritario nel mondo del lavoro e della partecipazione sociale** e nella capacità di rappresentare una sorta di "massa critica" per l'accelerazione verso il cambiamento.

Tutte le iniziative, alcune delle quali a costo zero e altre con investimenti contenuti e di veloce ammortamento, concorrono alla crescita economica del Paese, incidendo sul PIL anche in modo diretto. Il loro insieme non vuole essere non esaustivo, ma è caratterizzato dall'essere prioritario nel servire quattro diverse macro-finalità, individuate in base alla loro capacità di generare:

- Impatto a livello sistemico per l'uguaglianza delle donne
- Impatto sull'accessibilità del lavoro per le donne
- Impatto sull'incremento dell'occupazione delle donne
- Impatto sul mantenimento del lavoro da parte delle donne

## **Interventi con impatto sistemico**

*Iniziative che prevedono un nuovo quadro normativo, riforme*

### **I. VIG – VALUTAZIONE IMPATTO DI GENERE**

Introdurre l'obbligo metodologico di analisi ex ante di qualsiasi proposta, intervento normativo, politica, linea guida, intervento programmatico in ottica di disuguaglianza di genere, al fine di avere contezza dell'effettivo contesto in cui l'intervento sarà introdotto, delle esigenze di riequilibrio di genere e del probabile impatto atteso. La metodologia, già promossa a livello europeo e adottata da diversi Paesi membri, richiede un piano implementativo a livello di tutta la funzione pubblica, un piano di formazione capillare e un periodo di monitoraggio.

L'adozione della VIG genera anche un prezioso arricchimento della conoscenza e consapevolezza del divario di genere specifico di ciascun gruppo o contesto di osservazione, grazie alla raccolta di dati sistematicamente disaggregati per genere, oggi non sempre disponibili.

## II. PARITÀ DI GENERE NELLA P.A.

È di particolare importanza testimoniare in modo concreto la determinazione del Paese nell'intraprendere un percorso di accelerazione verso il riequilibrio di genere, attraverso l'adozione di policy e strumenti utili a modificare un assetto culturale ancora discriminatorio nei confronti delle donne. Partire dalla Pubblica Amministrazione è pertanto un atto dovuto sia in termini 'politici' che per gli effetti emulativi in grado di suscitare.

**1.** Introduzione nella P.A. di una Policy di Genere ambiziosa, finalizzata a garantire pari opportunità e trattamento in tutte le fasi del percorso lavorativo (dalle fasi di reclutamento e selezione fino al pensionamento), ivi inclusi gli strumenti specifici di supporto nelle fasi di genitorialità, affinché queste non rappresentino motivo di rallentamento nelle opportunità di carriera né disparità nel trattamento economico.

## III. ESTENSIONE QUOTE DI GENERE

Le quote si sono rivelate uno strumento ancora necessario che si è dimostrato efficace laddove previste e applicate; si deve pertanto prevederne l'estensione ad altri campi di applicazione.

**1.** Estensione della Legge 160/2019 (commi da 302 a 305). Da applicarsi anche alla P.A., alle società pubbliche non quotate e alle società controllate da società quotate.

**2.** Quote di Genere nelle Nomine Pubbliche. Introduzione delle quote di genere (min. 40%) in tutti gli organi apicali con nomina basata su cooptazione con funzioni decisionali, amministrative, consultive e di controllo delle istituzioni, degli enti pubblici, del governo, del parlamento anche di natura temporanea (commissioni, task force, ecc.). Sono qui incluse anche le nomine di vertice, compresi gli amministratori delegati, per Cnel, Csm, Authority, società partecipate e comitati di consulenza del governo [*Cfr. anche iniziativa sen. Pinotti su quote nomine governative, al 40%*].

## IV. SERVIZI ALLA FAMIGLIA

Istituire agenzie pubbliche (o in convenzione) per l'erogazione di servizi alla famiglia attraverso singoli professionisti e imprese opportunamente iscritte e monitorate.

