

352.

Allegato A

DOCUMENTI ESAMINATI NEL CORSO DELLA SEDUTA COMUNICAZIONI ALL'ASSEMBLEA

INDICE

	PAG.		PAG.
Comunicazioni	3	Mozioni Richetti ed altri n. 1-00316, Appen-	
Missioni vevoli nella seduta del 23 settem-	3	dino ed altri n. 1-00327 e Grimaldi ed altri	
bre 2024.....		n. 1-00328 concernenti iniziative per il ri-	
Progetti di legge (Annunzio; Adesione di de-	3	lancio produttivo e occupazionale degli sta-	6
putati a proposte di legge; Assegnazione a		bilimenti italiani di Stellantis	
Commissioni in sede referente).....	3	Mozioni.....	6
Documenti ministeriali (Trasmissione).....	4		
Dipartimento per gli affari europei della Pre-	4	Mozioni Ghirra ed altri n. 1-00326 e Quartini	
sidenza del Consiglio dei ministri (Trasmis-		ed altri n. 1-00329 concernenti iniziative in	
sione di un documento).....	4	materia di parità di genere, con particolare	
Progetti di atti dell'Unione europea (Annun-	4	riguardo alle condizioni lavorative, econo-	16
zio).....		miche e sociali delle donne	
Atti di controllo e di indirizzo.....	5	Mozioni.....	16

N. B. Questo allegato reca i documenti esaminati nel corso della seduta e le comunicazioni all'Assemblea non lette in aula.

PAGINA BIANCA

COMUNICAZIONI

Missioni valedoli nella seduta del 23 settembre 2024.

Albano, Amendola, Ascani, Bagnai, Barbagallo, Barelli, Battistoni, Benvenuto, Davide Bergamini, Deborah Bergamini, Bignami, Billi, Bitonci, Borrelli, Braga, Brambilla, Calovini, Caramiello, Caretta, Carfagna, Carloni, Castiglione, Cavandoli, Cerreto, Cesa, Cirielli, Colosimo, Alessandro Colucci, Enrico Costa, Sergio Costa, Della Vedova, Delmastro Delle Vedove, Donzelli, Faraone, Ferrante, Fitto, Foti, Frassinetti, Freni, Gadda, Gava, Gemmato, Giachetti, Giglio Vigna, Giorgetti, Giuliano, Gribaudo, Guerini, Gusmeroli, Leo, Lollobrigida, Longi, Lupi, Magi, Mangialavori, Marino, Mazzi, Meloni, Minardo, Molinari, Molteni, Morrone, Mulè, Orsini, Nazario Pagano, Pichetto Fratin, Pisano, Prisco, Rixi, Roccella, Romano, Andrea Rossi, Rotelli, Scerra, Schullian, Francesco Silvestri, Siracusano, Tajani, Trancassini, Tremonti, Urzì, Vaccari, Varchi, Vinci, Zaratti, Zoffili, Zucconi.

Annuncio di proposte di legge.

In data 20 settembre 2024 è stata presentata alla Presidenza la seguente proposta di legge d'iniziativa del deputato:

AMICH: « Introduzione dell'obbligo di formazione sulle tecniche di primo soccorso di supporto alle funzioni vitali di base e defibrillazione per il personale delle

Forze di polizia e dei corpi di polizia locale » (2056).

Sarà stampata e distribuita.

Adesione di deputati a proposte di legge.

La proposta di legge BRAMBILLA ed altri: « Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali » (30) è stata successivamente sottoscritta dalla deputata Longi.

La proposta di legge AMORESE: « Disposizioni per la celebrazione del quinto centenario della morte di Niccolò Machiavelli » (1840) è stata successivamente sottoscritta dalla deputata Tassinari.

La proposta di legge CARAMIELLO ed altri: « Disposizioni per l'aggiornamento della pianificazione di emergenza per il rischio vulcanico nell'area vesuviana » (1860) è stata successivamente sottoscritta dal deputato Rubano.

Assegnazione di progetti di legge a Commissioni in sede referente.

A norma del comma 1 dell'articolo 72 del Regolamento, i seguenti progetti di legge

sono assegnati, in sede referente, alle sottoindicate Commissioni permanenti:

II Commissione (Giustizia):

S. 729. — STEFANI: « Disposizioni in materia di legittimo impedimento del difensore » (approvata dal Senato) (2050) *Parere delle Commissioni I, V e XII.*

VII Commissione (Cultura):

PICCOLOTTI: « Modifiche all'articolo 19 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, in materia di rideterminazione del numero di alunni dell'istituzione scolastica necessario per l'assegnazione di un dirigente scolastico con incarico a tempo indeterminato » (1888) *Parere delle Commissioni I, V, XI e della Commissione parlamentare per le questioni regionali;*

S. 925. — MARTI: « Istituzione della Giornata nazionale del formatore » (approvata dal Senato) (2051) *Parere delle Commissioni I, V, XI e della Commissione parlamentare per le questioni regionali.*

Trasmissione dal Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

Il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, con lettera in data 20 settembre 2024, ha trasmesso, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, della legge 15 dicembre 1999, n. 482, la relazione concernente l'attuazione degli interventi relativi alla promozione dello sviluppo delle lingue e delle culture, indicate all'articolo 2 della citata legge n. 482 del 1999, diffuse all'estero e alla diffusione all'estero della lingua e della cultura italiane, riferita all'anno 2023 (Doc. LXXX-bis, n. 2).

Questa relazione è trasmessa alla III Commissione (Affari esteri) e alla VII Commissione (Cultura).

Il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, con lettera in data 20 settembre 2024, ha trasmesso, ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge 24 aprile 1990, n. 100, la relazione sullo

stato di attuazione della medesima legge n. 100 del 1990, recante norme sulla promozione della partecipazione a società e imprese miste all'estero, riferita all'anno 2023 (Doc. LXXXV, n. 2).

Questa relazione è trasmessa alla X Commissione (Attività produttive).

Il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale, con lettera in data 20 settembre 2024, ha trasmesso, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 19 marzo 1999, n. 80, la relazione sull'attività svolta dal Comitato interministeriale dei diritti dell'uomo nonché sulla tutela e il rispetto dei diritti umani in Italia, riferita all'anno 2023 (Doc. CXXI, n. 2).

Questa relazione è trasmessa alla III Commissione (Affari esteri).

Trasmissione dal Dipartimento per gli affari europei della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il Dipartimento per gli affari europei della Presidenza del Consiglio dei ministri, con lettera in data 18 settembre 2024, ha trasmesso, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, secondo periodo, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, un documento concernente la posizione del Governo nell'ambito della procedura di consultazione pubblica avviata dalla Commissione europea in materia di valutazione *ex post* del Fondo europeo per gli affari marittimi pesca (FEAM) 2014-2020 e di valutazione intermedia del Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA) 2021-2027.

Questo documento è trasmesso alla XIII Commissione (Agricoltura) e alla XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea).

Annunzio di progetti di atti dell'Unione europea.

La Commissione europea, in data 20 settembre 2024, ha trasmesso, in attuazione del Protocollo sul ruolo dei Parlamenti allegato al Trattato sull'Unione eu-

ropea, la proposta di raccomandazione del Consiglio relativa agli ambienti senza fumo e senza aerosol, che sostituisce la raccomandazione 2009/C 296/02 del Consiglio (COM(2024) 55 final), corredata dal relativo allegato (COM(2024) 55 final – Annex), che è assegnata, ai sensi dell'articolo 127 del Regolamento, alla XII Commissione (Af-

fari sociali), con il parere della XIV Commissione (Politiche dell'Unione europea).

Atti di controllo e di indirizzo.

Gli atti di controllo e di indirizzo presentati sono pubblicati nell'*Allegato B* al resoconto della seduta odierna.

MOZIONI RICHETTI ED ALTRI N. 1-00316, APPENDINO ED ALTRI N. 1-00327 E GRIMALDI ED ALTRI N. 1-00328 CONCERNENTI INIZIATIVE PER IL RILANCIO PRODUTTIVO E OCCUPAZIONALE DEGLI STABILIMENTI ITALIANI DI STELLANTIS

Mozioni

La Camera,

premessi che:

1) il settore dell'*automotive* rappresenta un pilastro strategico dell'industria italiana, con un fatturato di oltre 90 miliardi di euro (5,2 per cento del prodotto interno lordo, ma nel 2022 ha prodotto solo 460 mila vetture – rispetto alle 743 mila del 2019 – a riprova di una drastica diminuzione della produzione negli ultimi dieci anni, ulteriormente aggravata dalla pandemia;

2) il dato italiano desta maggiori preoccupazioni se paragonato con quello di altri Paesi UE – Germania (3,5 milioni), Francia (1 milione), Spagna (1,7 milioni) – e con quello del Regno Unito (764 mila);

3) nel corso del 2020, sfruttando l'inedito strumento « Garanzia Italia » stanziato dal decreto-legge « liquidità » (decreto-legge n. 23 del 2020), Fca Italy, controllata del gruppo Fca – avente sede legale in Olanda – ha ottenuto un prestito di circa 6,3 miliardi di euro, pari a circa il 25 per cento del fatturato, limite massimo ottenibile;

4) tale prestito, da ripagare con interessi entro tre anni, prevedeva alcune condizionalità, tra cui la rinuncia alla distribuzione di un dividendo di circa 1,1 miliardi di euro nel primo anno e la destinazione esclusiva delle risorse verso il

finanziamento delle attività produttive e industriali di Fca Italy, inclusi quindi gli stabilimenti localizzati in Italia;

5) a seguito della fusione già in corso tra Fca e il gruppo francese Psa – finalizzata nel gennaio 2021 con la nascita di Stellantis – e ad un anno dall'erogazione del prestito garantito dallo Stato, Fca e Psa hanno riconosciuto ai propri azionisti un maxi-dividendo di circa 5,5 miliardi di euro, rivisti poi a 2,9 miliardi;

6) il rapporto delle istituzioni con Fca, dopo la morte di Sergio Marchionne, non ha riflettuto alcuna logica di reale salvaguardia della presenza del gruppo automobilistico in Italia, contribuendo nei fatti ad arrivare, con la colpevole disattenzione anche delle organizzazioni sindacali e degli organi di informazione, alla più grande deindustrializzazione della storia della Repubblica italiana;

7) se, infatti, nel 2017 la produzione di veicoli aveva superato il milione di unità, nel 2023 la cifra è scesa fino a toccare quota 751 mila, con un calo occupazionale del 30 per cento. Inoltre, nei primi sei mesi del 2024, considerando sia auto che veicoli commerciali, Stellantis Italia ha prodotto 303.510 veicoli, facendo registrare una riduzione di oltre il 25 per cento rispetto al primo semestre 2023. Se l'andamento produttivo del primo semestre 2024 dovesse riconfermarsi nei mesi a venire, la produzione annuale si attesterebbe intorno alle 500.000 unità, un calo di oltre il 33 per cento rispetto ai 751.000 veicoli del 2023.

Un risultato simile corrisponderebbe ad appena la metà dell'obiettivo di produzione fissato per il 2030 dal Governo e concordato con Stellantis, pari a 1 milione di veicoli l'anno;

8) oltre alla questione legata allo stabilimento Marelli Holdings di Crevalcore e risalente allo scorso anno, tutto ciò viene riflesso anche dall'impietoso confronto tra gli stabilimenti italiani – divenuti ormai l'ottava produzione europea – e quelli francesi di Stellantis: questi ultimi sono pressoché tutti pronti alla produzione di veicoli elettrici o ibridi e in corso di riconversione, mentre in Italia nemmeno la metà. Per quanto riguarda la ricerca, nel 2021 la divisione italiana ricerca e sviluppo ha depositato appena un decimo dei brevetti rispetto all'omologa francese;

9) a questi fatti si sono aggiunte le notizie di questi mesi su chiusure, cassa integrazione e limitazione della produzione nei vari stabilimenti del gruppo, oltre a lettere inviate dallo stesso gruppo ai fornitori circa le opportunità di investimento in Africa e l'apertura, esemplificativa, di uno stabilimento nella città di Orano (Algeria) lo scorso dicembre 2023, alla presenza del viceministro italiano Valentini;

10) la stessa Presidente del Consiglio dei ministri, nel rispondere ad un *question-time* il 29 gennaio 2024, ha ribadito come si debba avere « il coraggio di criticare alcune scelte che sono state fatte dalla proprietà e dal *management* del gruppo quando sono stati distanti dagli interessi italiani » e che, anche alla luce del fatto che nel consiglio di amministrazione di Stellantis siede un rappresentante del Governo francese, « le scelte industriali del gruppo tengano in considerazione molto più le istanze francesi rispetto a quelle italiane »;

11) in quella stessa occasione, la Presidente del Consiglio dei ministri Meloni sottolineò come fosse intenzione dell'attuale Governo « difendere [...] i livelli occupazionali e tutto l'indotto dell'*automotive* » anche con l'obiettivo di « tornare a produrre in Italia almeno un milione di veicoli l'anno »;

12) tali dichiarazioni di intenzione, nonostante l'apertura del tavolo *automotive* presso il Ministero delle imprese e del *made in italy* avvenuto il 6 dicembre 2023 e i successivi incontri del tavolo stesso, dove Stellantis ha confermato ancora una volta l'impegno nei confronti dell'Italia e la centralità del nostro Paese nella strategia globale del gruppo, e dove il Ministero ha discusso con gli altri attori della filiera l'introduzione di nuovi incentivi per le produzioni ad elevato contenuto di componentistica italiana ed europea, non hanno trovato riscontro nella realtà, come evidenziato dai risultati produttivi del primo semestre 2024;

