

Piano nazionale per l'Occupazione Femminile

**Un Patto per le Donne, un piano integrato
di azioni**

Aggiornamento al 21 marzo 2021

Stati generali delle Donne

Alleanza delle Donne

PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E
RESILIENZA 2021

PIANO
NAZIONALE PER
L'OCCUPAZIONE
FEMMINILE

STATI GENERALI
DELLE DONNE

ALLEANZA DELLE
DONNE

AGGIORNAMENTO A MARZO 2021

Le risorse europee di Next Generation EU e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), rappresentano un'occasione che le donne non possono permettersi di perdere. Come Stati Generali delle Donne e Alleanza delle Donne, costituita da più di 120 associazioni, stiamo lavorando dal 2014 con grande impegno professionale perché i progetti che saranno contenuti nel PNRR consentano alle donne di poter lavorare, vivere con dignità e sicurezza, creare le proprie imprese e studi professionali in Città vivibili liberando le proprie potenzialità e competenze per essere il motore del rilancio dell'Italia. Abbiamo mobilitato le donne che vivono in ogni regione, le imprenditrici, le associazioni, le studiose, il nostro comitato scientifico che ci hanno dato suggerimenti e progetti concreti, ciascuno dei quali si riferisce a uno dei "capitoli" del Recovery Plan e sia realizzabile in tempi certi con le risorse a disposizione. Il nostro obiettivo è scrivere, partendo dalle nostre realtà professionali, un metodo verso la ripresa dell'Italia con il protagonismo delle donne e che implica:

- l'incremento dell'occupazione femminile al 62% in 5 anni che, secondo le stime di Bankitalia, farebbe salire il Pil in modo esponenziale e aiuterebbe il Paese a uscire da una crisi demografica senza precedenti. Occorre assumere donne nei diversi ambiti della sanità, nell'istruzione e formazione di qualità; nella salvaguardia, conservazione e valorizzazione dei beni artistici, paesaggistici e culturali; nelle attività collegate al turismo (centri di informazione e promozione), nei centri per l'impiego e di avvio al lavoro; nell'accoglienza alle persone migranti e nell'integrazione nello spazio pubblico (con una gestione/supervisione più capillare di associazioni o cooperative); nelle infrastrutture con partecipazione dello Stato: rete stradale e autostradale, servizio aereo, ferroviario (sviluppo reti locali, strategiche per pendolari), navale (traghetti pubblici), telecomunicazioni e banda larga eccd. attraverso l'assunzione di personale qualificato per la progettazione, la gestione e le attività collegate alla manutenzione e la gestione e il reinvestimento degli introiti. Si rivelerebbe strategico anche tornare alla partecipazione maggioritaria in almeno una banca pubblica che assicuri il pagamento di fondi e sussidi pubblici in tempi brevi.

- definizione degli obiettivi ex ante e messa in atto di una valutazione di impatto di genere (VIG) con la costituzione di una struttura in capo al Mef che si occupi della valutazione complessiva dell'impatto delle misure per ridurre le disuguaglianze.

- messa in atto del *gender procurement* per le imprese impegnate nei progetti del Recovery Plan che realizzano la parità tra i sessi nella retribuzione, nelle carriere e nel management.

- istituzione di un'Agenzia per le donne per sostenere l'adozione di misure concrete finalizzate a creare lavoro femminile, che supporti le imprese e che eviti disuguaglianze e discriminazioni.

- selezione degli interventi sulla base della effettiva realizzabilità in particolare per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile per realizzare finalmente l'accesso al credito (è da decenni che se ne parla!), agevolazioni fiscali per chi investe in imprese innovative e start up, finanziamenti a fondo perduto alle imprenditrici che decidano di avviare un'attività, fondo per il rilancio delle imprese femminili esistenti, agevolazioni economiche per la formazione continua nei primi 5 anni attivando progetti a cura delle Regioni per l'acquisizione di competenze digitali, finanziarie e manageriali e monitoraggio sul credito concesso dalle banche e dalle altre istituzioni finanziarie alle nuove imprese avviate da donne e da uomini

- monitoraggio costante, per controllare che concessione delle risorse sia condizionata al raggiungimento degli obiettivi intermedi effettivamente raggiunti. Le misure in generale necessarie sono:

- prevedere una omogeneizzazione della disciplina per la tutela della maternità/paternità per estendere anche alle lavoratrici/ori autonome/i, alle imprenditrici e alle professioniste le misure attualmente previste per le lavoratrici dipendenti;
- rendere permanente la destinazione delle risorse del Fondo per la contrattazione di secondo livello per l'introduzione di sgravi contributivi a favore dei datori di lavoro che adottano misure per aiutare i e le dipendenti ad armonizzare famiglia e lavoro;
- prevedere un incremento della copertura figurativa per i periodi di interruzione lavorativa ai fini del raggiungimento dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico: i contributi figurativi riconosciuti per i periodi di tutela della maternità/paternità e per quelli di assistenza e cura del coniuge o del parente di primo grado;
- per le aziende, anche le micro imprese e le PMI, che rimuovono le disparità salariali vengono introdotte misure premiali;
- tutte le imprese devono essere tenute a presentare il Rapporto annuale sulla situazione del personale e sul divario retributivo fra i propri addetti/e;
- tutte le amministrazioni pubbliche e le imprese private devono avviare programmi di audit interno per rilevare e prevenire molestie, violenze e discriminazioni sul luogo di lavoro. A tale scopo viene nominata una figura di riferimento interna all'azienda per la valutazione del rischio, secondo il modello implementato dal Metodo Scotland;
- obbligo di corsi di aggiornamento aziendali per l'abbattimento di stereotipi di genere e per la presa di consapevolezza di diritti. Deve essere richiesta all'azienda una relazione gender sensitive sul proprio operato;
- devono essere previsti sgravi contributivi e fiscali effettivi per chi assume donne vittime di violenza di genere inserite in appositi programmi di protezione al fine di garantirne il pieno reinserimento nel tessuto sociale, economico e produttivo.

Occorre assumere la lotta alla disoccupazione femminile e alla precarietà in generale come priorità assoluta, con un piano straordinario di investimenti pubblici e privati capaci di creare lavoro buono, stabile e dignitosamente retribuito per tutte e per tutti. D'altra parte, non è neanche detto che una eventuale ripresa generale dell'occupazione vada a incidere positivamente su quella femminile, sia in termini di accesso al lavoro sia di gap salariale. Occorre ipotizzare che il 50 per cento dei nuovi assunti siano donne. Insieme a una serie di misure, come quelle che di seguito indichiamo.

Perché solo se le donne saranno protagoniste, l'Italia potrà ripartire. Se la parità di genere è ora la priorità per il governo Draghi deve esserci una strategia strutturale che riguarda tutti i settori, una strategia guidata da donne.

#oraomaipiù

Perché un Piano nazionale per l'occupazione femminile.

Come Stati Generali delle Donne siamo partite da Roma, il 5 dicembre 2014 presso la sede del Parlamento Europeo, con il Patrocinio del Ministero Sviluppo Economico. Siamo presenti da febbraio 2015 in ogni Regione italiana per attivare gli Stati Generali delle donne regionali. E' risultato fondamentale dalle nostre riflessioni declinare le politiche sul lavoro delle donne a livello di ogni singolo territorio cogliendone le specificità, le vocazioni, le opportunità, per studiare e trovare soluzioni concrete ai problemi reali delle cittadine che con noi credono in una Italia che cresce e che ce la può fare. Le aree urbane e rurali sono stati laboratori per studiare nuovi strumenti e nuove strategie per uno sviluppo sostenibile che possa mettere in moto i meccanismi per ri-creare nuova occupazione non solo per le donne.