I servizi, fruibili esclusivamente tramite voucher distribuiti dall'INPS, dall'Agenzia delle Entrate o da datori di lavoro come forma di welfare aziendale, potranno riguardare servizi di accudimento (anziani, minori, malati, disabili), servizi per la casa (pulizie, manutenzioni e riparazioni, giardinaggio), servizi di insegnamento (ripetizioni per studenti, lezioni di musica, lingue, ginnastica, ecc.), altri servizi alla famiglia.

L'analoga iniziativa introdotta in Francia nel 2005 ([www.servicesalapersonne.gouv.fr](http://www.servicesalapersonne.gouv.fr)), basata sul credito di imposta del 50% delle spese sostenute per servizi alla famiglia richiesti attraverso agenzie pubbliche, ha ottenuto una significativa regolarizzazione del lavoro sommerso, ha generato un incremento dei prestatori d'opera di circa l'8% annuo, con oltre 8 milioni le famiglie che utilizzano gli appositi voucher.

Le prestazioni vengono erogate a tariffe concordate e agevolate grazie alla minor tassazione applicata ai prestatori d'opera, generando in questo modo tre tipologie di vantaggio:

- Permettere alle donne di (continuare a) lavorare, potendo delegare almeno in parte il lavoro di accudimento e di cura della casa, senza affrontare costi eccessivi,
- far emergere il lavoro "in nero" ancora estremamente diffuso per determinati servizi (pulizie, piccole riparazioni e manutenzioni della casa, ripetizioni, ecc.)
- creare nuovi posti di lavoro al crescere della diffusione del sistema e della relativa domanda.

## **Interventi di abilitazione al lavoro**

*Iniziative per favorire l'inserimento delle giovani nel mondo del lavoro e per rendere accessibile il mercato del lavoro alle donne che oggi non lavorano*

### **V. LOTTA AGLI STEREOTIPI**

Combattere il replicarsi e consolidarsi di stereotipi di genere a partire dalla scuola primaria, attivando un rigoroso monitoraggio della proposizione della figura femminile di ogni età, estrazione socioculturale e provenienza geografica nei diversi canali media (TV, radio, stampa, social network, etc.). Particolare attenzione va riservata ai messaggi pubblicitari di ogni genere e ai prodotti destinati alle fasce di età dai 5 ai 14 anni di età per maschi e femmine.

- 1.** Allo scopo, si suggerisce l'istituzione di un'Authority (ad es. all'interno dell'AGCOM) che risulti più capillare e proattivo dell'attuale Codice di Autodisciplina IAP, efficace solo in presenza di evidenti violazioni e privo del necessario ruolo pubblico per una lotta agli stereotipi di genere che ponga attenzione anche al linguaggio subliminale, utilizzato in tanta parte della comunicazione.
- 2.** Necessario anche un programma scolastico, a livello Paese, che preveda la rivisitazione dei libri di testo, la ri-emersione dei personaggi illustri femminili (in qualsiasi disciplina) e la formazione dei docenti per la lotta agli stereotipi di genere inconsapevoli e non, al fine di coltivare in tutti i bambini la libera e legittima aspirazione a ricoprire qualsiasi ruolo all'interno della società, senza preclusione di genere.
- 3.** Attivare sui media (tradizionali e online) campagne pubbliche di sensibilizzazione, diversificate e costanti.