13) nonostante, poi, le recenti dichiarazioni del Ministro Urso – secondo cui « La priorità è il sostegno alla filiera nazionale e all'occupazione [...] » – e la dotazione del fondo *automotive* che può contare ancora su quasi 6 miliardi di euro fino al 2030, i vertici del gruppo Stellantis seguitano con quella che potrebbe essere definita una vera e propria « fuga » dai confini nazionali anche per mezzo di una campagna comunicativa polemica e ad avviso dei firmatari del presente atto di indirizzo di natura ricattatoria, come dimostrato pochi giorni fa dall'invito agli operai di Mirafiori di trasferirsi in Polonia;

14) toni ricattatori che seguono una lunga scia del gruppo, confermata anche dalle parole del febbraio 2024 dell'amministratore delegato Carlos Tavares, il quale reclamava a gran voce sussidi per l'elettrificazione, pena il rischio di chiusura degli stabilimenti italiani;

15) il calo produttivo e delle relative commesse ha coinvolto nelle ultime settimane persino lo storico stabilimento di Atessa, dove negli ultimi 40 anni erano stati prodotti oltre 7,3 milioni di furgoni e veicoli commerciali: a partire da giugno 2024, con un calo produttivo arrivati a circa 800 veicoli, dapprima è stata richiesta una cassa integrazione parziale, seguita dalla fermata del turno pomeridiano e da un nuovo ricorso alla cassa integrazione fino almeno al prossimo 15 settembre;

16) discorso analogo per quanto riguarda lo stabilimento di Cassino, che ha visto una netta riduzione del personale e un costante ricorso agli ammortizzatori sociali. A causa del calo degli ordini, lo stabilimento è rimasto chiuso questa estate dal 31 luglio e lo rimarrà almeno fino al 15 settembre 2024, ovvero una settimana aggiuntiva rispetto a quanto previsto inizialmente: una chiusura di 40 giorni mai registrata finora. Lo stabilimento di Cassino, il quale negli ultimi 3 anni ha perso circa il 30 per cento dei dipendenti, passando da 4.200 unità a 3.000 unità, ha peraltro certificato un calo produttivo del 40 per cento nel primo trimestre dell'anno in corso rispetto al già non brillante 2023;

17) le promesse evidentemente non mantenute da Stellantis circa gli investimenti e i livelli occupazionali degli stabilimenti italiani sono incompatibili con le rassicurazioni date per mezzo stampa e durante gli incontri tenuti al Ministero e, oltretutto, risultano inaccettabili alla luce delle garanzie pubbliche ottenute nel corso del 2020,

impegna il Governo

- 1) a convocare con la massima urgenza il presidente di Stellantis, John Elkann, e l'amministratore delegato, Carlos Tavares, per chiarire quali siano i piani industriali del gruppo con riferimento agli stabilimenti italiani e con quali garanzie sugli investimenti e sui livelli occupazionali.
- (1-00316)** « Richetti, Benzoni, Bonetti, D'Alessio, Grippo, Sottanelli, Ruffino, Onori, Rosato, Pastorella ».

La Camera,

premesso che:

1) il settore dell'*automotive* riveste un ruolo centrale nell'economia italiana, comprendendo tutte le imprese coinvolte nella produzione di autoveicoli, a partire dalle imprese che producono materie prime e macchine utensili, passando per le im-

prese più strettamente produttive, fino ad arrivare alle aziende che si occupano di imballaggi, trasporto merci e servizi legati agli autoveicoli, e quella dei servizi *automotive*, con 5.500 imprese, oltre un milione e duecentomila addetti e un fatturato con un'incidenza percentuale sul Pil includendo i servizi, a due cifre;

2) la filiera *automotive* italiana si posiziona nei segmenti a più elevato valore aggiunto grazie non solo alle eccellenze nella produzione di autoveicoli di alta gamma e di autoveicoli commerciali, ma anche in virtù delle specializzazioni produttive che caratterizzano in particolare i distretti della componentistica;

3) la produzione di auto in Italia mostra scenari preoccupanti: da quasi un milione e mezzo di veicoli prodotti nel 1999 si è scesi a 473 mila nel 2022; solo a Torino nel 2007 venivano fabbricate 218 mila auto, nel 2019 si è arrivati a 21 mila;

4) tale calo di produzione determina anche la crisi dell'indotto del settore: a partire dal 2008, nella componentistica torinese più di 500 aziende hanno cessato l'attività e 35 mila persone hanno perso il lavoro. Le crisi si estendono e si moltiplicano in tutto il Paese, dall'area industriale di Melfi, Cassino, Termoli e Atesa, alla decisione di chiusura della Marelli a Crevalcore ribaltata grazie alla mobilitazione che ha portato ad un importante progetto di reindustrializzazione, alla gravissima crisi della Lear a Grugliasco;

5) il comparto dell'*automotive* italiano si presenta articolato e composto da numerose realtà: da quelle specializzate nella produzione di autoveicoli fino alla componentistica, segmento quest'ultimo nel quale le imprese nazionali hanno sempre saputo distinguersi: una filiera produttiva in cui operano 5.439 imprese, risultano occupati oltre 272.000 addetti e che genera un fatturato di poco superiore a 100 miliardi di euro, pari al 5,6 per cento del Pil nazionale, con un contributo al gettito fiscale per oltre 76 miliardi di euro (dati Anfia 2023);

6) da una ricerca condotta da Cassa depositi e prestiti, Ernst & Young e Luiss

Business School, emerge come circa il 20 per cento del valore aggiunto generato dalla filiera della componentistica risulti fortemente radicato nei mercati internazionali (la Germania resta il primo cliente nell'Unione) e inglobato dai prodotti esportati dagli altri partner commerciali. Nel 2022, il nostro Paese ha esportato il 12,5 per cento di tutte le produzioni manifatturiere nazionali, per un valore di circa 73 miliardi di euro e, con riferimento alla sola componentistica per autoveicoli, circa il 21 per cento per un valore intorno ai quattro miliardi;

7) la situazione di Stellantis è sempre più preoccupante: con sei stabilimenti produttivi, la forza lavoro nazionale del gruppo conta circa 40 mila addetti; a partire dal 2015 il personale è diminuito di 11.500 unità, con il costante ricorso agli ammortizzatori sociali tra cassa integrazione e contratti di solidarietà in tutti gli stabilimenti e alle uscite incentivate (3.800 solo nei primi mesi del 2024);

8) l'Italia sta pagando un prezzo molto alto per la presenza di un solo produttore di automobili: la produzione del primo semestre 2024 rispetto all'analogo periodo del 2023 è precipitata del 30 per cento e a Torino addirittura del 64 per cento; la cassa integrazione è in aumento ovunque e in Piemonte è cresciuta di più del 47 per cento in un anno; senza nuovi modelli la situazione dei lavoratori di Stellantis e dell'indotto potrà solo peggiorare;

9) i 950 milioni di euro di euro di incentivi all'acquisto stanziati nel 2024 non hanno in alcun modo invertito la rotta;

10) al Tavolo che si è tenuto il 20 febbraio 2024 a Torino con il sindaco, l'assessore regionale alle attività produttive del Piemonte, le organizzazioni sindacali e Stellantis non sono emersi impegni concreti da parte dell'azienda;

11) ad agosto 2024, Stellantis ha proposto a una decina di operai il trasferimento in Polonia per mantenere il posto di lavoro;

12) il 12 settembre 2024 Stellantis ha comunicato l'ennesimo stop produttivo

che bloccherà la produzione della 500 elettrica per un intero mese;

13) il 17 settembre 2024 il Ministro delle imprese e del *made in Italy* Urso ha reso noto che il Governo ha deciso di spostare su altri progetti i fondi del PNRR destinati a co-finanziare la Gigafactory di Stellantis a Termoli, annunciata nel 2021;

14) il periodo di sofferenza per Mirafiori, quindi, prosegue nonostante le dichiarazioni di Stellantis, la quale ha sempre affermato di voler puntare sullo stabilimento torinese per la realizzazione di un «*green campus*»; a queste parole però non seguono i fatti e non si può che constatare il periodo di difficoltà che sta affrontando il sito in questo momento, in particolare nei reparti della carrozzeria;

15) sul destino di Mirafiori e Pomigliano si rincorrono periodicamente annunci, dichiarazioni e indiscrezioni che non precipitano ancora in una seria trattativa tra Governo, azienda e organizzazioni sindacali, né in azioni concrete per il rilancio degli stabilimenti. L'apertura del *battery center* e del cosiddetto *hub* dell'economia circolare denominato *Sustainera* nel corso del 2023 a Torino non hanno infatti portato a nessuna nuova assunzione;

16) da troppi anni le organizzazioni sindacali sottolineano la necessità che vengano individuati nuovi modelli, vengano effettuate assunzioni e abbandonato il ricorso alla cassa integrazione, per non arrivare all'eutanasia dello stabilimento di Mirafiori e dell'indotto che verrà inevitabilmente travolto. In meno di 10 anni, infatti, la maggior parte dei lavoratori di Mirafiori andrà in pensione e un piano di assunzioni risulta essenziale perché possa restare aperto;

17) anche nello stabilimento di Pomigliano vi è forte preoccupazione, da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, per il futuro della fabbrica e i timori nascono dalla mancanza di un piano industriale e dal fatto che le uniche notizie ufficiali sono che il 2029 sarà l'ultimo anno di produzione della Panda, modello che ha consentito la sopravvivenza dello stabilimento, e

che dal 2025 sarà in diretta concorrenza con la nuova Grande Panda, elettrica e ibrida, costruita in Serbia;

18) secondo uno studio di Federcontribuenti, dal 1975 al 2012 Fiat ha ricevuto dallo Stato italiano 220 miliardi di euro per cassa integrazione, sviluppo industriale, sussidi, implementazione degli stabilimenti;

19) nel 2020 a Fca sono stati concessi 6,3 miliardi di linea di credito con garanzia Sace: il prestito è stato restituito, ma senza che i livelli di produzione tornassero mai a quelli precedenti la pandemia;

20) Stellantis produce in Francia un milione di auto e 15 modelli e quasi tutta la componentistica, mentre in Italia meno di 500 mila auto e 13 modelli a fine vita risalenti all'epoca Fca, il che vuol dire che da quando c'è Stellantis nessuna produzione di nuovi modelli è stata portata in Italia;

21) Stellantis a livello mondiale ha chiuso il 2023 con un utile netto di 18,6 miliardi, in crescita dell'11 per cento sul 2022, e ricavi netti per 189,5 miliardi, annunciando un dividendo di 1,55 euro per azione ordinaria; circa il 16 per cento in più del 2022. Exor, la *holding* della famiglia Elkann che detiene il 14 per cento delle azioni di Stellantis, ha incassato per il 2023 circa 700 milioni di euro di dividendi, contro i 140 milioni di euro del 2020. Tavares nel 2023 ha percepito 23 milioni di euro, pari alla retribuzione di 12.000 dipendenti, mentre le lavoratrici e i lavoratori da tanti anni sono interessati da un massiccio utilizzo di cassa integrazione con incertezze sulla tenuta occupazionale e una significativa decurtazione del salario;

22) le novità introdotte nel contesto normativo europeo, l'evoluzione tecnologica nella propulsione elettrica, delle batterie di ricarica e dei circuiti, e le nuove esigenze di mobilità dei cittadini, impongono alle grandi aziende automobilistiche l'avvio immediato di un processo di ulteriore profonda trasformazione del loro assetto produttivo e della filiera di distribu-

zione. Di conseguenza, è necessaria anche una politica industriale finora assente nell'azione di Governo, proprio in un contesto in cui questa fase di trasformazione, se ben supportata, potrebbe rappresentare una opportunità di ritornare a crescere;

23) per la filiera dell'industria automobilistica è necessario sviluppare ecosistemi, tramite anche il coinvolgimento delle università, per sostenere la riconversione produttiva verso l'elettrico, la ricerca e lo sviluppo di prodotti e tecnologie in modo da poter assecondare la domanda emergente nel mercato di riferimento e di competere a livello globale, nonché la riqualificazione professionale degli addetti. In assenza di tali politiche si prefigura il rischio di ulteriori chiusure e licenziamenti di personale;

24) il nostro parco di autovetture (38,5 milioni) e di veicoli commerciali (3,97 milioni) è fra i più vetusti, insicuri ed inquinanti d'Europa con il 29 per cento delle vetture e il 47 per cento degli autocarri che hanno un'omologazione tra Euro 0 e Euro 3. Risulta quindi evidente l'urgenza di politiche volte a svecchiare il circolante e aumentare l'infrastrutturazione per la mobilità sostenibile, dal momento che la media di colonnine di ricarica ogni 100 chilometri è di 12,3 in Unione europea e in Italia siamo a 7,9;

25) una politica industriale che non contrasta il ritardo e, anzi, in qualche modo lo incentiva rischia, nel corso dei prossimi anni, di aggravare la situazione, mentre sarebbe necessario farsi promotori di un piano per la gestione a livello europeo della transizione ecologica con strumenti comuni e avviare immediatamente una trattativa con Stellantis per salvaguardare l'occupazione e mantenere la capacità produttiva degli impianti,

impegna il Governo:

1) a convocare con la massima urgenza il presidente e l'amministratore delegato di Stellantis per richiamare il gruppo alle sue responsabilità e pervenire ad un accordo quadro sul settore *automo-*