Un Patto per le Donne che diventa un Piano Nazionale per l'occupazione femminile, fornisce una risposta flessibile ed integrata alle diverse esigenze territoriali, promuovendo a tal fine un più efficace coordinamento tra i diversi strumenti di programmazione e di pianificazione e tra le diverse fonti finanziarie disponibili, nonché tra i diversi soggetti istituzionali interessati.

Un Patto per le Donne è quindi un percorso unitario di intervento sui territori finalizzato a creare nuova occupazione femminile nell'ambito dello sviluppo economico, produttivo ed occupazionale dell'Italia, per la cui attuazione è ritenuta necessaria un'azione coordinata, con il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, in considerazione della strategicità e complessità degli interventi, nonché per accelerarne la realizzazione, nel rispetto delle disposizioni comunitarie e nazionali.

Il rilancio dell'occupazione femminile può essere interpretata come una misura anti-ciclica, capace di stimolare nuova domanda lavorativa e di recuperare anche quelle professioni artigianali così preziose per mantenere l'identità territoriale, oltre le nuove professioni che scaturiranno dai processi in atto della digitalizzazione e della transizione ecologica. La strategia è quella di un superamento dell'approccio di genere rispetto alla gestione della cura e all'accesso ai congedi all'interno di un discorso più complessivo che riguarda una progressiva "territorializzazione" dell'organizzazione del lavoro volta a favorire la costruzione di sistemi di welfare aziendale 4.0. Le donne sono spesso sia lavoratrici che care-givers e da sole spesso portano avanti le famiglie, sono multitasking e infaticabili collaboratrici animate da un grande spirito di servizio a favore del Paese. Non possono essere continuamente penalizzate nell'accesso al lavoro, negli stipendi, negli avanzamenti di carriera, né quando vanno in pensione.

E' questa la sfida del nostro tempo: mettere insieme la necessità di percorrere vie innovative che sappiano ottimizzare la spesa pubblica e tutelare i nuovi rischi che derivano dall'invecchiamento della popolazione; gestire in modo organizzato e con linee di intervento chiare e trasparenti i processi migratori in atto; realizzare interventi concreti, positivi, quartiere per quartiere, strada per strada, perché sono strade che i nostri figli e le nostre figlie percorrono ogni giorno.

Molto è stato detto e scritto negli ultimi mesi. Ora dobbiamo puntare su una crescita strutturata e sistemica in rottura con il passato. Serve un grande investimento per le donne non più procrastinabile.

E' ora evidente che le misure proposte per la decontribuzione di oneri sociali e fiscali, creerebbero solo una ulteriore segmentazione del mercato del lavoro e produce lavori di bassa qualificazione. Si tratta di agevolazioni utilizzate spesso da imprese che avrebbero comunque assunto.

Ed è anche evidente che non basterà aprire più asili nido: la cifra prevista nel Recovery ci porta al 40% dei bimbi al nido. Dobbiamo raggiungere l'obiettivo del 60% come era stato indicato già nel piano Colao ma al contempo occorre programmare un piano di infrastrutture sociali, di servizi sanitari ed educativi per la prima infanzia e di assistenza per anziani e disabili. Le famiglie hanno bisogno di strutture di quartiere e a domicilio (per anziani e disabili) a livello anche di condominio anche su modelli di coesione di piccoli gruppi in autorganizzazione (turnazione / cooperative di assistenza) servizi di qualità garantiti ovunque (scuola + pullmino e locale attesa x il rientro dei bambini). Manca soprattutto il lavoro ma manca anche il supporto per poter lavorare in serenità, a partire dagli asili nido ma pensando anche ai percorsi di studio dei nostri figli e delle nostre figlie.

La maratona per l'Europa dello scorso 27 febbraio in collegamento con 12 città europee e con il Patrocinio della Commissione Europea e del Parlamento europeo ha confermato il concetto che occorre ripartire dalle città per una nuova Europa e quindi una nuova Italia. La crisi pandemica ha spinto ad una svolta l'Europa, che ha ritrovato in questo frangente drammatico la voglia di unità e nuove ambizioni. I risultati del lungo e combattuto Consiglio europeo, conclusosi il 21 luglio con un accordo di portata storica, aprono ora una nuova fase che deve riuscire a tradursi nel percorso per creare una Europa politica, federale, sostenibile, equa.

I progetti da mettere in campo devono riguardare i seguenti obiettivi specifici:

- 1.** Rafforzare la governance urbana sostenendo un migliore accesso ai servizi da parte dei cittadini e delle cittadine, (inclusa l'e-governance e promuovendo un "approccio territoriale" allo sviluppo locale.
- 2.** Assicurare che le città siano vivibili prevenendo sia le cause sia gli effetti delle disuguaglianze, dell'emarginazione e della segregazione, affrontando i bisogni delle donne, dei bambini e delle bambine, dei giovani e dei gruppi emarginati e vulnerabili come i disabili, i migranti e gli sfollati.
- 3.** Rendere più verdi le città e migliorarne la resilienza incrementando la qualità della vita, promuovendo la crescita verde urbana e rendendo le città più efficienti sotto il profilo delle risorse attraverso modalità sostenibili di produzione e consumo.
- 4.** Migliorare la prosperità e l'innovazione nelle città incoraggiando economie locali sostenibili compresa l'economia circolare, promuovendo la transizione digitale e creando occupazione femminili in questo ambito

Le misure per il lavoro femminile

DALLA PARTE DEL LAVORO E DELLE DONNE

a cura di Alessandra Servidori, Docente Universitaria, Presidente Nazionale Associazione TutteperItalia

Disponibili ad articolare ovviamente compiutamente su una linea di irrobustimento della proposta governativa in merito a 6 argomenti:

A) Ispirarsi alla normativa Europea, con le misure previste, a cui adeguarsi entro il 2022 con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale UE della Direttiva 2019/1158, l'iter che porterà l'Unione Europea a rafforzare la legislazione sociale degli Stati membri e, in particolare, le misure tese a migliorare in maniera uniforme la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro. Queste misure saranno applicate nei confronti di tutti i rapporti di lavoro per promuovere appieno anche le pari opportunità.

B) Procedere con il potenziamento della contrattazione di prossimità come prevede l'accordo interconfederale del del 28 giugno 2011 e il successivo del marzo 2018, rafforzando il welfare aziendale sul versante dei congedi parentali anche usufruendo dei fondi bilaterali (vedi accordo confederale del 20 febbraio 2014... su Bilateralità e sussidiarietà ...) riposizionare le risorse usando la bilateralità oltre la formazione e tarandola sul sostegno al reddito per le lavoratrici e lavoratori che hanno necessità di più flessibilità lavorativa. Bilateralità come welfare di sostegno ai congedi parentali e al bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro.

C) Fiscalizzazione di vantaggio per le aziende che promuovono e attuano la responsabilità sociale dell'impresa sostenendo il bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro e riorganizzazione aziendale ispirandosi alla direttiva Ue Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 - <https://eurlex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ENTutte> le politiche dell'UE, compresi il prossimo QFP e il piano di risanamento, includono una prospettiva di genere.

D) Ispirarsi al provvedimento della Direttiva Ue- GU L 330 del 15.11.2014- che istituisce l'albo delle imprese con 500 addetti e più che rispettano i criteri di responsabilità sociale dell'impresa (Rsi) concreta- La direttiva prevede, per le grandi imprese, l'obbligo di pubblicare informazioni relative alle misure adottate in materia di responsabilità sociale. I grandi enti di interesse pubblico con oltre 500 dipendenti (società quotate, banche, imprese di assicurazione e altre imprese individuate come tali dagli Stati membri) sono tenuti ad inserire nelle loro relazioni di gestione informazioni pertinenti e utili sulle politiche attuate, sui principali rischi e sui risultati ottenuti in materia ambientale, sociale, dei diritti umani e di lotta alla corruzione. Sappiamo che le imprese italiane sono per il 93% piccole imprese ma sono consorziate tra di loro formando la rete che costituisce le grandi imprese. Le informazioni, vanno predisposte attraverso un processo interno di vigilanza responsabile da istituire in seno ad ogni impresa e congiuntamente ai rispettivi fornitori, subappaltatori e altri portatori di interessi, devono fornire agli azionisti e a tutte le parti in causa una visione d'insieme della posizione e dei risultati dell'impresa. La Commissione Ue ha predisposto anche linee guida non vincolanti che faciliteranno l'applicazione effettiva della direttiva da parte delle imprese interessate.