### **VI. FORMAZIONE**

Favorire la qualificazione delle donne per l'inserimento nel mondo del lavoro, secondo 3 direttrici:

- 1.** Promozione dello studio universitario nelle materie STEM (gap quantitativo da recuperare rispetto agli studenti maschi e area di maggior richiesta nel futuro) offrendo un significativo numero di borse di studio per studentesse meritevoli fino alla laurea magistrale.
- 2.** Costituzione di un Fondo pubblico per consentire a brillanti neolaureate in discipline economiche e scientifiche l'accesso gratuito (o con parziale formula del prestito d'onore) a Master di Formazione Manageriale nei primari Atenei nazionali (*cf. dichiarazione del Pres. Conte agli Stati Generali*).
- 3.** Istituzione e promozione di corsi di formazione professionale per mestieri e/o attività di ufficio per donne: *a)* a bassa scolarizzazione, *b)* che pur se scolarizzate debbano/vogliono iniziare a lavorare in età matura, *c)* che provengano da situazioni di particolare disagio.

Da prevedere agevolazioni contributive e/o fiscali per le aziende che assumano donne provenienti da questi specifici percorsi abilitanti.

### **VII. FID – FONDO INDENNIZZO DONNA**

Costituzione di un Fondo Indennizzo Donna da rendere disponibile alle donne che abbiano subito eventi traumatici (violenza, incidenti) a seguito dei quali si trovino nella necessità di ricominciare una nuova esistenza e non siano nelle condizioni economiche o professionali di poterlo fare.

## **Interventi per incremento Occupazione & PIL**

*Portare l'attuale livello di occupazione femminile (49,5% nella fascia d'età 15-64 anni), alla media europea (63,3% nelle stesse fasce di età), comporta una crescita del PIL superiore all'8%.*

### **VIII. POLICY DI GENERE & PAY GAP**

Promozione della Policy di Genere in tutte le aziende del settore privato, di qualsiasi dimensione, al fine di riequilibrare la presenza del genere femminile nell'organico aziendale e garantire pari opportunità di formazione e sviluppo di carriera in tutte le fasi della vita personale e lavorativa, azzerando l'eventuale divario in termini di retribuzione complessiva e contemplando gli strumenti specifici di supporto nelle fasi di genitorialità, affinché queste non rappresentino motivo di rallentamento nelle opportunità di carriera né disparità nel trattamento economico.

Come detto (*cf. Iniziativa II*), una Policy di Genere ambiziosa e dettagliata dovrebbe innanzitutto essere introdotta nella P.A., diventando così un chiaro punto di riferimento per tutte le aziende private, per le quali vanno tuttavia previsti incentivi dedicati, come proposto di seguito.

**1.** Introdurre, per un periodo non inferiore ai 5 anni, uno sgravio contributivo e/o fiscale a favore delle aziende che, oltre ad adottare la policy di genere e dare *disclosure* di indicatori misurabili per ogni obiettivo di parità (dinamica organico in assunzione, livello inquadramentale, retribuzione complessiva, avanzamenti di carriera e dinamica organico in posizioni apicali), raggiungano nel medio e lungo termine (5 e 10 anni) gli obiettivi di riequilibrio, dichiarati a inizio periodo.

Per l'accesso al sistema di incentivazione, è da prevedere una tabella degli obiettivi e degli indicatori da prendere in considerazione, differenziati per tipologia di azienda e livello iniziale di parità di genere.

**2.** Introdurre per le aziende che raggiungano determinati obiettivi minimi grazie all'adozione della policy di genere, una certificazione, della durata non superiore a tre anni, che riconosca il percorso virtuoso effettuato e l'impegno verso la parità di genere e abiliti le aziende ad una premialità direttamente collegata alla presenza e alla posizione delle dipendenti donne (ad es: una deducibilità fiscale equivalente ad una quota dell'ammontare previdenziale versato per le dipendenti donne).

### **IX. OCCUPAZIONE FEMMINILE**

Introdurre forme di sgravio fiscale e/o contributivo per un periodo non inferiore ai 3 anni per tutte le aziende che assumano donne a tempo indeterminato, indipendentemente dall'età anagrafica e dal livello inquadramentale, purché commisurato alle effettive mansioni svolte.