- tive* che rilanci un settore in forte crisi e che tuteli l'occupazione;
- 2) a rendere permanente il tavolo *automotive* già costituito presso il Ministero delle imprese e del *made in Italy* e a spostarlo presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, allo scopo di mantenere costante il dialogo tra le parti sociali, i rappresentanti delle regioni, le associazioni di categoria, le case produttrici e le istituzioni;
 - 3) ad adottare iniziative volte a condizionare i finanziamenti pubblici alla tutela di posti di lavoro stabili e a tempo indeterminato e, solo successivamente, a varare incentivi pluriennali per l'acquisto di autovetture ibride ed elettriche per riportare il prezzo delle autovetture ad un livello sostenibile per il consumatore;
 - 4) ad adottare iniziative volte a varare urgentemente nuovi ammortizzatori sociali perché le aziende del settore *automotive* stanno esaurendo le settimane di cassa integrazione e per la necessità di integrare il reddito dei lavoratori altrimenti penalizzati;
 - 5) a esigere che Stellantis porti in Italia la progettazione e la produzione di nuovi modelli *mass market* al fine di garantire il milione di autoveicoli prodotti a più riprese promesso;
 - 6) ad adottare iniziative di competenza finalizzate ad un piano di assunzioni per determinare il necessario cambio generazionale e fermare la dinamica delle uscite volontarie che stanno svuotando gli stabilimenti;
 - 7) ad adottare iniziative di competenza per delineare un nuovo e solido quadro finanziario volto a sostenere il progetto di ACC per la costruzione della Gigafactory nel sito di Termoli ed ottenere da ACC e Stellantis l'approvazione di un nuovo piano industriale che fissi tempi certi per l'avvio dei lavori, al fine di dare prospettiva ai 2.000 lavoratori impegnati attualmente nello stabilimento Stellantis oltre a quelli dell'indotto;
 - 8) ad avviare ogni iniziativa di competenza al fine di incentivare la presenza nel nostro Paese di almeno un altro costruttore che, nel rispetto delle regole europee e italiane, garantisca un futuro al settore *automotive* in Italia e che si appoggi alla catena di fornitura presente nel nostro Paese.
- (1-00327)** « Appendino, Pavanelli, Cappelletti, Ferrara, Auriemma, Lomuti, Francesco Silvestri, Torto ».
- La Camera,
- premesso che:
- 1) il settore automobilistico è la punta di diamante della produzione industriale metalmeccanica, ma negli anni '90 l'Italia si sfidava con la Germania per veicoli prodotti, ora è sotto la Repubblica ceca. Nel 1992 l'Italia era il secondo produttore in Europa e il quinto nel mondo con oltre 2 milioni di autovetture prodotte. Nel 2024 non si arriverà a 350 mila auto e 650 mila se si aggiungono i veicoli commerciali;
 - 2) l'*automotive* e la sua filiera rappresentano un comparto strategico per il sistema industriale del Paese che produce l'11 per cento del prodotto interno lordo nazionale;
 - 3) il gruppo automobilistico Stellantis – nato nel 2021 dalla fusione tra Psa (ex Peugeot-Citröen) e Fca (a sua volta nata dalla fusione tra Fiat e Chrysler) – ha annunciato la sospensione fino all'11 ottobre 2024 della produzione della Fiat 500 elettrica nello stabilimento di Mirafiori, a Torino;
 - 4) dal 2014 ad oggi sono 11.500 i lavoratori diretti usciti dagli stabilimenti italiani di Stellantis, di cui 2.800 dagli enti centrali. E nel 2024 sono previste ulteriori 3.800 uscite incentivate. A questi vanno aggiunti gli oltre 3.000 lavoratori in somministrazione che risultano licenziati al giugno 2024. Un andamento sull'occupazione che dimostra in maniera esplicita che il problema della crisi di Stellantis non è

determinato dalla transizione, bensì da una chiara strategia di disinvestimento;

5) se si guarda alla situazione produttiva dei singoli stabilimenti il quadro è allarmante. A Cassino si è passati da 30.006 vetture prodotte nel primo semestre del 2023 a 18.375 nel 2024; a Melfi da 99.085 nel 2023 a 56.935 nel 2024; a Mirafiori da 52.000 a 18.500; a Modena da 600 a 160. L'unico stabilimento dove si registra una leggera crescita è Pomigliano dove nel primo semestre del 2023 sono state prodotte 71.520 auto, mentre 85.080 nello stesso periodo del 2024. Infine, per quanto riguarda i veicoli commerciali leggeri prodotti alla Sevel, il calo è da 115.250 nel 2023 a 114.670 nel 2024;

6) ad agosto 2024, finito l'effetto degli incentivi di giugno e luglio, le vendite di auto in Italia hanno fatto registrare un calo del 13,4 per cento. Stellantis ad agosto 2024 ha perso oltre il 30 per cento delle vendite e il marchio Fiat, ancora primo in Italia negli otto mesi, ad agosto è stato superato da Toyota, Volkswagen e Dacia;

7) tra gennaio e settembre 2024 a Mirafiori sono state prodotte 18.500 auto contro le 52 mila dello stesso periodo 2023, con un calo dell'83 per cento rispetto ai primi otto mesi del 2023. La produzione di auto al suo interno si è drasticamente ridotto nel corso degli anni: oggi è limitata alla 500 elettrica e a due modelli di Maserati. Al momento gli addetti sono 34.000;

8) a fronte degli 11.500 dipendenti andati via dal 2014, aumentano gli utili, come ricorda anche la Fiom, a discapito dei lavoratori, anche attraverso l'utilizzo massiccio di ammortizzatori sociali e il peggioramento delle condizioni di lavoro negli stabilimenti;

9) nel 2025, quando scadrà la cassa integrazione per i lavoratori di Melfi, si rischia di perdere circa 25 mila posti di lavoro;

10) nel primo semestre 2024 la produzione di Stellantis in Italia è scesa di oltre un quarto rispetto ai risultati, già poco performanti, del 2023. Per la preci-

sione la diminuzione è del 25,2 per cento: dagli stabilimenti italiani sono usciti appena 303.510 veicoli. Solo lo stabilimento di Pomigliano registra una leggera crescita (Atessa -0,5 per cento);

11) nei giorni scorsi, Stellantis ha comunicato ai sindacati che la produzione della 500 elettrica a Mirafiori subirà una sospensione delle attività sino all'11 ottobre 2024. Un duro colpo per gli operai già impegnati in contratti di solidarietà e cassa integrazione fino a dicembre 2024;

12) lo *stop* alla produzione della 500 elettrica avrà inevitabilmente un impatto anche sulla filiera dell'indotto, da tempo in grave sofferenza nella cerchia torinese. I 1.400 lavoratori della Denso di Poirino, dove si producono sistemi di condizionamento, sono già in cassa integrazione e i problemi potrebbero non essere finiti perché anche i volumi di commesse da Iveco e New Holland non stanno rispettando le attese, motivo per il quale non si esclude l'annuncio di esuberi nelle prossime settimane. Non va meglio alla Novares di Riva di Chieri dove si producono particolari in plastica per la 500 e la Panda: i 150 operai sono in cassa integrazione e non lavorano più su tre turni. Rallentamenti nella produzione sono stati notati anche nello stabilimento di Magna Olsa, gruppo tedesco con uno stabilimento a Moncalieri dedicato alla produzione di gruppi faro e sistemi di illuminazione. Infine, la Sfc solutions di Ciriè, che produce guarnizioni per auto e camion, ha annunciato, il 3 settembre 2024, otto settimane di cassa integrazione per tutti i 316 dipendenti;

13) è evidente quindi la crisi della vendita di auto e il calo di commesse interne, che si riflette inevitabilmente sullo stesso settore della componentistica. Un settore che sconta ovviamente soprattutto la riduzione della produzione Stellantis in Italia e la partenza lenta dei nuovi prodotti previsti negli stabilimenti italiani;

14) il calo di produzione determina quindi anche la crisi dell'indotto del settore: a partire dal 2008, nella componentistica torinese più di 500 aziende hanno

cessato l'attività e 35 mila persone hanno perso il lavoro; le crisi si estendono e si moltiplicano in tutto il Paese, dall'area industriale di Melfi, alla cessione della Marelli a Crevalcore (Bologna), alla gravissima crisi della Lear a Grugliasco (Torino);

15) è bene comunque sottolineare che in questo momento l'impatto dell'elettrico sulla crisi della filiera delle forniture *automotive* è assai limitato. Dai dati dell'Osservatorio sulle trasformazioni dell'ecosistema *automotive* italiano, risulta che su 2.300 componentisti, solo 100 hanno la totalità dei loro componenti utilizzabili solo sul motore endotermico;

16) negli ultimi anni il numero di auto prodotte nello stabilimento Fiat di Mirafiori di Torino è diminuito decisamente. Non solo non vengono fatte assunzioni per sostituire i dipendenti che vanno in pensione, ma i licenziamenti vengono incentivati con contributi economici. Diverse produzioni sono state spostate all'estero, mentre in altri Paesi come la Francia sono stati aperti nuovi stabilimenti e assunti dipendenti;

17) nel 2023 Stellantis aveva annunciato investimenti per lo stabilimento di Torino, ma per certi versi marginali rispetto alla produzione e all'assemblaggio di nuovi modelli che verranno invece costruiti all'estero;

18) Torino è la città più esposta al grave declino e disimpegno di Stellantis, con conseguenze pesantissime sull'occupazione e sulla stessa città di Torino e i suoi abitanti;

19) il periodo di sofferenza per Mirafiori, quindi, prosegue nonostante le dichiarazioni di Stellantis, la quale ha sempre affermato di voler puntare sullo stabilimento torinese per la realizzazione di un « *green campus* »; a queste parole però non seguono i fatti e non si può che constatare il periodo di difficoltà che sta affrontando il sito in questo momento, in particolare nei reparti della carrozzeria;

20) a luglio 2024 Stellantis del 2024 ha avviato la vendita della quota di mag-

gioranza di Comau – azienda specializzata nell'automazione industriale – al fondo di investimento statunitense One equity partners, privandosi così di un comparto ad alto contenuto tecnologico e innovativo, che conta circa 750 dipendenti solo a Grugliasco, di cui circa 70 operai e operaie;

21) in precedenza era successo con la Marelli, che dopo la cessione nell'ottobre 2018 da Fca alla giapponese Calsonic Kansei, a sua volta integralmente controllata dal fondo di investimento americano Kkr, ha subito un percorso di licenziamenti e chiusure, anche nello stabilimento piemontese di Venaria;

22) recentemente è trapelata l'indiscrezione secondo la quale la dirigenza Stellantis intenderebbe trasferire in Polonia una decina di lavoratori di Mirafiori, ulteriore drammatico segnale di un'azienda senza strategia e che intende disimpegnarsi dall'Italia;

23) nonostante l'azienda abbia più volte ribadito la centralità dello stabilimento torinese e assicurato che « è fermamente impegnata a garantire la continuità di tutti i suoi impianti e delle sue attività e sta lavorando duramente per gestire al meglio e traguardare questa difficile fase della transizione », la cassa integrazione continua inesorabilmente con un ennesimo *stop* produttivo;

24) tutto questo avviene mentre la stessa azienda nei giorni scorsi ha mandato una *mail* per offrire a prezzi scontati le Maserati ai propri dipendenti che ne guadagnano 1.200 al mese. L'assurda iniziativa commerciale riguarda tre modelli: il Grecale prodotto a Cassino, GranTurismo e GranCabrio che nascono a Mirafiori. I modelli costano dagli 80 ai 180 mila euro;

25) dei diversi modelli del gruppo Fiat un tempo prodotti in Italia e oggi delocalizzati in altri Paesi, si ricordano la 500 algerina, la Panda serba, la Topolino prodotta anche in Marocco, l'Alfa Romeo *Junior* realizzata in Polonia;

26) nonostante tutti gli annunci, da parte di Stellantis sull'Italia non ci sono

strategie. Né sull'auto di massa, storicamente la più forte, né sul lusso. Anche la Maserati ha volumi di produzione minimi;

27) sulla linea Maserati la situazione della produzione è infatti critica. Sul fronte produttivo si sono raggiunte le 1.850 unità: una diminuzione del 70 per cento rispetto al 2023. Negli anni migliori di Maserati la produzione, tra Grugliasco e Mirafiori, nel primo semestre raggiungeva oltre le 27.000 unità (anno 2017). Oltre ai 65 giorni di *stop* produttivo nel primo semestre, dal 3 aprile fino al 31 dicembre 2024 viene utilizzato il contratto di solidarietà per circa 968 lavoratori in base agli ordinativi da evadere;

28) dal secondo trimestre vengono prodotte solo le Maserati Gt e Gc anche nelle versioni Folgore *full-electric*, ma a tutt'oggi non riescono a compensare il fermo produttivo di Ghibli, Quattroporte e Levante;

29) sul destino di Mirafiori e Pomigliano si rincorrono periodicamente annunci, dichiarazioni e indiscrezioni che non precipitano ancora in una seria trattativa tra Governo, azienda e organizzazioni sindacali, né in azioni concrete per il rilancio degli stabilimenti. L'apertura del *battery center* e del cosiddetto *hub* dell'economia circolare denominato *Sustainera* nel corso del 2023 a Torino non hanno infatti portato a nessuna nuova assunzione;