E) Riforma Madia Legge 124/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", Art. 14. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche: applicare nella PA gli accordi tra amministrazioni, asili nido ed enti per

strutture per l'infanzia campi estivi (che garantiscano, ad esempio, servizi aperti nei periodi in cui le scuole sono chiuse) riservati ai figli dei dipendenti pubblici e aprirne la frequentazione ai bambini del territorio ristrutturando edifici militari (ex caserme e uffici) secondo il Fondo già finanziato dal Codice Militare a cui fa riferimento la Legge. Art 10 -All'articolo 596 del codice dell'ordinamento militare, di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1 -bis . Il fondo di cui al comma 1 è finanziato per l'importo di 2 milioni di euro per l'anno 2015 e di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016 e 2017. Al relativo onere si provvede mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2015, 2016 e 2017, della quota nazionale del Fondo per lo sviluppo e la coesione, programmazione 2014-2020, di cui all'articolo 1, comma 6, della legge 27 dicembre 2013, n. 147. A decorrere dall'anno 2018, la dotazione del fondo di cui al comma 1 è determinata annualmente ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d) , della legge 31 dicembre 2009, n. 196»; b) al comma 3, le parole: «anche da minori che non siano figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa» sono sostituite dalle seguenti: «oltre che da minori figli di dipendenti dell'Amministrazione della difesa, anche da minori figli di dipendenti delle amministrazioni centrali e periferiche dello Stato, nonché da minori figli di dipendenti delle amministrazioni locali e da minori che non trovano collocazione nelle strutture pubbliche comunali,»

E bis -Implementare la norma relativa allo smart working con l'introduzione di individuazione di criteri di misurazione con specifico riferimento ai lavoratori in cd smart criteri per poter valutare gli incrementi in produttività o efficienza favoriti dalle modalità di lavoro in smart , criteri con i quali assicurare la misurazione delle performance per il premio di produttività, criteri per assicurare i diritti di prevenzione salute e sicurezza previsti dal TU 81/2008 e successive modifiche, con specifico riferimento alla legge n.81/2017 nella sua essenza di norma incentivo, con chiarimenti rispetto alla copertura inail o definizione degli elementi essenziali dell'accordo individuale e del diritto alla disconnessione.

F)Entro il Dicembre 2020 dobbiamo presentare come Italia il Piano per le politiche attive dei progetti del Fondo Sociale Europeo del bilancio 2021/27 : ora, come approvato dalla Sottosegretario Francesca Puglisi un tavolo operativo tra il Ministero del lavoro, delle politiche sociali, il Ministero della Famiglia e il Dipartimento per le PO della Presidenza del Consiglio, Conferenza Stato regioni e una Rappresentanza degli Stati generali e Alleanze delle donne per predisporre i progetti .

G)Linee guida per il sostegno ai caregivers per usare il Fondo istituito con la legge di Bilancio 2018 per chi si occupa dell'assistenza di anziani malati e disabili. Il fondo di 60 milioni iniziali per il triennio 2018-2020 è poi stato successivamente arricchito di 5 milioni per il triennio 2019-2021 ma mancano i decreti attuativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per beneficiarne. In bilancio vi sono 75 milioni congelati e che rappresenta per le donne lavoratrici un sostegno indispensabile .

Avanziamo anche una proposta per finanziare le proposte argomentandole :

Occorre da subito un grande sforzo collettivo di ripartenza dell'Italia attraverso i fondi del Recovery Fund e che saranno destinate nei prossimi anni al nostro Paese attraverso i 4 pilastri finanziari (MES, SURE, BEI e NGUE). Ma occorre che assieme alle risorse si trovino i veicoli capaci di attrarre tanto risparmio privato che attualmente sonnecchia e che potrebbe essere mobilitato per circa altrettanti 300 miliardi di euro, risorse private che si andrebbero a sommare a quelle pubbliche provenienti dall'Europa.

Per fare tutto ciò, però, il Governo non potrà distribuire soldi a pioggia. Rischiamo di morire di assistenzialismo. Le soluzioni alternative, virtuose, ci sono. Tra le altre, come ricordato dal presidente della Commissione di Vigilanza su Cassa Depositi e Prestiti, quella di istituire un Fondo sovrano, proprio presso Cassa Depositi e Prestiti, in grado di fornire la sua capacità progettuale per indirizzare le risorse del Recovery Fund e del risparmio privato verso progetti concreti, con l'obiettivo di far ripartire il

nostro sistema produttivo e infrastrutturale, e poi per usare il risparmio delle famiglie per acquisizioni estere, sul modello del fondo sovrano norvegese. Un fondo sovrano che con l'aiuto delle società di gestione faccia confluire, attraverso le agevolazioni fiscali, parte del risparmio delle famiglie, dei fondi pensione, delle casse di previdenza, gli immobili pubblici, il patrimonio architettonico, artistico e culturale, le partecipazioni azionarie. Mettendo a frutto tutte le nostre risorse più preziose per finanziare e mantenere in vita le nostre imprese possiamo far ripartire la nostra economia. Inoltre, occorre utilizzare altri strumenti per incanalare l'utilizzo dei risparmi privati a fini produttivi e di crescita o di finanziamento delle PMI (PIR), o per costruire il terzo pilastro della previdenza privata (CIR). Questi i grandi obiettivi che abbiamo di fronte.

Noi ci siamo come segnale di responsabilità ed impegno. Basta con le ideologie, basta con i ricatti. Adesso è il tempo dei progetti, della sinergie, della scrittura dei Recovery Plan entro la fine di aprile.

L' ecosistema imprenditoriale femminile - Il Women in Business Act

Isa Maggi, dottore commercialista, revisore dei conti

Premessa

Abbiamo approntato il Women in Business Act, un insieme di azioni pensate per promuovere l'ecosistema imprenditoriale femminile, alla luce dei dati presentati da Unioncamere. Le proposte contengono le azioni necessarie per rimettere in moto l'economia al femminile.

In un Paese in cui l'imprenditoria femminile è ancora limitata e per molti versi arretrata, rispetto al resto d'Europa, le start up femminili sono ancora meno. Secondo i dati del Mise, nell'ultimo trimestre 2020 solo il 13,3% delle start up innovative ha una prevalenza femminile, contro il 22% delle imprese mentre la presenza di almeno un membro femminile nella compagine azionaria si attesta al 42,6%, contro il 47% delle società di capitali. Fare impresa per una donna è ancora oggi un percorso a ostacoli. Un percorso che la crisi del Covid ha reso ancora più difficile: dopo sei anni di crescita costante, l'Osservatorio sull'imprenditoria femminile di Unioncamere e InfoCamere ha registrato nel 2020 la prima battuta di arresto: appena un -0,29%, pari a quasi 4mila attività in meno rispetto al 2019, e tuttavia un segnale in controtendenza che lascia l'amaro in bocca.

Anche perché, sottolinea l'Osservatorio, sono proprio le imprenditrici giovani quelle che hanno subito di più le conseguenze della pandemia. Oggi in Italia le imprese femminili sono oltre 1,3 milioni su un totale di 6 milioni. Meno di 154mila sono quelle giovanili.