### **X. IMPRENDITORIA FEMMINILE**

In Italia le imprese femminili sono in crescita ma scontano ancora difficoltà nell'avviamento, principalmente per l'accesso al credito: in Italia gli uomini hanno 2,3 probabilità in più delle donne di avere accesso ai fondi necessari per iniziare una nuova impresa; le donne imprenditrici iniziano una nuova impresa con meno fondi degli uomini e in generale hanno accesso a minori finanziamenti in tutte le fasi di sviluppo di un'impresa (*Rabellotti e Subacchi, 2020*).

**1.** Agevolare e sostenere le imprese fondate e guidate da donne, rendendo disponibile per l'avviamento sia un finanziamento a fondo perduto che forme di finanziamento a interessi agevolati.

**2.** Istituire un fondo per il credito alle imprese femminili (CDP, banche a partecipazione pubblica, banche aderenti) per le fasi successive all'avviamento (innovazione, espansione, riconversione) che, oltre a garantire l'assenza di discriminazioni nella procedura di autorizzazione al credito, prevedano l'applicazione di interessi agevolati in tempi più lunghi.

## **XI. ASILI NIDO E SCUOLA MATERNA** [Cfr. Audizione Linda Laura Sabbadini]

Lanciare un piano straordinario per garantire sull'intero territorio nazionale asili nido e scuole materne per almeno il 60% dei bambini (oggi circa 25%), ha un impatto straordinario nella creazione di lavoro e nel mantenimento dell'occupazione delle lavoratrici alla nascita dei figli.

Il personale degli asili di infanzia è in grande prevalenza di genere femminile (maestre, puericultrici, infermiere, operatrici) e pertanto il significativo incremento di infrastrutture per l'assistenza all'infanzia implica un incremento occupazionale femminile rilevante.

Inoltre, la disponibilità di asili per il 60% dei bambini rappresenta un elemento essenziale affinché le lavoratrici non rinuncino al posto di lavoro con la nascita dei figli.

L'assunzione di personale femminile per le nuove infrastrutture e la conservazione del posto di lavoro delle donne già occupate, generano quindi un effetto cumulato significativo, sia in termini di riequilibrio di genere che di PIL aggiuntivo.

L'iniziativa ha pertanto un impatto occupazionale a tutto tondo, generando:

- nuovo impiego a prevalenza maschile di manodopera di base e qualificata nel comparto edilizio,
- nuovo impiego a prevalenza femminile per le attività di gestione e conduzione degli asili,
- mantenimento dell'impiego a prevalenza femminile di donne lavoratrici con figli piccoli.

Infine, il coinvolgimento delle grandi imprese afferenti ai cosiddetti *distretti industriali* potrebbe risultare in forme di investimento condiviso per infrastrutture e servizi in prossimità del luogo di lavoro.

## **Interventi per mantenimento del lavoro**

*Iniziative tese a migliorare il work-life balance, alleggerendo il carico delle donne*

## **XII. SMART WORKING PMI**

Lo smart working potrebbe aiutare a riequilibrare i ruoli: le nuove modalità di lavoro accompagnate dalla tecnologia adeguata, diminuiranno le differenze di ruolo tra uomini e donne all'interno della famiglia, riflettendosi anche sui ruoli nel mercato del lavoro. Come segnalato da una recente ricerca, una opportuna alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in presenza, applicata in modo paritario a uomini e donne, aumenta la flessibilità sul lavoro e la soddisfazione per l'equilibrio tra vita familiare e vita professionale: *i lavoratori uomini e donne che usufruiscono almeno di un giorno di lavoro flessibile alla settimana sono più produttivi e più soddisfatti (Angelici e Profeta, 2020).*

**1.** Promuovere l'adozione dello smart working anche nella PMI, che rappresenta la stragrande maggioranza delle imprese italiane, consentendo la deducibilità dei costi di approntamento, inclusivi di adeguamento tecnologico della rete in uso, dell'acquisizione della piattaforma digitale di supporto nonché per i costi relativi alla formazione e alla messa a disposizione della strumentazione per i dipendenti (pc, tablet, devices).