30) anche la quota di partecipazione del 20 per cento acquisita nel 2023 dal marchio cinese Leapmotor non affiancherà infine nuove vetture elettriche alla produzione della Cinquecento elettrica a Mirafiori, perché a quanto pare la produzione di tali modelli si svolgerà in Ungheria;

31) secondo uno studio di Federcontribuenti, dal 1975 al 2012 Fiat ha ricevuto dallo Stato italiano 220 miliardi di euro per cassa integrazione, sviluppo industriale, sussidi, implementazione degli stabilimenti;

32) nel 2020 a Fca sono stati concessi 6,3 miliardi di euro di linea di credito con garanzia Sace: il prestito è stato restituito, ma senza che i livelli di produzione tornassero mai a quelli precedenti la pandemia;

33) Stellantis produce in Francia un milione di auto e 15 modelli e quasi tutta la

componentistica, mentre in Italia sono prodotte circa 500 mila auto e 7 modelli;

34) Stellantis, anche grazie al progressivo passaggio alla produzione di auto elettriche, ha iniziato il secondo semestre del 2024, confermando il secondo posto nella classifica europea, con una quota di mercato totale di quasi il 18 per cento. Il gruppo risulta al vertice in Francia, Italia e Portogallo ad agosto 2024 e dall'inizio dell'anno, mentre in Austria, Germania e Polonia registra una crescita costante;

35) Stellantis *Pro One*, in particolare, conferma la propria *leadership* nel settore dei veicoli commerciali, con una quota di mercato che sfiora il 29 per cento e un incremento dei volumi dell'1,4 per cento. Nel mercato *lev* (*low-emission-vehicle*), Stellantis ha registrato un aumento continuo delle vendite, con una crescita delle elettriche (*bev*) in Francia e Regno Unito nel corso del 2024;

36) è improcrastinabile che Stellantis presenti al più presto un serio e credibile progetto industriale indicando espressamente quali investimenti, quali nuovi modelli, quali garanzie sotto il profilo produttivo e occupazionale;

37) i nostri siti produttivi potrebbero fare un milione e mezzo di auto e il Governo si è impegnato a farne almeno un milione. La realtà è che nel 2023 ne facevamo 750 mila, nel 2024 si chiuderà a 500 mila. In Francia ne producono un milione e mezzo e hanno 15 modelli;

38) nel 2025 sia l'indotto che Stellantis esauriranno gli ammortizzatori sociali e, se non si interviene per tempo, ci saranno licenziamenti di massa;

39) a tale quadro desolante corrisponde paradossalmente una crescita esponenziale degli utili di esercizio e del valore aggiunto per addetto realizzati da Stellantis;

40) l'Unione europea si è impegnata a diventare un'area a « impatto climatico zero » entro il 2050 e il settore dei trasporti, che rappresenta un quarto delle emissioni totali di gas serra della stessa Unione europea, è un ambito su cui è prioritario interve-

nire, per raggiungere l'obiettivo europeo di neutralità climatica;

41) secondo la ricerca « La rivoluzione dell'*automotive* », condotta e realizzata dall'Associazione economisti dell'energia per Federmanager, entro il 2030 i veicoli elettrificati arriveranno a rappresentare oltre il 70 per cento delle vendite in Europa e più del 40 per cento negli Stati Uniti, mentre entro il 2026 il costo totale delle auto elettriche uguaglierà quello dei veicoli a combustione interna e già da tempo molte case automobilistiche europee hanno deciso di convertire la propria filiera verso un radicale passaggio all'elettrico, anche anticipando, in molti casi, le scadenze previste dalle normative dell'Unione europea;

42) a livello di Unione europea e nel nostro Paese, le case automobilistiche hanno preferito continuare a fare margini facili sull'endotermico piuttosto che puntare con forza sull'elettrico, con la conseguenza che i produttori coreani e cinesi stanno guadagnando un vantaggio competitivo che si traduce in una maggiore offerta di auto elettriche e a prezzi più bassi. Sotto questo aspetto è evidente che i produttori europei devono colmare rapidamente il *gap* in termini di offerta di prodotto, senza illudersi che uno spostamento dei termini del *phase out* al 2035 li protegga realmente dalla competizione. L'unico effetto, in negativo, sarebbe solo sull'ambiente,

impegna il Governo:

- 1) a convocare in tempi rapidi l'amministratore delegato di Stellantis per concordare un piano di rilancio e vincolare Stellantis stessa al rispetto degli impegni presi in termini di investimenti per nuovi modelli, di livelli di produzione nazionale di autovetture, di garanzie sotto il profilo occupazionale;
- 2) ad adottare le opportune iniziative per la proroga degli ammortizzatori sociali nel settore dell'*automotive* allo scopo di impedire licenziamenti di massa;

3) ad adottare iniziative volte a prevedere forme di integrazione al reddito per le lavoratrici e i lavoratori in cassa integrazione da lungo tempo;

4) a elaborare, in accordo con le parti sociali, misure di politiche industriali, energetiche e infrastrutturali atte a difendere e rilanciare la filiera italiana dell'*automotive* e, in particolare, a:

- a) favorire forti investimenti per la produzione di modelli *mass market*, avviando tutte le iniziative, anche in ambito europeo, necessarie a ridurre il *gap* con i produttori, soprattutto cinesi e coreani, che stanno guadagnando un notevole vantaggio competitivo con l'offerta di auto elettriche molto più articolata e meno cara;
- b) sostenere l'indotto e il comparto della componentistica;
- c) favorire gli investimenti anche stranieri nel pieno rispetto di salari, norme e contratti di lavoro e contenenti la valorizzazione dell'indotto nazionale;
- d) favorire *partnership* con produttori cinesi e internazionali più avanzati nella produzione di modelli elettrici, in grado di garantire un aumento sensibile della produzione nazionale di auto elettriche;
- e) tutelare le lavoratrici e i lavoratori coinvolti, mediante misure quali incentivi per favorire accordi tra le parti per la riduzione di orario di lavoro a parità di salario, nonché piani per la riqualificazione del personale;
- f) sostenere con forza, anche in ambito di Unione europea gli investimenti del settore dell'*automotive* per garantire, nei tempi e modi previsti, la transizione all'elettrico.

(1-00328) « Grimaldi, Ghirra, Zanella, Bonelli, Borrelli, Dori, Fratoianni, Mari, Piccolotti, Zarratti ».

MOZIONI GHIRRA ED ALTRI N. 1-00326 E QUARTINI ED ALTRI N. 1-00329 CONCERNENTI INIZIATIVE IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE CONDIZIONI LAVORATIVE, ECONOMICHE E SOCIALI DELLE DONNE

Mozioni

La Camera,

premesso che:

1) nel 1947, in un intervento all'Assemblea costituente, Teresa Mattei, affermò: « È nostro convincimento (...) che nessuno sviluppo democratico, nessun progresso sostanziale si produce nella vita di un popolo se esso non sia accompagnato da una piena emancipazione femminile; e per emancipazione noi non intendiamo già solamente togliere barriere al libero sviluppo di singole personalità femminili, ma intendiamo un effettivo progresso e una concreta liberazione per tutte le masse femminili e non solamente nel campo giuridico, ma non meno ancora nella vita economica, sociale e politica del Paese »;

2) a oltre 70 anni da questo intervento, il Presidente della Repubblica nel messaggio che ha inviato, il 16 settembre 2024 al convegno il « Tempo delle donne » ha, tra l'altro, affermato « Nei rapporti di lavoro occorre rispettare i diritti di parità e di eguaglianza, previsti dalla nostra Costituzione. Ancor oggi nel lavoro femminile sono presenti ostacoli, rallentamenti e disparità, per l'accesso, nella retribuzione, nella progressione di carriera, negli incarichi di vertice. Le barriere possono alzarsi fino a giungere a inaccettabili e odiose

discriminazioni: licenziamenti, dimissioni in bianco, pressioni indebite, persino forme di *stalking* e di violenza, fisica o psicologica », e proseguendo ha esortato alla rimozione degli « ostacoli che rendono difficile la conciliazione tra occupazione e cura della famiglia. Il lavoro non allontana la donna dalla maternità. È vero il contrario: l'occupazione femminile è un fattore che sostiene in modo decisivo la famiglia e le nascite. »;

3) l'uguaglianza di opportunità sociali e giuridiche tra i generi, oltre ad essere un diritto fondamentale di rango costituzionale, è un principio cardine dell'Unione europea, riconosciuto dal Trattato di Roma del 1957 e dalla Carta dei diritti fondamentali, nonché un principio chiave del pilastro mondiale dei diritti sociali;

4) il mancato raggiungimento dell'uguaglianza tra le donne e gli uomini in ogni settore della vita sociale è anche drammaticamente rappresentato dal persistere di comportamenti di violenza, fisica e/o psicologica nei confronti delle donne, che rappresenta solo la punta dell'*iceberg* di un fenomeno culturale, molto più ampio, legato al fenomeno millenario della misoginia, nonostante i passi in avanti che, indubbiamente, le legislazioni di alcuni Paesi hanno compiuto negli ultimi anni per contrastare la violenza di genere;

5) nell'Unione europea nessuno Stato membro ha ancora raggiunto la piena ugua-

glianza e i progressi rimangono lenti e insufficienti, sia in Europa che a livello globale, e l'Italia è lontana dall'obiettivo;

6) i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale, benché, a livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza per le donne e per le ragazze rappresenti uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030;

7) la centralità delle questioni relative al superamento delle « disparità di genere » viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, la individua come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano. L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di *gender mainstreaming*;

8) il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro, o per uno di pari valore, è sancito dai Trattati europei e il Trattato di Lisbona del 2009 non solo ha riaffermato il principio di uguaglianza tra donne e uomini, anche in ambito lavorativo, ma lo ha inserito tra i valori fondanti dell'Unione;

9) il principio di uguaglianza e la lotta contro la violenza maschile sulle donne sono sostenuti da numerosi atti di legislazione ordinaria e applicati dalla giurisprudenza della Corte di giustizia europea;

10) la proposta di direttiva della Commissione sulla trasparenza retributiva, adottata il 4 marzo 2021, e approvata il 30 marzo 2023 dal Parlamento europeo, introduce misure volte a garantire la parità di retribuzione tra donne e uomini nell'Unione europea per uno stesso lavoro; le nuove norme possono garantire una maggiore trasparenza e un'applicazione efficace del principio della parità retributiva tra donne e uomini e possono migliorare l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione retributiva, gli Stati mem-

bri dovranno prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive per i datori di lavoro che non rispettano tali regole; per la prima volta, sono stati inclusi nell'ambito di applicazione delle nuove norme la discriminazione intersezionale e i diritti delle persone non binarie;

11) la direttiva (UE) 2023/970 approvata il 10 maggio 2023 prevede che, a partire da giugno 2026, le aziende debbano rendere facilmente accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica. Inoltre, dovranno obbligatoriamente condividere con i candidati la retribuzione prima dell'assunzione. L'obiettivo primario è quello di garantire la parità salariale per le persone che svolgono le stesse mansioni;

12) con la successiva direttiva UE 2024/1500 del 14 maggio 2024 il legislatore europeo ha affrontato il tema della parità di genere in materia di occupazione e impiego, dettando norme orientate a migliorare e a rafforzare il funzionamento degli organismi per la parità (già previsti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE), con l'obiettivo di consolidare l'indipendenza dei già menzionati organismi, i quali devono essere liberi da influenze esterne, non dovendo accettare istruzioni dal Governo o da enti pubblici o privati, attribuendo, altresì, a tale organismi rilevanti funzioni;

13) anche a livello di legislazione nazionale sono state introdotte e si sono succedute norme dirette a contrastare e a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità;

14) pur a fronte di una crescente sensibilità delle politiche europee e nazionali e di una aumentata attenzione al fenomeno da parte delle Istituzioni, il divario di genere nel mondo del lavoro risulta essere ancora oggi per il nostro Paese uno dei fattori di disparità maggiormente persistenti;

15) la costante inferiorizzazione delle donne è una condizione legata a un retaggio storico, culturale e giuridico che ha origini molto antiche. Gli avvenimenti sto-

rici dimostrano, seppur con parentesi positive, il forte divario lavorativo, prima, e salariale, poi, tra uomo e donna; le donne, infatti, vivono costantemente penalizzazioni sul lavoro nel momento in cui diventano madri. Il connubio tra un vetusto modello patriarcale e il sistema neoliberalista reintroduce il vecchio « *Male breadwinner* », che si può tradurre così: « è l'uomo che deve portare il pane a casa ». In una prospettiva globale, il *World economic forum*, che ogni anno pubblica il *World gender gap report* sulla base di un'attenta analisi che copre circa 146 Paesi (Italia inclusa), ha messo in luce come la disparità di genere tra uomo e donna nel mercato del lavoro riversi ancora in una situazione di stallo con margini residuali di crescita;

16) l'11 giugno 2024 il *World economic forum* ha pubblicato la nuova edizione del *Global gender gap report* aggiornata al 2024: secondo la nuova classifica nel 2024 l'Italia ha registrato un *Global gender gap index score* pari a 0,703, in leggero calo rispetto al 2023 (-0,002). Questo calo ha causato all'Italia una perdita di otto posizioni in classifica, finendo all'ottantasettesimo posto su 146 Paesi monitorati; anche nel 2023 l'Italia era scesa in graduatoria, perdendo 16 posizioni e piazzandosi al posto numero 79;