I settori in cui tradizionalmente le donne sono più presenti restano commercio, turismo, assistenza alle persone e, tra le attività manifatturiere, il tessile. Proprio le attività più colpite dalla pandemia, si legge nell'Osservatorio.

Tuttavia, negli ultimi anni si è assistito a una crescita costante delle ditte individuali e società di capitali guidate da donne nei comparti a «maggior contenuto di conoscenza» così come aumentano le imprenditrici con competenze in ambito Stem.

«Prima della crisi non stava andando male per le imprese femminili almeno come tassi di crescita. Tuttavia, negli ultimi cinque anni stavano aumentando più rapidamente rispetto a quelle maschili, così come, sul fronte della formazione, si sta restringendo il gap tra le laureate e i laureati in materie Stem». Eppure, la pandemia sembra aver fatto venire in luce una sorta di debolezza strutturale dell'imprenditoria femminile: non tanto in termini di cessazioni (limitate dagli interventi del governo,

che per ora hanno funzionato), quanto in termini di natalità lorda: «C'è una differenza enorme nei tassi di natalità, a discapito delle attività femminili che dunque hanno risentito di più della crisi, rispetto a quelle maschili, su tutto il territorio nazionale.

E non è una questione solo settoriale, infatti i dati ci dicono che anche all'interno degli stessi comparti c'è uno svantaggio per imprese femminili. Ci sono degli elementi strutturali che frenano questo fenomeno e tra questi il più importante è l'accesso al credito.

Lo conferma l'Osservatorio Unioncamere dello scorso anno: «è basso il ricorso al credito bancario (solo il 20% delle imprese femminili), anche per un sentimento di scoraggiamento aspettandosi un rifiuto da parte della banca (8% nel caso femminile contro il 4% negli altri casi): e quando le imprese femminili chiedono credito, il credit crunch è maggiore. Sul totale dei casi in cui vi è un ricorso al credito bancario, per l'8% delle imprese femminili il credito erogato non è stato adeguato o la richiesta non è accolta, contro il 4% delle imprese in generale.

Ciò anche perché il sistema bancario chiede alle imprese femminili maggiori garanzie reali, di terzi, di solidità finanziaria e di crescita economica», si legge nel rapporto.

Probabilmente la ragione va ricercata più nelle caratteristiche strutturali dell'impresa femminile italiana, che non in una sorta di pregiudizio delle banche.

I dati dimostrano che il tasso di approvazione è identico a parità di caratteristiche delle imprese.

Tuttavia, in effetti questa percentuale risulta inferiore per le realtà a guida femminile, perché il grosso gap è che la presenza di queste aziende è più forte nei settori più poveri dell'economia.

Gli Stati Generali delle Donne con l'Alleanza delle donne sottolineano ancora una volta i benefici attesi di utilizzare il potenziale non sfruttato delle donne imprenditrici, compresa la promozione della crescita economica (fino al 2% del PIL globale secondo le stime) e aumentare la partecipazione della forza lavoro (contribuendo a raggiungere l'impegno dei leader del G20 a ridurre il divario di genere nella partecipazione della forza lavoro del 25% entro il 2025).

Mentre le recessioni tendono a colpire in modo più acuto i settori dominati dagli uomini (ad esempio la manifattura e l'edilizia), la crisi COVID-19 e le risposte politiche associate (ad es. il contenimento a casa, l'allontanamento sociale) hanno avuto un impatto significativo su settori dominati dalle donne, come ad esempio l'ospitalità, il turismo e la vendita al dettaglio. La crisi Covid-19 ha inoltre ridotto l'accesso all'assistenza all'infanzia, compromettendo la disponibilità di tempo e la continuità dell'attività di molte donne imprenditrici. Un'analisi approfondita mette in evidenza che le piccole imprese femminili sono, in media, più piccole in termini di entrate e occupazione. Le donne imprenditrici fanno affidamento sul finanziamento informale rispetto al finanziamento bancario rispetto agli uomini. In quanto tali, le donne imprenditrici sono a rischio di "caduta" per quanto riguarda l'ammissibilità e l'accesso ai programmi di aiuto COVID-19, dato che le misure delle piccole imprese del Governo fanno affidamento sulle relazioni preesistenti con istituti di credito commerciali e non includono disposizioni per micro o piccole imprese. Ad oggi, la maggior parte delle risposte della politica sulle piccole imprese COVID-19 non sono state sensibili al genere. Gli strumenti finora utilizzati sono state misure indifferenziate che seguono un approccio a "taglia unica" e il supporto potrebbe non essere uguale per tutte le piccole imprese.

Abbiamo rilevato che :

1. L'attenzione rivolta alle PMI con dipendenti da parte delle misure anti covid ha escluso di fatto molte donne imprenditrici che sono ditte individuali o lavoratrici autonomi senza dipendenti ma spesso con subappaltatori e affidamento dei lavori a contoterzisti;

2. L'attenzione ai prestiti continua ad essere una costante sfida, dato l'atteggiamento delle donne imprenditrici e l'esperienza dell'accesso al credito;

3. L'attenzione all'innovazione tecnologica esclude la maggioranza delle imprese guidate da donne;

4. Le donne hanno bisogno di diverse forme di supporto e consulenza in termini di servizi reali e di accompagnamento, programmi di tutoraggio, mentoring e coaching, anche attraverso il supporto dei CIF, Comitati Imprenditoria femminile presenti in ogni Camera di Commercio. Le donne imprenditrici hanno generalmente meno contatti professionali, compresi consigli di consulenti professionali e advisor. Le donne hanno meno probabilità di utilizzare soluzioni digitali commerciali, che incidono sulla loro capacità di transizione nel commercio online.

Poiché le donne devono saper affrontare ostacoli diversi e maggiori alla creazione di imprese rispetto agli uomini e poiché la crisi COVID-19 ha sconvolto le condizioni economiche per tutti gli imprenditori ma la maggior parte delle risposte politiche non hanno utilizzato strumenti specifici per sostenere le imprese femminili, sebbene l'evidenza suggerisca che le donne siano state maggiormente colpite dalla pandemia emerge dalla crisi la necessità di aumentare " l'alfabetizzazione di genere" dell'ecosistema imprenditoriale e bancario, per evitare di sottovalutare gli squilibri di genere nell'imprenditorialità.

Rilevante è allora la connessione tra l'ecosistema imprenditoriale e le politiche che sostengono le disuguaglianze socioeconomiche. E allora cosa fare? Il Women in Business Act è lo strumento che dobbiamo mettere in campo per rafforzare il sostegno pubblico alla nascita e allo sviluppo di nuove imprese femminili e rafforzare quelle esistenti. Strumenti ed azioni:

A- Innanzitutto l'istituzione di un Comitato di alto livello per l'imprenditoria femminile con esperte, consulenti politici/che per consigliare il governo sui programmi di recupero di COVID-19, per rispondere a queste domande:

1. Cosa sappiamo del modo in cui l'attuale crisi sta colpendo le donne imprenditrici?

2. In che modo i Governi possono raccogliere dati sugli effetti di genere della crisi sul sistema delle imprese?

3. Quali misure sono state prese per affrontare le sfide specifiche affrontate dalle donne imprenditrici? Cosa può fare il Governo per garantire che le donne imprenditrici possano beneficiare di pacchetti di assistenza specifici?

4. Quali sarebbero le caratteristiche di una politica di imprenditorialità sensibile al genere in risposta alla crisi COVID-19?

5. Cosa può fare il Governo per mantenere l'attività per le donne imprenditrici ed evitare battute d'arresto nella partecipazione e nel successo delle donne nell'imprenditoria?