## **XIII. CONGEDI DI PATERNITÀ**

Oggi i congedi parentali sono fruiti al 90% dalle donne, nonostante il congedo parentale sia uno strumento anche per gli uomini affinché, in una corretta condivisione con le donne, possano partecipare alla cura e all'educazione dei figli fino all'adolescenza.

**1.** Incrementare il numero dei giorni di congedo di paternità obbligatorio a 30 giorni, fruibili all'interno del periodo già previsto per i congedi parentali (0-12 anni).

Prevedere la fruibilità dell'intero ammontare dei congedi parentali in caso di genitore unico.

## **XIV. CALENDARIO SCOLASTICO E VOUCHER ASILI**

**1.** Rimodulare il calendario scolastico di tutto il ciclo della scuola dell'obbligo, allineandolo a quello in vigore nella gran parte dei Paesi europei: vacanze più distribuite nell'anno, specie nei mesi con maggior rischio di influenze/virus, e prolungamento fino almeno a fine giugno/metà luglio, sia per un impegno più continuativo nell'apprendimento sia per una maggiore sincronia della frequenza scolastica con l'attività lavorativa dei genitori.

**2.** Prevedere la fruibilità di asili nido e scuole materne [cfr. *Iniziativa XI*] gratuitamente o attraverso l'utilizzo di voucher in base ai redditi familiari, sia per abbattere il fenomeno dell'abbandono dell'occupazione al nascere dei figli, sia per agevolare l'incremento delle nascite, riducendo il costo di mantenimento dei figli, per qualsiasi fascia sociale.

Particolare attenzione va posta alla distribuzione territoriale per la necessità di rendere presenti e fruibili tali infrastrutture su tutto il territorio nazionale per abilitare le donne al lavoro senza disparità geografiche (in particolare al sud, nelle periferie urbane e nei territori poco urbanizzati).

## **XV. SERVIZI ALLA FAMIGLIA**

Già proposta tra le iniziative con impatto sistemico (cfr. *Iniziativa IV*), la fruibilità di Servizi alla Famiglia ha un ruolo determinante anche nel favorire il mantenimento del lavoro da parte delle donne lavoratrici, consentendo di delegare alcuni compiti di cura della famiglia e della casa a prestatori d'opera a tariffe convenzionate e potendo usufruire di un credito d'imposta per i servizi utilizzati.

## ***Raccomandazioni finali***

Le iniziative evidenziate rappresentano una selezione prioritaria tra le numerose azioni in grado di contribuire alle quattro finalità indicate e il loro insieme pertanto costituisce un **"pacchetto abilitante" per rilanciare lo sviluppo e la crescita economica del Paese**, grazie all'iniezione di nuove risorse, prospettive più ricche e contributi oggi non utilizzati.

Siamo convinte che il 51% della popolazione ha non solo il diritto di esprimersi come il restante 49%, ma ha soprattutto il dovere di contribuire alla determinazione del nostro futuro, che non può essere considerata come "cosa da uomini".

Quello che manca alle donne non è certo la legittima volontà di esercitare un proprio diritto né tantomeno la disponibilità a svolgere il proprio dovere, come peraltro ampiamente dimostrato dal ruolo svolto dalle donne nella pandemia o in altre tremende crisi del passato.

Quello che manca sono le condizioni abilitanti, l'opportunità di dispiegare il patrimonio esistente di competenze, merito ed esperienza delle donne, nonché, di non minore importanza, l'arricchimento di prospettive, di pensiero, di un diverso modo di inquadrare proposte e soluzioni, elementi preziosi di cui ci stiamo privando tutti, nonostante le complessità e le criticità delle sfide da affrontare.

***La nostra raccomandazione alla presente Commissione è quella di assumersi la responsabilità per il nostro futuro, agendo ora e con coraggio per avere più donne al lavoro e più donne nella leadership condivisa del Paese.***