17) il Rapporto annuale 2023 dell'Istat evidenzia come avere un figlio in Italia comporti una probabile esclusione della donna dal mercato del lavoro. Nella maggioranza delle coppie, in cui spesso accade che è più istruita del *partner*, la donna o non lavora o viene intesa come percettrice secondaria. Questo riflette la disuguaglianza di genere presente nel mercato del lavoro e, a sua volta, la disparità dei compiti lavoro-famiglia; d'altra parte, in Italia emerge chiaramente dalle statistiche la diversa distribuzione del carico di lavoro familiare all'interno della coppia: nell'indagine sugli aspetti di vita quotidiana condotta da Istat, il tempo dedicato alla cura della casa e della famiglia è ben maggiore per le donne (15,4 per cento) rispetto agli uomini (6 per cento). Nel momento in cui, però, la donna riesce a entrare nel mercato del lavoro, con principali difficoltà

nei ruoli *C-suite* (ruoli dirigenziali), diviene vittima di un particolare fenomeno qualificato come *gender pay gap*, ossia un divario retributivo di genere, in cui a parità di mansioni o quantità/qualità del lavoro prestato, l'uomo percepisce comunque una retribuzione più elevata;

18) focalizzando l'analisi sulle donne che partecipano al mercato del lavoro, la condizione di disuguaglianza si manifesta sia nei livelli retributivi, sia nella ridotta presenza ai ruoli apicali. Il « *gender pay gap* » a livello italiano è del -10,7 per cento, secondo le elaborazioni di *Odm Hr Consulting – Gi Group holding* su dati dell'Osservatorio sul lavoro dipendente dell'Inps per gli anni 2019-2022, pari a un *gap* che va dai circa 3.000 euro a oltre 16.000 euro in meno a seconda dell'inquadramento (in termini di retribuzione fissa annua lorda). Il *gender pay gap*, che si era ridotto fra il 2017 e il 2019, ha poi ripreso a crescere raggiungendo e superando il 10 per cento nel 2022. Il *trend* di aumento del divario si è stabilizzato attestandosi in chiusura 2023 su una media del 10,7 per cento. Guardando ai singoli inquadramenti, il divario percentuale, e anche in termini di valore assoluto, più ampio tra retribuzione fissa media di uomini e donne si riscontra nell'inquadramento dirigenti. Inoltre, negli ultimi anni le donne sono sempre più protagoniste di rapporti di lavoro *non-standard*, ossia rapporti caratterizzati da una ridotta continuità nel tempo e/o da una bassa intensità lavorativa (sempre come da dati Istat);

19) secondo il *gender equality index* (indice sull'uguaglianza di genere) dell'Unione europea 2022 pubblicato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige), se si continua al ritmo attuale, la parità di genere all'interno dell'Unione europea diventerà realtà solo tra 60 anni. A livello globale, l'uguaglianza di genere è lontana su certi indici anche di 300 anni, come ha sottolineato il Segretario generale delle Nazioni Unite Antonio Guterres alla *United Nations Commission on the status of women* nel marzo 2023;

20) nel dettaglio, il citato rapporto annuale sintetizza la parità di genere dei 27

Stati membri dell'Unione europea in un unico dato che rappresenta la combinazione delle *performance* tracciate tramite 31 indicatori che compongono sei dimensioni: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute. Nell'ultima edizione relativa al 2023, emerge come l'Italia si collochi al tredicesimo posto della classifica, con 68,2 punti su 100, sotto la media europea che si attesta a 70 punti. Fra gli indicatori, i peggiori riguardano proprio il lavoro: l'Italia è infatti ultima in Europa per quanto riguarda la parità di genere nel mondo del lavoro, con un punteggio di 63,2 (la media europea è di 71,76) e un livello di partecipazione femminile al lavoro tra i più bassi (68,1 contro 81,3);

21) nell'ambito lavorativo, le donne in Italia sono ancora molto sottorappresentate, specialmente nei campi dell'energia e dei trasporti. Nel 2022, solo il 26 per cento dei professionisti nel settore energetico italiano erano donne. Analogamente, le donne costituivano solo il 20 per cento del personale nel settore dei trasporti;

22) i dati Eurostat riferiti al 2023 mostrano che in Italia c'è un tasso di occupazione delle donne tra i 15 e i 64 anni pari al 51,1 per cento, sotto la media europea che si attesta al 64,9 per cento, ma soprattutto con un *gap* di 18,1 punti percentuali rispetto agli uomini, il cui tasso di occupazione è pari al 69,2 per cento. Sopra la media dell'Unione europea del 30 per cento, invece, il tasso di inattività femminile che per l'Italia è al 43,6 per cento. Il quadro si completa con i dati Inps sul lavoro dipendente. I lavoratori a tempo determinato e indeterminato sono per il 71 per cento uomini e solo il 29 per cento donne. Divario che si amplia per i dirigenti (solo 21 per cento di donne) ed è invece lievemente inferiore per quadri e impiegati, confermando quindi non solo una maggiore difficoltà di ingresso delle donne nel mondo del lavoro, ma anche la persistenza del cosiddetto soffitto di cristallo; il divario nei livelli occupazionali maschile e femminile in Italia è uno dei più elevati nell'Unione europea e tra le lavoratrici, quasi 1,9 milioni di donne sono costrette al *part-time* involontario, contro 849 mila uomini nelle

stesse condizioni; l'occupazione femminile è particolarmente bassa nel Mezzogiorno (32,2 per cento) e nelle isole (33,2 per cento): un dato significativo, perché tra le cinque regioni europee con i valori più bassi di occupazione femminile, quattro sono proprio nel Sud Italia;

23) si osserva poi un peggioramento del *gap* di genere in presenza di figli, a favore della componente maschile. Nel 2022 il tasso di occupazione dei genitori (25-64 anni) con un figlio varia dall'82 per cento per gli uomini al 58,1 per cento per le donne e il divario si amplifica con un numero superiore di figli. Questo vuol dire che, anche a causa di un'adeguata presenza di servizi per la conciliazione vita-lavoro, in una coppia sono più spesso le donne a uscire dal mercato del lavoro per dedicarsi alla cura dei figli, mentre l'uomo si concentra sulla carriera professionale; le donne godono infatti di minore flessibilità rispetto agli uomini, in particolare le lavoratrici laureate. Queste disuguaglianze sono in larga parte il riflesso della « specializzazione » di genere tra lavoro retribuito e non retribuito, in virtù del quale le donne più frequentemente accettano retribuzioni inferiori a fronte di vantaggi in termini di flessibilità e orari;

24) all'interno dei consigli di amministrazione la presenza di donne è cresciuta arrivando al 43 per cento, ma meno del 5 per cento di queste ricopre ruoli esecutivi e solo il 2 per cento la carica di amministratrice delegata. Dopo la legge « Golfo-Mosca », che ha portato a un aumento della presenza femminile all'interno dei consigli di amministrazione; un'ulteriore spinta viene data dalla certificazione della parità di genere (UNI/PdR 125:2022), ossia un'attestazione a valore nazionale di validità triennale che le imprese possono richiedere su base volontaria e che viene loro riconosciuta a condizione che dimostrino di aver fatto proprio il paradigma della « parità di genere » nella loro cultura, strategia e piani di azione al fine di ridurre al proprio interno le disuguaglianze uomo-donna. Anche dal punto di vista imprenditoriale la componente femminile è arretrata: la quota di donne imprenditrici rap-

presenta nel 2021 il 30 per cento dell'ammontare complessivo; la situazione è migliore tra le libere professioniste (37,4 per cento, mentre è più bassa l'incidenza in caso di società di capitale (26 per cento);

25) un altro elemento che influisce sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro è l'indirizzo disciplinare scelto. È noto, infatti, che alcuni stereotipi di genere influiscono sul percorso formativo scelto dalle donne che, ad esempio, si orientano verso gli indirizzi Stem (*science, technology, engineering e mathematics*) in misura ben più contenuta degli uomini. Nell'anno accademico 2022-23, le ragazze rappresentano solo il 37 per cento degli iscritti ai corsi di laurea in discipline Stem, con differenze ancora più evidenti nei percorsi Ict (*information and communication technologies*) 16 per cento donne a fronte di un 84 per cento uomini;

26) i dati più recenti mostrano che in Italia i lavoratori di genere maschile sono meno istruiti rispetto alle donne: secondo dati Istat, in Italia nel 2021 le donne laureate sono pari al 57,2 per cento in netto vantaggio rispetto alla controparte maschile. Nonostante questo, uno degli ambiti in cui il divario di genere è più evidente rimane il *gender pay gap*, ossia le disparità salariali, proprio la finanza e le professioni Stem sono i settori nei quali si evidenziano i *gap* salariali maggiori a favore degli uomini, con una retribuzione oraria per i dipendenti maschili superiore ai 2 euro all'ora, che arriva a 5 euro nei servizi finanziari;

27) a corroborare queste evidenze contribuisce anche il *Gender policies report 2022*, la pubblicazione dell'Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) che ogni anno monitora le differenze di genere nel mondo del lavoro. Le statistiche evidenziano che il divario uomo-donna resta immutato nel tempo e sempre sbilanciato sulla componente maschile, perché la partecipazione femminile è ancora oggi ostaggio di criticità strutturali: occupazione ridotta, prevalentemente precaria, *part-time* e in settori a bassa remuneratività o poco strategici; dunque, la situazione

femminile, pur migliorata in termini assoluti, peggiora in termini relativi;

28) è facilmente intuibile come la delineata discriminazione di genere nel mondo del lavoro abbia importanti conseguenze nel settore previdenziale: il divario di genere a livello occupazionale e retributivo, che si accumula nell'arco di una vita, conduce infatti a un divario pensionistico ancor più accentuato e, di conseguenza, comporta per le donne in età avanzata un maggior rischio di povertà rispetto agli uomini;

29) le carriere delle donne sono più brevi, principalmente a causa del loro ruolo e degli impegni familiari: la maternità e la cura dei minori, dei familiari anziani, malati o disabili e di altre persone a carico, rappresentano un lavoro supplementare o talvolta a tempo pieno, gratuito, quasi esclusivamente delle donne, e ciò ha un impatto enorme sulla loro capacità di accumulare una pensione completa;

30) per questo con l'articolo 1, comma 9, della legge 23 agosto 2004, n. 243, era stata introdotta una misura denominata « opzione donna » che consentiva alle donne di accedere all'assegno pensionistico con requisiti anagrafici più favorevoli rispetto a quelli in vigore, optando per il sistema di calcolo contributivo dell'intero trattamento pensionistico, senza ulteriori penalizzazioni. La misura, rivelatasi del tutto insufficiente negli anni e non risolutiva del problema del divario previdenziale di genere, di recente è stata ulteriormente ridimensionata attraverso la legge di bilancio per il 2023 (articolo 1, comma 292, della legge 29 dicembre 2022, n. 197);

31) i dati 2022 dell'Osservatorio Inps evidenziano come le pensioni delle donne valgano circa il 30 per cento in meno rispetto a quelle degli uomini: per questi ultimi l'assegno medio è di 1.381 euro, per le donne la media è di 976 euro. In generale, gli uomini percepiscono pensioni mediamente più elevate rispetto alle donne, arrivando a essere quasi il doppio (+81,5 per cento) nel Settentrione per la categoria vecchiaia;

32) l'analisi dei dati evidenzia la generale inadeguatezza degli strumenti normativi finora ideati dal legislatore, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati in tema di uguaglianza di genere e nello specifico diretti a ridurre il « *gender pay gap* », i quali, pur avendo prodotto in taluni miglioramenti anche consistenti, si rilevano nel complesso ancora insufficienti per condurre al radicale e definitivo superamento del problema;

33) ad avviso dei firmatari del presente atto di indirizzo si registra un netto e deciso cambio di rotta da parte dell'attuale Governo, volto a indirizzare il Paese in direzione opposta rispetto a quella auspicabile del riconoscimento dell'autodeterminazione delle donne, della parità di genere e del superamento delle discriminazioni nel mondo del lavoro: l'orientamento, sorretto da un'idea arcaica e sorpassata di famiglia e genitorialità, parrebbe essere quello di relegare il genere femminile ai tradizioni ruoli di cura e assistenza familiare, in tutto con l'obiettivo di incentivare la natalità, dichiarato obiettivo prioritario del Governo Meloni;

34) la strategia del Governo Meloni per i firmatari del presente atto è fallimentare, come dimostra il tasso di occupazione femminile in Italia, che secondo gli ultimi dati Eurostat, è il più basso tra gli Stati europei, attestandosi 14 punti sotto la media. Come rivela peraltro un *dossier* pubblicato dal Servizio studi della Camera dei deputati, nel quarto trimestre del 2022, il divario tra popolazione maschile e femminile è piuttosto ampio sia dal punto di vista occupazionale – sono 9,5 milioni le donne occupate mentre gli uomini sono 13 milioni – sia retributivo. Il dato che parla di risicato aumento del tasso di occupazione femminile va quindi contestualizzato: non riporta i numeri di quante sono costrette a un *part-time* per poter conciliare il lavoro e la famiglia: nella fascia di età compresa tra i 25 e i 54 anni, con un figlio minore il tasso di occupazione per le donne (madri) si ferma al 63 per cento contro il 90,4 per cento di quello degli uomini (padri); con due figli minori, poi, l'occupazione femminile scende addirittura al 56,1 per cento,

mentre crescono i padri che lavorano (90,8 per cento), con un divario che arriva a ben 34 punti percentuali;