B- Occorre immaginare la realizzazione di un "modello imprenditoriale mediterraneo" per migliorare l'ecosistema dell'imprenditoria femminile attraverso quattro obiettivi interconnessi da realizzare nel periodo 2021- 2025 :

- aumentare il numero di imprese a conduzione femminile che crescono a livello internazionale,

- aumentare il numero di donne in posizioni di comando in società italiane,

- aumento del numero di donne imprenditrici

- aumentare il numero di start up guidate da donne.

Occorre strutturare 10 azioni per ciascun obiettivo e stabilire obiettivi quantitativi da raggiungere entro il 2025:

- Aumento del 100% del numero di società commerciali femminili a guida internazionale;
- Aumento del 100% della partecipazione e del tasso di donne nei programmi di sviluppo gestionale;
- Aumento del 50% nelle donne partecipanti a programmi di start up;
- Aumento del 50% del sostegno alle imprese locali per le donne nell'ambito delle attività commerciali.

Con alcuni adattamenti, i programmi attuali devono comprendere gli investimenti nelle imprese femminili per mettere a punto una strategia di imprenditorialità e di innovazione in tutto l'ecosistema femminile anche attraverso l'incontro tra le imprese femminili e il sistema degli incubatori, acceleratori, università, *innovation hub* attraverso un contributo a fondo perduto per l'acquisizione dei servizi prestati da tali soggetti e per il rafforzamento patrimoniale .

E' necessario garantire che l'analisi di genere sia applicata non solo ai dati raccolti su COVID 19, i programmi in fase di sviluppo, la loro diffusione e il loro impatto, ma occorre analizzare come i finanziamenti e i bonus previsti dai vari DPCM sono stati assegnati.

E' necessario attivare percorsi di formazione e strumenti per la trasparenza per le agenzie di finanziamento. Sviluppare dati disaggregati per genere per il monitoraggio degli impatti e delle imprese di COVID-19 e sostenere la partecipazione e l'impatto del programma è una risorsa vitale per garantire politiche aziendali sensibili al genere.

Le future politiche economiche devono essere sensibili al genere.

1) In quali settori operare? Le donne imprenditrici hanno più probabilità degli uomini di impegnarsi in settori colpiti duramente dal calo della domanda dei clienti (ad es. vendita al dettaglio, ospitalità, turismo, cura e sanità).

2) Occorre focalizzare il sostegno sulla sostenibilità e la crescita per le donne già imprenditrici e orientare le nuove aspiranti imprenditrici spingere le donne attraverso percorsi di orientamento alla scelta imprenditoriale che facciano emergere le donne effettivamente dotate di spirito imprenditoriale, da sostenere, accompagnare e formare con attività formative specifiche.

Occorre selezionare i talenti imprenditoriali che hanno un progetto di fattibilità da parte di un team di esperte/ imprenditrici di successo;

b) accompagnamento/formazione di un mese dei talenti così selezionati;

c) un mese di stage in azienda-incubatore dello stesso settore di quello nel quale opererà;

d) erogazione di un #microcredito, se necessario.

3) Aumentare l'accesso al credito per le donne imprenditrici, incluso un aiuto mirato su progetti di ripresa e con fondi specifici per settore (una riproposizione del modello della legge 215, prima della sua regionalizzazione) oltre ad una formazione mirata di sostegno all'alfabetizzazione finanziaria.

4) Investire nel rafforzamento degli ecosistemi dell'imprenditorialità, compresa l'assistenza alle donne e alle organizzazioni di sostegno alle piccole imprese e gli incentivi per le piccole imprese tradizionali per coinvolgere e supportare in modo proattivo diverse donne beneficiarie, ad es. attraverso quote per le imprese di proprietà femminile.

5) Aumentare l'accesso delle donne imprenditrici ai contratti di appalto pubblico attraverso quote (ad es. come percentuale del finanziamento aggiudicato).

6) Supporto per la trasformazione digitale delle piccole imprese in commercio online.

7) Attivare investimenti in infrastrutture sociali e di sostegno alle piccole imprese, compresa l'integrazione di politiche e programmi incentrati sulla genitorialità.

8) Attivare programmi di networking in generale per tutti gli imprenditori, ma ancora di più per le imprese delle donne, per accedere alla consulenza aziendale, alla formazione e alla consulenza finanziaria, anche attraverso Protocolli dedicati per aiutare le donne imprenditrici a interagire con le piattaforme virtuali.

9) Attivazione di misure per aumentare il numero di donne d'affari, Business Angels e decision-maker in fondi di venture capital, al comando di organizzazioni di capitali di rischio per aumentare l'accesso al capitale di rischio da parte delle donne imprenditrici e per supportare le imprenditrici che sono davvero orientate alla crescita.

10) Creazione di un kit per progettare politiche imprenditoriali efficaci per le donne, per il trasferimento di buone pratiche, per un orientamento alle scelte sulle politiche imprenditoriali delle donne e un database di casi studio sulle migliori pratiche.

11) Favorire lo start-up di imprese femminile ad alto potenziale di ricerca nell'ambito ambientale, dell'economia circolare e più in generale della sostenibilità.

12) Monitoraggio dei programmi di supporto e garanzia del sostegno alle imprese guidate e fondate da donne

13) Aumentare la promozione di modelli di ruolo femminili.

Sul fronte della politica, esistono ora diversi provvedimenti a sostegno dell'imprenditoria femminile e la nuova Legge di Bilancio ha istituito un fondo d'investimento per incentivare le donne ad avviare attività imprenditoriali a partire da quest'anno. Questo fondo ha una dotazione finanziaria di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022 e verrà gestito attraverso un Comitato per le donne di impresa. Sono quindi previsti differenti forme di agevolazione tra cui contributi a fondo perduto, finanziamenti per le nuove start-up innovative e interventi specifici richiesti dalle imprese femminili. Ma la vera sfida si giocherà con il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr).

La bozza precedente conteneva alcune misure, ma manca ancora una coerenza tra i vari strumenti. C'è un capitolo che riguarda la coesione, dedicato a donne e giovani, ma le azioni specifiche non sono previste, mentre nelle sezioni dedicate alla transizione digitale e alla transizione verde, non c'è traccia di una valutazione dell'impatto di genere delle varie misure. Questa frammentazione rischia di ridurre l'efficacia dei provvedimenti stessi o addirittura di aumentare le differenze di genere.

Eppure la Commissione Europea su questo è stata ben chiara e noi non possiamo fallire questa partita.

Città Agile e Realismo Ecologico

Lucia Krasovec-Lucas architettrice, Comitato Scientifico Stati generali delle Donne

Con "Be plural like the universe", Fernando Pessoa ci ricorda poeticamente che Tutto fa parte del Tutto, che siamo molecole di un meccanismo complesso e magnifico che potrà funzionare in modo perfetto anche per merito nostro.

Pochi giorni fa l'ONU ha pubblicato il rapporto sul clima sulla base dei dati forniti per il 2020 dai 75 Paesi firmatari l'accordo di Parigi, che rappresentano il 30% delle emissioni globali di gas a effetto serra del pianeta: i dati sono sconcertanti, e rispetto alla situazione del 2010 si può prevedere che la riduzione dei livelli di emissione nel 2030 sarà del 1%.

A meno che non vengano accelerate le azioni concordate coralmemente per cambiare direzione. Non c'è più tempo per tergiversare !

La questione clima trova le sue maggiori criticità, nella produzione ed effetti nocivi, negli ambiti urbani, ed è evidente quindi che la transizione ecologica dovrà passare dalla sperimentazione di un nuovo modello di Città come playground d'eccezione per rimettere al primo posto la salute dell'essere umano che non può venir disgiunta da quella della Madre Terra in tutte le sue forme, poiché presupposto invalicabile della nostra stessa esistenza.