35) il cosiddetto « bonus mamme » previsto dalla legge di bilancio per il 2024 è una misura selettiva: l'esenzione dei contributi previdenziali spetta infatti solo a determinate categorie di donne, ovvero madri lavoratrici dipendenti, con un contratto a tempo indeterminato, con tre o più figli (con al massimo 18 anni di età), una quota molto ridotta;

36) parimenti inadeguata la misura del « bonus asilo nido » per le famiglie con un reddito Isee fino a 40 mila euro, che hanno almeno un figlio con meno di 10 anni di età e che ne hanno un altro dal 1° gennaio 2024, soprattutto a fronte del taglio dei fondi europei del PNRR destinati alla creazione dei servizi di educazione e cura a favore della prima infanzia: tagli previsti dalla revisione proposta dalla maggioranza e approvata dalla Commissione europea il 24 novembre 2023, che consistono nella riduzione da 264.480 a 150.480 dei nuovi posti da creare, riducendo lo stanziamento previsto da 4,6 miliardi di euro a 3,2 miliardi di euro. Il tutto in pieno contrasto con l'obiettivo dell'Unione europea al 2030 di 45 posti al nido ogni 100 bambini, considerando che nel Mezzogiorno del Paese attualmente i posti disponibili sono solo 16 su 100 bambini;

37) a riprova di quello che ai firmatari del presente atto appare il generale orientamento oscurantista e misogino del Governo, oltre le recentissime posizioni esternate in occasione della stesura del documento conclusivo del G7 tenutosi in Puglia il 13-14 e 15 giugno 2024 in tema di diritto di aborto, anche il recente voto contrario delle forze di maggioranza alla direttiva sulla trasparenza salariale votata dal Parlamento europeo. Voto contrario, quest'ultimo, in evidente contrasto con quanto affermato in data 28 giugno 2023 dalla Viceministra del lavoro e delle politiche sociali Bellucci, nell'ambito della discussione alla Camera dei deputati della legge 3 luglio 2023, n. 85, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge n. 48

del 2023, recante « Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro », con riguardo all'ordine del giorno n. 9/1238/113 a prima firma Ghirra. In tale sede la Viceministra dichiarava il parere non contrario del Governo alla direttiva europea n. 2021/0050 dell'11 aprile 2023 sulla trasparenza retributiva e negava il parere favorevole all'ordine del giorno citato nel punto in cui chiedeva l'estensione delle nuove norme alle aziende con meno di 100 dipendenti, sulla base del fatto che la direttiva non fosse stata ancora approvata definitivamente;

38) realizzare l'uguaglianza di genere e migliorare le condizioni di vita delle donne sono obiettivi fondamentali dell'Agenda 2030 e requisiti imprescindibili per la costruzione di una società realmente giusta e sostenibile. Secondo i dati *World economic forum 2023*, l'inclusione delle donne nelle aziende sarebbe in grado di aumentare il prodotto interno lordo mondiale fino al 35 per cento. Il sopracitato rapporto *Boston consulting group* evidenzia, inoltre, come nel 2022 le aziende con almeno il 30 per cento di dirigenti donne abbiano registrato un aumento del 15 per cento della redditività,

impegna il Governo:

- 1) ad adottare iniziative normative per promuovere con urgenza una generale riforma diretta a introdurre l'assoluto divieto di discriminazione di genere in materia salariale, in attuazione della direttiva sulla trasparenza salariale, con la previsione di adeguate sanzioni in caso di violazione del divieto;
- 2) a promuovere ogni iniziativa di competenza per incentivare la stabile e qualificata occupazione femminile, al contempo riducendo i disincentivi al lavoro attualmente esistenti per le donne;
- 3) a promuovere un piano straordinario per l'occupazione femminile e politiche, anche promuovendo il reinserimento professionale delle donne che hanno lasciato il lavoro da più tempo, nonché misure efficaci per il sostegno alle imprese femminili;
- 4) a dare concreta applicazione alla Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro « contrasto alle molestie, molestie sessuali e violenze sul posto di lavoro », ratificata dall'Italia e ancora introdotta nella normativa nazionale, e nello specifico ad adottare iniziative normative volte a introdurre il reato di molestie nei luoghi di lavoro, con la previsione di adeguate sanzioni penali a carico dei responsabili e l'obbligo per le aziende di prevedere specifici protocolli preventivi del fenomeno;
- 5) a promuovere le opportune iniziative finalizzate a sostenere la domanda e l'offerta di lavoro delle donne, rafforzando la disponibilità di servizi di cura per l'infanzia, per gli anziani e i familiari disabili, individuando, altresì, nuovi e adeguati stanziamenti diretti allo sviluppo di servizi di qualità per infanzia, anziani e disabili e misure per favorire una redistribuzione dei carichi di lavoro familiare all'interno della stessa, prevedendo, tra l'altro, investimenti straordinari e strutturali per il sistema pubblico integrato di educazione e istruzione per la fascia 0-6 anni, garantendo l'obiettivo del Piano nazionale di ripresa e resilienza del 33 per cento di servizi, individuato oltre 20 anni fa dalla Strategia di Lisbona, per fare della fascia 0-3 anni non più un servizio a domanda individuale ma un diritto universale;
- 6) ad adottare iniziative normative volte a ridurre il divario pensionistico di genere attraverso l'introduzione di nuovi e più efficaci strumenti e/o meccanismi previdenziali;
- 7) a promuovere campagne e progetti comunicativi e formativi sul rispetto dell'uguaglianza, declinato in rapporto alla cogenitorialità e alla condivisione dei compiti di cura nelle famiglie;
- 8) ad adottare iniziative normative volte a introdurre un congedo di genitorialità

paritario di 6 mesi a genitore, introducendo un congedo di paternità di sei mesi per un periodo continuativo, con indennità al 100 per cento, di cui tre obbligatori e tre facoltativi, per usufruirne nell'arco dei primi dodici mesi di vita del bambino.

(1-00326) « Ghirra, Zanella, Piccolotti, Bonelli, Borrelli, Dori, Fratoianni, Grimaldi, Mari, Zaratti ».

La Camera,

premessi che:

1) secondo i dati pubblicati da Istat nel rapporto annuale 2024, il tasso di occupazione in Italia è al 62 per cento, ossia 8 otto punti sotto la media europea. Inoltre, l'Italia vanta un primato anche per numero di inattivi, donne e giovani senza lavoro, *part time* involontario, retribuzioni basse, scarsa produttività, lavoro povero, sommerso e lavoro autonomo, da vent'anni sacca fantasma di precarietà; anche in base ai dati Eurostat 2023, l'Italia è il Paese con il tasso di occupazione più basso fra i Paesi dell'Unione europea e registra una crescita più lenta rispetto ai Paesi europei anche sul fronte dei salari;

2) sempre secondo Istat, negli ultimi vent'anni l'occupazione italiana è cresciuta: in valore assoluto, da 22 a 24 milioni di occupati; come tasso, dal 57 al 62 per cento, da sempre uno dei più bassi in Europa (nello stesso arco temporale il tasso tedesco è salito di 13 punti);

3) stante ciò, l'occupazione stabile, a tempo indeterminato, dice l'Istat nel suo Rapporto annuale, è « aumentata solo tra gli *over 50* », da 3 a 6 milioni di occupati, mentre è scesa in tutte le altre fasce d'età, anche per un fattore demografico: l'Italia invecchia, fa meno figli e le coorti degli anni '50-'60-'70 si spostano, trattenute al lavoro anche da riforme pensionistiche;

4) c'è stato poi un incremento del lavoro a tempo determinato, così come di *voucher*, somministrazione, lavoro a chiamata e collaborazioni occasionali. Se la quota di occupati a tempo in Italia è in

linea col resto d'Europa (16 per cento), così come il *part time* al 18 per cento è più o meno nella media europea, il nostro Paese è primo per *part time* involontario ossia non voluto, ma subito, e più spesso dalle lavoratrici: si consideri che il 53 per cento degli occupati a tempo parziale è imposto, quota ferma a poco più di 1/3 solo vent'anni fa;

5) nel triste primato italiano si concretizza quella che Istat chiama « doppia vulnerabilità »: contratti di collaborazione o a tempo determinato e anche a *part-time*. Questa parte dei lavoratori italiani è quella con i più bassi salari, sia orari che annuali, dal 30 al 60 per cento in meno degli altri: è la sacca del lavoro povero — quella che sarebbe in parte beneficiata dal salario minimo; in Italia purtroppo la *flexsecurity* è diventata precarietà cronica, senza sicurezza: non è stato dato più valore al lavoro e, pertanto, si è scivolati nella competizione globale col *dumping* salariale, spesso diventando fornitori di lavoro a basso costo. I dati di oggi sull'occupazione in crescita non devono pertanto trarre in inganno: il punto non è solo quanto « più lavoro » purchessia posto che, laddove aumenta l'occupazione in virtù di un basso costo del fattore lavoro, allora ne consegue un mancato aumento dei salari come del reddito e della distribuzione, ovvero sia un mancato incremento corrispondente in termini di prodotto interno lordo e di crescita reale per il sistema Paese;

6) con riguardo alla questione femminile, secondo i dati Istat, il divario nel tasso di occupazione rispetto all'Unione europea supera i 12 punti percentuali. Anche secondo il rapporto pubblicato solo il 10 settembre 2024 dall'Ocse, dal titolo *Education at a glance 2024*, sebbene ragazze e donne continuino ad eccellere in ambito scolastico e nei tassi di completamento degli studi, questi successi non si riflettono in pari opportunità lavorative: per esempio, le donne tra i 25 e i 34 anni senza diploma di scuola secondaria superiore hanno un tasso di occupazione del 47 per cento, ben 25 punti percentuali inferiore a quello dei loro coetanei maschi. Anche tra le donne con una qualifica terziaria, il divario per-

siste: l'84 per cento di loro è occupato, rispetto al 90 per cento degli uomini con lo stesso livello di istruzione; sulla differenza di genere nessun altro Paese dell'Ocse evidenzia un divario così marcato: le donne laureate in Italia guadagnano solo il 58 per cento dello stipendio dei loro colleghi maschi. Questa disparità è particolarmente significativa se confrontata con la media degli altri Paesi — dove le donne percepiscono in media il 17 per cento in meno rispetto agli uomini — e deriva da « fattori complessi che includono la segregazione occupazionale, pregiudizi nelle pratiche di assunzione e opportunità diseguali di fare carriera », si legge nel rapporto. Le donne hanno meno probabilità degli uomini di ottenere una promozione o di ricevere un grosso aumento di stipendio quando cambiano lavoro;

7) in aggiunta, gli stop alla carriera legati alla nascita di un figlio — e alla successiva necessità di avere maggiore flessibilità, anche a costo di uno stipendio più ridotto — continuano a colpire più le donne degli uomini. Senza contare che si parla solo di chi ha un lavoro a tempo pieno, e non del lavoro *part time*, determinato, di collaborazione occasionale o a partita Iva: in questi casi, vale quanto già sottolineato rispetto al « falso » incremento dell'occupazione e alla mancanza di investimenti per la crescita effettiva del prodotto interno lordo e del sistema Paese;

8) secondo il rapporto annuale Istat, se in quasi tutti i Paesi europei nella fascia di età compresa fra 30 e 40 anni — fascia potenzialmente più coinvolta da scelte di genitorialità —, si apre un *gap* tra l'occupazione femminile e quella maschile che poi si ricompone più avanti, in Italia questo *gap* non si richiude più: in altri termini, nel nostro Paese, il problema vero non è sostenere le famiglie con incentivi alla natalità — scelta che deve rimanere nella sfera personale —, quanto aiutare i diversi nuclei a conciliare vita personale e professionale;

9) non sorprende allora che il Presidente della Repubblica, nel messaggio che ha inviato il 16 settembre 2024 al convegno il « Tempo delle donne », abbia tra l'altro

sottolineato come l'occupazione femminile sia un fattore che sostiene in modo decisivo la famiglia e le nascite e come pure siano però ancora presenti « ostacoli, rallentamenti e disparità, per l'accesso, nella retribuzione, nella progressione di carriera, negli incarichi di vertice », oltreché fenomeni come le « dimissioni in bianco, pressioni indebite, persino forme di *stalking* e di violenza »;

10) in questa prospettiva, secondo i dati Eurostat (pubblicati nel rapporto annuale *Employment and activity by sex and age* a dicembre 2023), in Italia, una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità, mentre stando all'osservazione del mercato del lavoro nel 2011 e nel 2022, come riporta Inapp nel recente Rapporto plus 2023, si conferma che l'evento della maternità presenta caratteristiche rispetto all'occupazione femminile ricorrenti addirittura a distanza di un decennio. Tale ultimo aspetto riveste una particolare rilevanza in quanto indice della difficoltà per le donne di conciliare esigenze di vita con l'attività lavorativa. Difficoltà a loro volta fortemente connesse allo sbilanciamento nel *care burden* familiare che costituisce un persistente fattore critico per i livelli di occupazione femminile, con particolare riguardo anche alle sue declinazioni in attività domestiche, come emerge dal lavoro pionieristico del premio Nobel per l'economia 2023 Claudia Goldin;

11) secondo il rapporto Istat Sdgs (*Sustainable development goals*) 2023, infatti, ad oggi la distribuzione del carico di lavoro per le cure familiari tra uomini e donne non migliora, mentre i dati ufficiali non sono in grado di descrivere la realtà dell'assistenza domiciliare e del lavoro domestico, a causa degli alti livelli di quello che la Commissione europea definisce « lavoro sommerso », o che comunemente si chiama pagamento in nero per i servizi di assistenza diretta e indiretta. Come si legge in una dichiarazione delle parti sociali di marzo 2022, « in base all'ultima indagine dell'Eurobarometro sull'argomento, è stato calcolato che circa il 34 per cento di tutto il lavoro sommerso svolto nell'Unione europea nel 2019 è relativo al settore dei

servizi per la persona e la famiglia. Stime recenti rivelano che, tra i 9,5 milioni di lavoratori e lavoratrici domestiche presenti in Europa, almeno 3,1 milioni svolgono lavoro sommerso »;

12) per quanto attiene all'Italia, come emerge chiaramente dai dati dell'Osservatorio Domina, nel relativo quinto rapporto annuale 2024, l'occupazione femminile (che tradizionalmente si avvantaggia di più della collaborazione domestica) è più elevata proprio dove ci sono più lavoratori domestici: il *report* rileva infatti che oltre il 21 per cento del « prodotto interno lordo del lavoro domestico » italiano è prodotto in Lombardia e circa il 45 per cento nel Lazio, in Emilia-Romagna, Veneto, Piemonte e Toscana, ovvero nelle aree dove il tasso di occupazione femminile è più elevato e quello di disoccupazione è più basso;

13) se per le donne esiste ancora una difficoltà nel conciliare le responsabilità familiari e quelle lavorative, il processo di evoluzione normativa in materia è stato caratterizzato da un significativo ritardo rispetto ad altri Paesi europei che hanno disciplinato il congedo paterno obbligatorio ben oltre i dieci giorni di congedo paterno previsti nel nostro Paese dal 2021: in Francia e Spagna i padri possono usufruire, rispettivamente, di quattro e di sedici settimane di congedo, mentre già nel 1974, prima al mondo, la Svezia sostituiva il congedo di maternità con quello parentale e oggi prevede cinquantadue settimane di congedo da ripartire con il *partner*, mentre la Norvegia assegna ai neogenitori ben quarantasei settimane di congedo;

14) la conciliazione tra lavoro e genitorialità è nel nostro Paese ancora estremamente difficoltosa e la percezione sociale di un aumentato sostegno pubblico alla genitorialità, sul piano dei congedi, appare ancora debole: il sondaggio di opinione condotto da *We World* in collaborazione con Ipsos, tra il febbraio e il marzo 2022 su un campione di 1.000 genitori di bambini/e *under 18*, ha rivelato che solo un genitore su cinque sa che attualmente il congedo di paternità ha una durata di 10 giorni, mentre i dati dell'Istat riferiti al

2022 indicano che il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 25 e 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni è pari a 55,5 per cento rispetto a quello delle donne della stessa età senza figli che è del 76,6 per cento. In altre parole, i dati restituiscono una fotografia dell'Italia come Paese in cui il potenziamento degli istituti del congedo genitoriale realizzato nell'ultimo decennio, con particolare riferimento a quello paterno, non è stato ancora in grado di sostenere adeguatamente il binomio genitorialità/lavoro, in cui il livello di informazione sui congedi genitoriali è ancora scarso, ma dove pure si rileva un'emergente disponibilità dei giovani padri a condividere la cura filiale;

15) l'occupazione femminile è poi caratterizzata anche da un accentuato divario retributivo di genere, nonché dal tipo di lavoro svolto dalle donne;

16) per quanto concerne la differenza di retribuzione, secondo gli ultimi dati Eurostat già citati, il *gap* retributivo medio (ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne) è pari al 5 per cento (al di sotto della media europea che è del 13 per cento, come riporta un comunicato stampa della Commissione europea del 14 novembre 2023), mentre quello complessivo (ossia la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini) è pari al 43 per cento (al di sopra della media europea, che è invece pari al 36,2 per cento);

17) secondo i dati dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato dell'Inps, nel 2022 la retribuzione media annua è costantemente più alta per il genere maschile, con una differenza di 7.922 euro (26.227 euro per gli uomini contro 18.305 euro per le donne). Con riferimento a tale settore privato, si segnala che la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 ha tra gli obiettivi quello di ridurre il *gender pay gap* nel settore privato dal 17 al 10 per cento;

18) dal punto di vista delle caratteristiche del lavoro svolto, la bassa partecipazione al lavoro delle donne è determi-

nata da diversi fattori, come l'occupazione ridotta, in larga parte precaria, in settori a bassa remuneratività o poco strategici e una netta prevalenza del *part time*, che riguarda poco meno del 49 per cento delle donne occupate contro il 26,2 per cento degli uomini (si veda il *Gender policies report 2022*);

19) tra le politiche sovranazionali volte a favorire l'occupazione femminile va ricordata la direttiva dell'Unione europea 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, che dovrà essere recepita entro il 7 giugno 2026. Tale direttiva stabilisce prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro, in particolare attraverso una maggiore trasparenza dei dati sulle retribuzioni, condizione prodromica per la garanzia di un'effettiva parità retributiva che si basa sulla convinzione secondo cui una maggiore conoscibilità del sistema retributivo di un'azienda, dei dati effettivi del divario retributivo di genere, delle informazioni specifiche per ciascun lavoratore è elemento centrale e decisivo per prevenire ed eliminare la discriminazione retributiva e garantire la parità;

20) similmente, con la successiva direttiva dell'Unione europea 2024/1500 del 14 maggio 2024, il legislatore europeo ha affrontato il tema della parità di genere in materia di occupazione e impiego, dettando norme orientate a migliorare e a rafforzare il funzionamento degli organismi per la parità (già previsti dalle direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE), con l'obiettivo di consolidare l'indipendenza dei già menzionati organismi, i quali devono essere liberi da influenze esterne, non dovendo accettare istruzioni dal Governo o da enti pubblici o privati, attribuendo, altresì, a tale organismi rilevanti funzioni;

21) sebbene il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso femminile e maschile sia un principio fondamentale dell'Unione europea, l'effettiva attuazione di tale principio continua a incontrare una serie di ostacoli, come dimo-

stra il dato sul divario retributivo di genere (*gender pay gap*) nell'Unione europea in base al quale le donne guadagnano, a parità di mansioni, in media il 13 per cento in meno rispetto agli uomini;

22) il lavoro è uno degli ambiti in cui i divari di genere sono più visibili. Molto spesso le donne incontrano maggiori difficoltà a trovare un impiego e a coprire ruoli di prestigio e responsabilità. Secondo le stime contenute nella recente ricerca di Banca d'Italia «Le donne, il lavoro e la crescita economica», in Italia solo poco più di una donna su due ha un lavoro, con un tasso di occupazione femminile del 51,1 per cento, ben al di sotto della media europea del 65 per cento;

23) anche in virtù di quanto già riportato in merito alla difficile conciliazione di vita e lavoro, le donne più svantaggiate sono quelle con figli, al contrario dei padri che riportano un tasso di occupazione più elevato. Preoccupante è in questo senso il dato evidenziato con riferimento alla cosiddetta *child penalty* sui redditi da lavoro nel nostro Paese: tra le madri occupate, a 15 anni dalla nascita dei figli, la retribuzione annua è circa la metà rispetto a quella delle donne senza figli;

24) il differenziale tra retribuzioni, che si amplifica se si considera il divario retributivo complessivo di genere, determina ripercussioni a lungo termine sulla qualità della vita delle donne, le espone a un maggiore rischio di povertà e perpetua il divario retributivo pensionistico (*gender pension gap*), che è addirittura pari al 29 per cento nell'Unione europea;

25) secondo il rapporto annuale dell'Inps pubblicato a settembre 2023, in media i pensionati percepiscono un importo mensile lordo superiore di oltre il 36 per cento a quello incassato dalle coetanee e la differenza sfiora il 38 per cento se si fa riferimento «solo» alle pensioni e alle indennità erogate dall'istituto. Per quanto poi attiene al settore pubblico, mentre i dipendenti fuori servizio per raggiunti limiti di età incassano 2.423,91 euro, le dipendenti di 1.831,97 (media lorda mese);

26) il citato rapporto Inps certifica quello che milioni di lavoratrici e lavoratori già sanno, ossia che i fattori che creano e mantengono il divario di genere – in ambito lavorativo, nelle carriere, nelle retribuzioni, nei ruoli apicali – si riflettono anche nelle pensioni, con le donne svantaggiate, in eterna rincorsa dei coetanei, superati unicamente per le pensioni di reversibilità (legate ai redditi dei mariti defunti);

27) sempre dai dati Inps si evidenzia un'altra differenza tra donne e uomini in relazione allo spostamento in avanti degli anni che bisogna avere per poter accedere alla pensione. L'età media per il collocamento a riposo è cresciuta per tutti: per gli uomini è passata da 62 anni nel 2012 a 64,2 nel 2014, per le donne è aumentata più lentamente, ma è arrivata a superare di cinque mesi quella dei coetanei: da 62,3 anni nel 2012 a 64,7 nel 2022. La ragione sta nella già richiamata discontinuità delle carriere femminili, che comporta ritardi nel raggiungimento dei requisiti contributivi per la pensione anticipata;

28) da ultimo, la cosiddetta opzione donna ha sì consentito a molte donne di uscire prima dal mercato del lavoro, ma per le lavoratrici che hanno aderito a questa modalità il prezzo è stato la massiccia decurtazione dell'importo percepito: l'assegno medio è stato del 40 per cento più basso rispetto alla media di tutte le pensioni anticipate. Tale differenza sarebbe in parte riconducibile al ricalcolo contributivo, ma anche in parte alla minore contribuzione rispetto alle pensioni anticipate, oltre al fatto che la propensione a utilizzare l'opzione è maggiore tra le lavoratrici nelle classi di reddito più basse e quindi con minore contribuzione;

29) trattando di *gender gap* nel mercato del lavoro, non si può prescindere da un approccio che parta dalla violenza sulle donne, troppo spesso ancora oggetto di molestie sul luogo di lavoro e non sufficientemente supportate nel mantenimento dell'occupazione e del reddito, oltretutto nel percorso di reinserimento lavorativo laddove siano state vittime di violenza;

30) con la Convenzione n. 190, dal 2019 l'Organizzazione internazionale del lavoro ha riconosciuto il diritto di tutte le persone a un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, comprese la violenza e le molestie di genere. Ratificata dall'Italia (secondo Paese europeo, dopo la Grecia) il 29 ottobre 2021, la Convenzione rappresenta la prima norma internazionale volta a fornire un quadro organico di intervento per prevenire e contrastare le molestie nel mondo del lavoro, ma soprattutto ne detta la prima definizione riconosciuta secondo cui le molestie sono un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili che si prefiggono, causano o possono comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico;

31) secondo i dati del *paper* «*The wage effect of workplace sexual harassment: evidence for women in Europe*», pubblicato a maggio 2023 dall'*Institute for new economic thinking*, l'alto rischio di molestie sessuali penalizza le donne, riducendone i salari e contribuendo così ad aumentare il divario retributivo di genere. Si è infatti riscontrato un impatto negativo significativo del rischio di molestie sessuali sui salari delle donne occupate, che è maggiore per le lavoratrici altamente qualificate rispetto a quelle poco qualificate: il rischio di molestie sessuali riduce il premio salariale che le lavoratrici percepiscono per il fatto di essere impiegate in posizioni professionali apicali;

32) lo studio conclude che, in Europa, le donne impiegate in occupazioni contro-stereotipate – sia in termini di *status* occupazionale (donne in posizioni apicali), sia in termini di composizione di genere (donne impiegate in ambienti di lavoro in cui la maggior parte delle posizioni apicali sono occupate da uomini) – sono altamente penalizzate, perché sperimentano le conseguenze più severe delle molestie sessuali sui loro salari. Questo tipo di pressioni va considerato quindi come costo aggiuntivo per le donne, anche perché può agire come disincentivo rispetto all'accettare lavori altamente qualificati, andando a incrementare la segregazione oriz-

zontale e verticale di genere nei mercati del lavoro europei;

33) per quanto attiene al nostro Paese, sebbene tra il 2015 e il 2022 l'Italia abbia speso complessivamente 157 milioni di euro contro la violenza (circa 20 per misure di sostegno al reddito, 124 per interventi di reinserimento e inserimento lavorativo delle donne fuoriuscite da situazioni di violenza, 12 per l'autonomia abitativa), stando a quanto emerge dallo studio « Diritti in bilico. Reddito, casa e lavoro per l'indipendenza delle donne in fuoriuscita dalla violenza » di *ActionAid* Italia, si tratta di cifre decisamente insufficienti, corrispondenti a circa 54 euro al mese per donna presa in carico non economicamente autonoma;

34) oltre alla necessità di modificare l'attuale disciplina penale che identifica la violenza sessuale solo se agita con « violenza, minaccia o abuso di autorità » e, quindi, di riconoscere il fenomeno del cosiddetto *freezing* anche nei luoghi di lavoro – come d'altronde fa già da tempo l'Inail –, va garantita la possibilità di disporre di un reddito sufficiente, di un alloggio sicuro, di un lavoro dignitoso e di servizi pubblici ben funzionanti: si tratta di presupposti tutti essenziali per consentire alle donne non solo di abbandonare situazioni di violenza, ma anche di accelerare il loro processo di *empowerment*. Questi devono essere gli elementi costitutivi di una politica pubblica per supportare le donne nel loro percorso verso l'indipendenza economica. Si tratta sostanzialmente di garantire quei diritti economici e sociali tutelati da numerose leggi internazionali – inclusa la Convenzione di Istanbul – e dalla stessa Costituzione;