Il 72% della popolazione mondiale vive nelle Città, e questo dato tende ad aumentare: ciò significa che dobbiamo pensare a un nuovo concetto che prevede la transizione da smart city a smart human, come reale garanzia per invertire la rotta nel rilancio di tutte le risorse disponibili, umane in primis e quelle che afferiscono al patrimonio che abbiamo ereditato e alla grande potenzialità che il pianeta ci offre.

Con il termine Città si deve intendere ogni insediamento umano, rompendo la dicotomia tra aree esterne ed interne ma pensando ad un unico organismo da trattare con la stessa metodologia, puntualmente a scale diverse: un arcipelago di flussi di pensieri e saperi, di patrimonio bene comune, di esseri umani che portano in sé la storia del mondo per trasmetterla alle generazioni che verranno, di fiumi, di prati, di foreste, di acque che scorrono narrando la memoria di tutti i tempi, ricordando che ogni nostra azione avrà, per le leggi della fisica e dell'Universo, una risposta e un effetto anche a lunga distanza, ed è per questo che dobbiamo anticipare le conseguenze di ciò che oggi facciamo, abbattendo ogni barriera fisica e mentale.

Dobbiamo reimparare a guardare e ad ascoltare le pietre, gli alberi, le strade, le persone, per attivare quella coivellance che potrà sconfiggere l'iniquità e la discriminazione, a ogni livello, che si sta propagando sul pianeta e che trova tragici parallelismi anche sugli umani.

Il disequilibrio tra generi, non solo biologici, è ancora molto evidente e l'approccio che questo problema richiede deve trasformarsi, non ci dovranno essere più recinti, in ogni ambito, inclusa quella che viene indebitamente definita la "questione femminile". Il ruolo fondamentale della Comunità in costruzione dovrà affrontare le trasformazioni necessarie mettendo in atto l'equilibrio tra investimenti e realtà sociale, la cura dei luoghi di vita e delle risorse, nella considerazione che una delle risorse principali, intesa come neo-materia, sono i cittadini, gli abitanti.

L'apporto femminile al cambiamento, in particolare, è fondamentale per affrontare quella rigenerazione che trova forza nella visione della cura, del rispetto e nella reciprocità.

Non a caso, Il Comitato Economico e Sociale Europeo ha nuovamente richiesto, con la Risoluzione di pochi giorni fa, il coinvolgimento della Società Civile Organizzata nei PNRR, affinché il futuro venga

scritto nell'ottica di un lavoro di squadra che promuova tutte le proposte della pluralità collettiva, come processo di inclusione attivo e non passivo, a beneficio di tutte e tutti: scrivere proposte, oltre i generi, è la missione che le donne italiane dovranno intraprendere da subito, per costruire nuove alleanze di Comunità e contribuire, con le competenze e i saperi, alla costruzione della Città Agile.

Come potremo decostruire stereotipi e cattive abitudini ?

La sfida nella sfida, e i risultati che verranno, sta nella modalità con cui andremo a governare lo spazio che abitiamo e abiteremo, che è prima di tutto riparo e opportunità di crescita e trasformazione della Comunità attuale e futura, che deve essere considerata il Bene Comune per eccellenza e senza la quale nulla potrà funzionare in armonia.

Alla sfida dovremo partecipare tutte e tutti, comprendendo tutte le forme viventi del pianeta poiché sono nostri ineludibili alleati di vita, e guardando anche alle innovazioni di altri Paesi trovare il coraggio di superare l'inerzia con forme di flessibilità che aiutano lo sviluppo di creatività e immaginazione, stati d'animo necessari ad accogliere le sfide.

Il welfare è pensare in modo organico e inclusivo. Se le donne stanno bene, ad esempio, tutta la Comunità starà bene. Sembra banale ma se un pezzo del corpus della società non funziona e/o non è interconnesso con il resto ben presto gli effetti negativi dilagheranno in modo imprevedibile e devastante in modo trasversale in tutta la Comunità.

La Città, e il territorio in cui si palesa, deve tener conto degli esseri umani e quanto l'habitat ci offre potenzialmente, in termini di elementi tangibili e intangibili, come un corpo unico con la chiara coscienza delle sue geometrie evidenti e le connessioni sottese: è questa la prima condizione necessaria a far partire in modo soddisfacente la transizione ecologica intesa come insieme di azioni plurali e interconnesse volte a migliorare la vita delle Comunità e del Pianeta, elementi che emergono con chiarezza nei contenuti dell'Obiettivo 17 di Agenda 2030.

Non si può correggere né migliorare ciò che non si conosce e non si considera !

La Francia ha recentemente trasformato la dicitura del Ministero dell'Economia in Ministero dell'Economia e Rilancio, noi potremmo pensare ad ampliare il Ministero per la Transizione Ecologica e trasformarlo in Ministero per la Transizione Ecologica e le Città (MiTEC), come idea manifesta del cambiamento.

La Città Agile, intesa come Smart Human City, dovrà anticipare i nuovi sintomi attraverso la coveillance, diventare fabbrica di reti tra individui, istituzioni e sistemi per sperimentare il test by doing con esercizi di fiducia necessari per combattere l'atrofia dell'immaginazione e della speranza collettiva, dove la rigenerazione urbana non riguarda solo il maquillage architettonico degli edifici, ma anche e soprattutto gli aspetti sociali che sottendono attraverso le dinamiche relazionali degli spazi pubblici, come propulsori di rinascita, e delle economie che intersecano la vita del quotidiano.

Se la Città è un Bene Comune per eccellenza, allora significa che la Città nella sua interezza dovrà diventare un luogo in cui sviluppare il concetto di Impresa collettiva, anticipando così le azioni da intraprendere oltre la transizione ecologica al fine di dare continuità alle buone pratiche che si andranno a mettere in atto, e costruire radici forti per una comunità sinergica.

Questo atto rivoluzionario ci permetterà di esaltare le differenze senza coltivare nostalgie, ma soprattutto ci aiuterà a occuparci in modo migliore delle nostre risorse, e uscire dall'equivoco delle pratiche del trasloco.

La Città Agile scrive progetti chiari e praticabili, innovativi, e ha cura del capitale bene comune che possiede. I progetti, e la capacità visionaria che li determina, dovranno trovare origine all'interno di una trama evolutiva che comprende tutti i settori dell'intero ambito urbano, un insieme organico che funziona come un corpo unico verso la sfida di quella Città Impresa Collettiva che potrà garantirci i prossimi futuri.

La Città Agile si basa su un sistema capace di ascolto, analisi e valutazione dei dati, la connessione e la partecipazione, presupponendo un diverso grado di flessibilità che interessa la funzione degli spazi e la scrittura delle norme, attivando esperienze già praticate altrove con successo come l'urbanismo transitorio e l'uso temporaneo che mettono agilmente in moto l'economia circolare.

Il tema Città dovrà occupare uno spazio preminente nel PNRR in costruzione, non solo in relazione alle criticità attuali ma come esercizio permanente di costruzione di quella Comunità che va oltre l'inclusione, che diventa proattiva e quindi sinergiva.

La Città è la risposta ai nostri futuri, è un ambito trasversale in cui le donne - come crocevia di tutte le battaglie contro le discriminazioni, l'abbandono e la rinuncia - dovranno investire senza riserve a beneficio della Comunità.

La Città Agile è un'esplorazione avventurosa e non un programma (fisso).

La Città Agile siamo tutte e tutti noi, è una metodologia che considera simultaneamente l'umano e la tecnologia come supporto allo sviluppo, la Smart Human City necessaria per la costruzione di nuove genealogie di sviluppo urbano, rese come cartoline di un mondo bello che oggi sembra non possa più esistere.

Ascoltiamo il tuo cuore, Città.