35) ancora lontana, però, è la realtà quotidiana delle donne rispetto alle previsioni normative: come testimoniato dall'Istat nel corso dell'audizione svoltasi presso la XI Commissione (lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati il 27 febbraio 2024, quasi la metà delle donne che hanno avviato un percorso di uscita da una violenza subita non è infatti economicamente autonoma. La rilevazione sull'u-

tenza dei centri antiviolenza non solo ha permesso di individuare le donne che hanno subito violenza economica (nel complesso si tratta di 10.515 donne, il 40,2 per cento), ma anche una serie di segnali importanti della dipendenza economica della donna. La percentuale infatti aumenta al 74 per cento se si considerano le donne che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche: non sono autonome economicamente, sono arrivate al centro antiviolenza con una richiesta di supporto all'autonomia, al lavoro o di natura economica, hanno subito violenza economica o hanno usufruito del servizio di supporto all'autonomia da parte del centro antiviolenza;

36) anche dall'analisi delle chiamate ricevute dal numero di pubblica utilità contro la violenza e lo *stalking* emerge un quadro preoccupante: nel 2023 le violenze economiche sono segnalate dal 19,7 per cento delle donne che contattano il numero 1522. Subiscono di più violenza economica le casalinghe (41 per cento), le lavoratrici in nero (32,9 per cento) e le disoccupate (30,6 per cento); per le occupate la percentuale è pari a 15,9 per cento. Inoltre, le donne che presentano situazioni economiche più svantaggiate subiscono più di frequente violenza dai *partner* con cui vivono: in particolare ciò si verifica per le disoccupate (53,7 per cento), le casalinghe (79,5 per cento) e le lavoratrici in nero (52,8 per cento);

37) i dati raccolti evidenziano quindi ancora quanto il lavoro, l'occupazione femminile e l'indipendenza economica siano un valido e imprescindibile argine contro la violenza. In Italia, le politiche per l'inserimento lavorativo o il mantenimento dell'occupazione rivolte alle donne vittime di violenza sono poche e frammentarie. Nello specifico, per favorire l'inserimento lavorativo sono stati finanziati in maniera disorganica, generalmente a livello regionale, percorsi di formazione professionale, tirocini, attività di avvio all'autoimprenditorialità, a cui si sommano gli sgravi contributivi per le imprese – introdotti sperimentalmente a livello nazionale – per incentivare l'assunzione a tempo indeterminato di donne che hanno subito violenza;

38) la parità di genere è uno dei valori fondanti dell'Unione europea, al centro della Strategia per la parità di genere 2020-2025 e riconosciuta dai Piani di ripresa e resilienza adottati dai Governi degli Stati che ne fanno parte. I piani d'intervento nazionali riguardano soprattutto le differenze di genere sul mercato del lavoro, che restano marcate in alcuni Paesi come l'Italia;

39) l'attuale contesto europeo vive una persistente fase di crisi che trae origine dalle conseguenze socioeconomiche della pandemia, dalla situazione di instabilità geopolitica alimentata dai conflitti in corso in Ucraina e Medio Oriente, nonché dall'emergenza climatica e ambientale globale. In tale scenario, le disparità di genere si moltiplicano e pongono ai Paesi europei vecchie e nuove sfide a cui le politiche pubbliche dovrebbero trovare risposte capaci di raggiungere l'intera popolazione;

40) si tratta di scelte sul futuro che, stando ai dati appena usciti sulla composizione di genere del nuovo Parlamento europeo, saranno assunte da un consesso in cui la partecipazione femminile è in calo. A parte alcune conferme (Svezia e Finlandia sono i Paesi che hanno eletto più donne, rispettivamente 62 e 60 per cento), infatti, la media europea di presenza femminile passa dal 41 per cento del 2019 al 39 per cento nel 2024: per la prima volta nella storia del Parlamento europeo la presenza delle donne non cresce e si registra un passo indietro. Una dinamica che riguarda anche l'Italia, che dopo queste elezioni risulta ben al di sotto della media dell'Unione europea con il 33 per cento, mentre nel 2019 le donne erano il 41 per cento;

41) altra notizia negativa la si apprende leggendo il rapporto Draghi su « Il futuro della competitività europea », presentato il 9 settembre 2024 a Bruxelles: alzando lo sguardo verso un futuro di più lungo termine, dentro uno scenario economico-finanziario soggetto a continui e repentini cambiamenti, specie negli ultimi anni, la prospettiva di genere pare quasi completamente assente. Il sintetico riferimento alla crescita della quota femminile

della forza lavoro, come fattore di aumento del contributo del lavoro alla crescita, non basta come indicazione in un Rapporto che ambisce ad indicare la strategia per affrontare le sfide future: stando ai dati del *Global gender gap report 2024*, ad oggi servirebbero 134 anni per raggiungere la piena parità, circa cinque generazioni in più rispetto all'obiettivo di sviluppo sostenibile fissato al 2030; la correlazione positiva tra occupazione femminile e livello del prodotto interno lordo è invero ormai stimata da numerose organizzazioni internazionali: più donne al lavoro significa maggiore produzione e creazione di valore aggiunto che si converte in prodotto interno lordo. Non si tratta solo di livello di prodotto interno lordo, ma anche di crescita in termini reali e di benessere sociale perché il lavoro femminile innesca una spinta ulteriore di domanda di lavoro e un circolo virtuoso di opportunità;

42) diverso è stato infatti il caso del Piano nazionale di ripresa e resilienza che, al fine di rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia, ha individuato nel superamento delle « disparità di genere » una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano stesso, in un'ottica di *gender mainstreaming*;

43) uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Eige) sui « vantaggi economici dell'uguaglianza di genere » fornisce nuovi solidi riscontri obiettivi dai quali emergono gli impatti positivi della riduzione delle disparità di genere nel mercato del lavoro. Tra le misure a favore dell'uguaglianza di genere che possono ridurre i divari di genere, si segnalano in particolare: offerta di assistenza all'infanzia e altre forme di assistenza, cambiamenti della retribuzione e delle condizioni di fruizione del congedo parentale, promozione e sostegno di contratti di lavoro a tempo parziale e flessibili, disposizioni legislative e politiche in materia di parità di retribuzione e di condizioni di lavoro, eliminazione della segregazione di genere a livello di settori e di posti di lavoro e riduzione del numero di interruzioni di carriera tra le donne;

44) la stima dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere sulla crescita del prodotto interno lordo in Europa mostra che, entro il 2050, promuovere la parità di genere in uno scenario di progresso rapido rispetto a quello lento potrebbe aumentare il prodotto interno lordo *pro capite* in Europa dal 6,1 al 9,6 per cento. Si tratta di un ammontare tra i 1,95 e i 3,15 milioni di milioni di euro. Inoltre, nei Paesi che hanno una situazione di partenza della parità di genere più arretrata, come l'Italia, il potenziale impatto sul prodotto interno lordo è maggiore: i guadagni di prodotto interno lordo potrebbero arrivare nel 2050 a circa il 12 per cento,

impegna il Governo:

- 1) al fine di rilanciare il sistema Paese, ad adottare iniziative, anche di carattere normativo, volte a predisporre un piano straordinario e urgente volto a sostenere e promuovere l'occupazione femminile, la conciliazione tempi di vita e lavoro, in particolare:
 - a) adottando iniziative di programmazione concrete che riorganizzino ogni servizio suscettibile di supportare e sostituire il lavoro di cura prevalentemente svolto dalle donne, anche attraverso:
 - 1) la disponibilità di servizi socio-educativi per la prima infanzia quale diritto esigibile di tutti i bambini e il rafforzamento della rete degli asili nido, a partire dai territori più deprivati, con copertura dei posti, adeguati *standard* qualitativi e condizioni di accessibilità eque e compatibili con le potenzialità di spesa delle famiglie;
 - 2) il riconoscimento e l'acquisizione di un valore economico del lavoro di cura e domestico, cruciale per la partecipazione femminile al mercato del lavoro e per una maggiore conciliazione vita-lavoro, in particolare adottando un serio piano di sostegno all'occupazione

in questo settore, suscettibile di determinarne una maggiore produttività e una conseguente riduzione dell'area sommersa;

- 3) la promozione di progetti a livello comunale che, sostenendo l'occupazione, rispondano in maniera più prossima alle esigenze legate alla cura e all'assistenza, con effetti positivi sia per le famiglie che per coloro che prestano il servizio;
- 4) l'incentivazione della creazione di asili nido aziendali attraverso l'istituzione di un « Fondo » nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- 5) l'adozione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro come la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e lo *smart working*, con particolare attenzione ai soggetti fragili e ai genitori con figli di età inferiore ai 14 anni;
 - b) prevedendo iniziative volte a un'estensione del sistema di tutela delle lavoratrici, sia del comparto autonomo che subordinato, modificando il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e in particolare prevedendo:
 - 1) l'ampliamento da cinque a sei mesi del congedo obbligatorio di maternità;
 - 2) l'introduzione di un identico congedo obbligatorio di paternità;
 - 3) la fruibilità congiunta e contestuale dei congedi obbligatori dei genitori;
 - 4) l'introduzione di un identico congedo obbligatorio per entrambi i genitori anche nel caso di adozione o affidamento ovvero nei

- casi rientranti nella gestione separata;
- 5) l'estensione del trattamento in tutti i casi sopra citati fino alla copertura di un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione;
- 6) il sostegno dell'allattamento attraverso l'individuazione di spazi idonei che, ove le condizioni lavorative e ambientali lo consentano, permettano al genitore che lo desideri di poter allattare il bambino anche durante l'orario di lavoro, fermo restando il diritto ad usufruire dei periodi già previsti dalla normativa vigente;
- c) rafforzando e implementando iniziative specifiche di tutela e sostegno delle donne, in particolare delle donne vittime di violenza e con disabilità, e dedicate anche alle persone *transgender*, *non-binary* e *gender non-conforming*, volte a superare la discriminazione e gli ostacoli che incontrano nel corso dell'intero ciclo lavorativo, con specifico riguardo:
- 1) alla promozione e creazione di una cultura lavorativa positiva e inclusiva finalizzata alla prevenzione di comportamenti che possano direttamente o indirettamente determinare l'insorgere di stati di disagio o di danno psichico a carico delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 2) alla prevenzione e al contrasto delle condotte vessatorie a carico delle lavoratrici e dei lavoratori e delle conseguenti disfunzioni organizzative ansiogene nei luoghi di lavoro;
- 3) alla definizione di sistemi premiali che incentivino l'inclusività, la concreta attuazione dell'eguale valorizzazione del lavoro e siano funzionali alla conservazione del posto di lavoro
- nel tempo e nelle varie fasi di vita delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 4) alla previsione di iniziative normative volte al reinserimento professionale delle donne vittime di violenza, al riconoscimento del fenomeno del cosiddetto *freezing* anche nei luoghi di lavoro, all'accelerazione del processo di *empowerment* femminile nei luoghi di lavoro sia pubblici che privati, dando concreta attuazione alla Convenzione Ilo n. 190 « contrasto alle molestie, molestie sessuali e violenze sul posto di lavoro », ratificata dall'Italia con legge 15 gennaio 2021, n. 4;
- d) garantendo una piena e più estesa effettiva applicazione dell'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001 e delle relative tutele contro il fenomeno delle c.d. « dimissioni in bianco »;
- e) dando piena attuazione alla direttiva dell'Unione europea 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, in particolare:
- 1) attraverso il riconoscimento di un valore economico al lavoro di cura e domestico di modo che, nell'ambito di una considerazione dell'economia quale sistema di riproduzione sociale, esso non si traduca in una valorizzazione di mercato quanto piuttosto una valorizzazione sociale (*social provisioning*), tale da influenzare alla base la distinzione tra lavoro produttivo e improduttivo, rendendo quindi il lavoro di cura remunerabile e

contribuendo a ridurre il differenziale di genere nel mercato del lavoro in termini di retribuzione e benefici;

- 2) prevedendo interventi mirati a ridurre il *gap* pensionistico, attraverso il ripristino, nel prossimo provvedimento utile, della disciplina sull'uscita pensionistica per il tramite della cosiddetta « opzione donna » alle regole vigenti sino al 31 dicembre 2022 e l'adozione di ulteriori misure suscettibili di affrontare in modo più incisivo e risolutivo le condizioni che sono alla base della penalizzazione femminile in campo previdenziale ovvero sia la disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro, con particolare riguardo ai bassi livelli

contributivi e alle interruzioni di contribuzione per maternità e lavoro di cura.

(1-00329) « Quartini, Barzotti, Aiello, Carotenuto, Di Lauro, Marianna Ricciardi, Sportiello, Tucci, Alfano, Amato, Appendino, Ascari, Auriemma, Baldino, Bruno, Cafiero De Raho, Cantone, Cappelletti, Caramiello, Carmina, Caso, Cherchi, Alfonso Colucci, Conte, Sergio Costa, D'Orso, Dell'Olio, Donno, Fede, Fenu, Ferrara, Ilaria Fontana, Giuliano, Gubitosa, Iaria, L'Abbate, Lomuti, Morfino, Orrico, Pavanelli, Pellegrini, Penza, Raffa, Riccardo Ricciardi, Santillo, Scerra, Scutellà, Francesco Silvestri, Torto, Traversi ».