Gilda Gallerati

Presidente del Cug del Mise

L'ultimo libro di Leslie Kern, geografa americana e direttrice degli studi di genere all'università canadese Mount Allison, riaccende la discussione sulle città come luoghi ostili alle donne, proprio in un momento nel quale le previsioni ci dicono con ogni certezza che entro il 2030 le aree urbane ospiteranno il 60% della popolazione mondiale.

In tal senso, la prospettiva di genere appare quanto mai necessaria per la costruzione e/o la riorganizzazione di città che siano inclusive, sicure e sostenibili, come indicato dal Goal 11 dell'Agenda 2030 delle Nazioni unite. Se è vero che il Covid ha cambiato le vite quotidiane di milioni di persone e anche le modalità di lavoro non saranno più le stesse, ripensare le città del futuro significa immaginare luoghi in cui sempre più persone, rispetto al passato, lavoreranno in smart working, con una maggiore flessibilità nei tempi tra vita e di lavoro.

La road map del Governo italiano sembra puntare alla forte interconnessione tra i Dicasteri di recente istituzione, deputati alla transizione ecologica e digitale, e le governance delle infrastrutture, dell'agricoltura, dello sviluppo imprenditoriale, delle politiche estere. Tuttavia, il tema delle ricadute di genere, indicato come trasversale alle misure di ripresa e resilienza, sembra restare relegato ad una trasversalità fittizia, priva di una valutazione sull'efficacia degli obiettivi. Altresì, alcune considerazioni specifiche meritano proprio le ricadute di genere della transizione ecologica e dello sviluppo sostenibile, sia in termini di contributo progettuale delle donne che della loro particolare vulnerabilità ai cambiamenti climatici, alle politiche energetiche, alla mobilità, alle infrastrutture. Le nostre città,

che possono svolgere un ruolo essenziale in termini di inclusione sociale, di rispetto delle diverse esigenze e di contrasto alle disuguaglianze, adottano in realtà governance neutre.

Ad esempio, i meccanismi di progettazione di alcuni servizi pubblici - dalla manutenzione delle strade in inverno alla programmazione del trasporto pubblico locale - non tengono conto di dati disaggregati per genere. Nonostante le donne siano le principali utenti dei trasporti pubblici, questi non sono progettati per loro, mentre sono tendenzialmente pensati per privilegiare le esigenze esclusivamente "lavorative", sia dal punto di vista degli orari che dei percorsi (che, molto spesso convergono dalle periferie verso il centro cittadino). Il risultato è che i movimenti connessi con il lavoro di cura e parentale, perlopiù non connesso con spostamenti dalla periferia al centro, non hanno la stessa importanza. La mobilità delle donne è spesso caratterizzata dal cosiddetto trip-chaining (più tappe concatenate, magari di diversa natura, in vari punti della periferia e del centro cittadino). A questo si aggiunga la variabile della condizione socioeconomica: i disagi della mobilità e del trasporto pubblico locale affliggono maggiormente le donne che appartengono a fasce di popolazione meno abbienti, poiché è più probabile che utilizzino i mezzi pubblici e che svolgano in prima persona il lavoro di cura.

Dunque le politiche di incremento dei mezzi pubblici e dei loro percorsi non hanno ricadute solo sulla mobilità sostenibile, ma anche sulle politiche sociali e di contrasto alle disuguaglianze di genere. Tenere conto delle esigenze di cura nella progettazione di tempi e percorsi può inoltre portare benefici in termini di conciliazione tra vita e lavoro per chiunque si faccia carico del lavoro di cura. Nell'affrontare il tema della mobilità sostenibile bisogna evitare la strada della generalizzazione e della radicale contrapposizione tra i diversi utenti della strada: anche gli automobilisti usano la bicicletta, anche gli uomini si fanno carico del lavoro di cura, anche le donne hanno esigenze lavorative, e queste ultime non sono necessariamente incompatibili con le esigenze di cura. Tuttavia, in un'ottica di sostenibilità e di equità, dobbiamo ridisegnare i nostri spazi e percorsi urbani in modo più inclusivo e rispettoso dei reali bisogni e stili di vita di tutti e tutte.

Un altro tema che diventa fondamentale per la sostenibilità, e che vede come centrale il ruolo delle donne, è quello collegato all'agricoltura, al quale le imprenditrici possono contribuire in termini di lotta ai cambiamenti climatici, di riforestazione e ripristino della biodiversità, di produzione di piante per l'industria farmaceutica ed erboristica, di cura del paesaggio come di recupero dei territori degradati, in linea con le strategie Farm to Fork e Biodiversity del Next Generation EU. In tal senso il Piano nazionale di ripresa e resilienza può rappresentare una grande opportunità anche per sostenere progetti di ricerca sulla filiera tessile sostenibile, per la produzione, quindi, di fibre vegetali destinate ai tessuti e di piante tintorie per la colorazione naturale, fino all'anello della catena della moda Made in Italy.

Infine, meritano una particolare attenzione le ricadute della "rivoluzione digitale" sulla componente femminile, anche considerato che tra i 40 e i 160 milioni di donne entro il 2030 si ritroveranno a cambiare lavoro o a dover aggiornare le proprie competenze all'interno della propria posizione: un numero che rappresenta una sfida a livello globale in termini di integrazione femminile nell'economia del lavoro. Sebbene i lavori del futuro siano concentrati al 60% in settori oggi dominati dagli uomini, dalla programmazione alla sicurezza informatica, dalla robotica all'intelligenza artificiale, le donne dovranno essere messe in condizione di esprimere capacità e competenze idonee per inserirsi a pieno titolo in questi contesti, dato che le nuove tecnologie nei prossimi anni offriranno un buon 20% di posizioni lavorative in più per le donne.

Maria Ludovica Agrò

Curatrice scientifica Forum PA Sud, Comitato Scientifico Stati generali delle Donne

La maratona promossa dagli Stati Generali delle Donne che si è tenuta on line il 27 febbraio dalle ore 15.00 alle 21.00 con la partecipazione di istituzioni europee e nazionali rappresentanti di corpi intermedi, esperti dei temi discussi e città in collegamento da dieci diversi Stati Membri, ha avuto lo scopo di portare all'attenzione della società civile la forza delle idee e della concretezza delle donne ma anche l'Europa reale, raccontando cosa ha fatto il Parlamento Europeo, organo eletto che rappresenta le cittadine e i cittadini europei, per reindirizzare il NGEU verso le donne. La forza dell'Europa è di essere una vera potenza normativa globale, patria dell'uguaglianza e dei diritti che permettono la libertà nel rispetto del bene comune, e, oggi finalmente in grado di declinare al meglio, alla prova della pandemia, anche la parola fraternità e sorellanza, quella trascurata e mancante tra i valori che da sempre animano il nostro continente.

Una #maratona per l'Europa necessaria perché non possiamo fermarci, perché si tratta di realizzare una promessa di pace, inclusione e prosperità, di sostenere un nuovo modello di sviluppo che sia anche deciso dalle donne, perché le cose che valgono vanno difese e fatte crescere e l'Unione Europea è stata un propulsore di avanzamento dei diritti delle donne per gli stati membri che erano più indietro, come il nostro, su questo fronte, ma anche un agente di mantenimento dell'attenzione alta per quelli più avanzati perché c'è ancora molto cammino da fare per tutte e tutti verso la parità visto che nessun paese al mondo l'avrà raggiunta neppure nel 2030 (World Economic Forum 2019).

L'Europa resta il posto migliore al mondo per nascere donna ed avere imposto il gender mainstreaming come necessario riferimento trasversale sulla base del quale andranno valutati i Piani nazionali di Resilienza e Riforma, è un passo decisivo anche se non esaustivo ne è la prova. Nel Next Generation EU oggi manca un'allocazione specifica per le donne ma c'è un'indicazione precisa per quanto riguarda il rispetto degli indicatori di impatto di genere. Aver indicato agli Stati Membri che il NGEU non poteva essere gender blind costituisce un indirizzo unificante e rilevante che ha la forza potenziale di modificare le strategie di sviluppo e compiere un avanzamento nella giusta direzione per una parità sostanziale non solo invocata e dichiarata.

Questi fondi dovranno essere orientati su filoni di investimento definiti: trasformazione ecologica e digitale per circa il 60%, infrastrutture fisiche e immateriali, coesione sociale, lotta alle disuguaglianze.

L'ambiente, il lavoro, l'economia sostenibile, i cambiamenti climatici, il ruolo delle città, la crisi economica, la povertà sempre più diffusa, la speranza di futuro per le giovani e i giovani e per la qualità della vita di tutte e tutti noi: questi sono stati gli argomenti del dibattito condotto con la convinzione che il "sogno" deve diventare progetto concreto.

Il confronto è stato affrontato guardando alla nuova economia attraverso l'Agenda Sociale di Porto e l'appuntamento del Vertice del prossimo 7 maggio, all'autonomia strategica della UE e all'appuntamento del G20 e del W20, mettendo in evidenza il valore del multilateralismo della Cop26 per lo sviluppo sostenibile e valutando come tutto questo si rispecchia nelle misure positive della nuova [Strategia UE 2020-2025 per la parità di genere](#) avendo come principio guida il lavoro femminile nelle imprese e come imprese a leadership femminile, nei servizi come nella PA, senza trascurare la piaga che non deve essere più tollerata della violenza e del femminicidio.

Le domande cui abbiamo cercato di rispondere e per le quali abbiamo fatto emergere parole chiave sono:

*Come si procede a programmare queste risorse europee comuni in tutti gli Stati Membri? Le percentuali di concentrazione tematica del 37% Green e del 22% Digitale daranno impulso ad un'Europa nuova e più avanzata ma quale sarà l'impatto di genere?

* Che tipo di leadership vogliamo?

Da oltre sei ore di discussione abbiamo estratto dieci parole chiave per le donne europee in questo cammino verso la parità, parole che sono altrettanti focus, percorsi concreti, che ci uniscono nel costruire con determinazione la road map dello sviluppo sostenibile che realizza quell'empowerment che i decisori politici dichiarano da tempo di perseguire e che oggi insieme sentiamo la forza di poter realizzare: le donne possono costruire il futuro per loro stesse e per tutti.

Le parole chiave oltre a Città Agile, Realismo Ecologico e Prospettiva di genere nella mobilità

sono state:

povertà sociale,

(donne) Visibilità: misure studiate dalle donne e non solo per le donne, promuovere una larga rappresentanza e cambiare la rappresentazione delle donne.

Lavoro buono e di qualità,(organizzazione del lavoro) che rispetti la dignità della donna nell'organizzazione guardando alle condizioni concrete in cui si svolge; lavoro online regolato affinché diventi davvero smart working, e non si profili, è purtroppo già successo nel corso di questi lockdown, come un ulteriore elemento di segregazione del mercato del lavoro. Sostenere l'esistente e quindi chiedere con forza una strategia per l'economia della cura intesa in senso ampio, perché è stato evidente il suo valore strategico per la resilienza delle comunità e perché è proprio in questo ambito che possono generarsi più posti di lavoro femminili, ma mettere in campo una strategia per essere capaci di occupare posizioni nelle professioni del futuro. Se si sostengono Green e Digital senza i necessari correttivi lo bilanciamento nel mercato del lavoro a favore degli uomini si aggraverà. Rafforzare i diritti e disincentivare il lavoro precario, mantenere strutturali i passi avanti che saranno compiuti con il NGEU.

Democrazia paritaria digitale, Vigilare che non ci sia una diminuzione di democrazia che l'algoritmo già pieno di stereotipi non sia sovrano e non ci condanni sulla soglia di questa nuova transizione dove rischiamo di fare molti passi indietro. L'Intelligenza Artificiale che potrebbe aiutare molte donne ad accelerare il loro cammino di avvicinamento ad una formazione digitale ed essere di aiuto per promuovere la crescita di imprese anche nei settori tradizionali del turismo e del commercio oggi si rivela spietata con le donne. Digitare su Google "lavoro" porterà a riferimenti prevalentemente maschili mentre per "shopping" saranno a prevalenza femminili; i robot ancillari hanno nomi di donna come mostra Alexa. L'accesso alle competenze diventa fondamentale: è da incoraggiare, fare emergere e mettere a disposizione in tutte le modalità più prossime perché le donne possano acquisire gli skills necessari per co-dirigere questo cambiamento.

Fare rete e Sorellanza tra donne, lavoriamo sulle alleanze, l'unione e la trasversalità sono state da sempre le nostre grandi armi. Insieme possiamo cambiare il segno dello sviluppo e del nostro posizionamento: non si vince con l'io, e lo sappiamo bene, ma con il noi, un noi rafforzato, corale ed europeo, capace oggi di imporre la trasversalità del mainstreaming nel NGEU e condizione domani di gustarne i frutti sempre più copiosi a patto di restare vigili insieme, di saper riconoscere che per realizzare l'empowerment femminile le donne devono occupare insieme a favore le une delle altre gli spazi necessari.

(pandemia e crisi economica sociale e umana),

Leadership ed intelligenza empatiche, occorre una grande spinta sul fronte dell'imprenditoria. Assicurare la permanenza sul mercato delle imprese fiaccate dalla pandemia: delle imprese femminili che nei settori di insediamento tradizionale sono più numerose è imperativo ma non basta. Serve creare leadership e favorire imprenditorialità nei nuovi settori, dotare le donne imprenditrici di nuove

competenze finanziarie, mettere a disposizione delle start up femminili capitale di investimento paziente, sostenere la diffusione e l'utilizzo delle nuove forme di social impact investment. Dobbiamo formare donne che abbiano la competenza e la forza di guidare i processi economici innovativi, di trovare grazie alle qualità di intelligenza empatica e di soft skill loro proprie, soluzioni nuove ai problemi che chiedono nei mercati e nei servizi risposte all'altezza delle sfide di questo tempo. Le donne devono poter guidare il cambiamento e una transizione che sarà comunque lunga anche se in rapida evoluzione. Non bisogna perdere tempo ma non bisogna pensare che il tempo rimasto non sia sufficiente. Un piano di formazione delle generazioni ancora oggi in grado di essere sul mercato del lavoro è più che utile e sarà traino per la formazione necessaria delle generazioni future.

Concretezza: non idee ma impatto, normative da mettere in campo e normative da valorizzare perché siamo sempre aiutate da una norma chiara di riequilibrio che comporti sanzioni e sia applicata: solo così si potranno correggere gli stereotipi intervenendo sugli squilibri; visione su base di conoscenza, analisi dei dati rendendo obbligatorie in tutta Europa, anche da parte di Eurostat, le rilevazioni significative per rilevare la parità di genere; ascolto dei territori e delle comunità per tarare le scelte sui fabbisogni.(laboratori)

Creare una coscienza scientifica nella nostra società partendo dall'educazione: formare, formare formare. Formare per la rappresentanza politica ed economica ma anche per una rappresentazione diversa del destino femminile nella convinzione che non ci sono destini segnati che non possano essere ribaltati. Formazione per partecipare alle professioni del futuro per combattere gli stereotipi già penetrati nell'intelligenza artificiale e che ci fanno intravedere una nuova e più temibile, perché più nascosta, marginalità. Dare spazio ad una mentorship fra donne ma anche incoraggiare una reverse mentorship, passando il testimone dei valori alle giovani donne e acquisendo da loro quel sapere digitale e green che può aiutare le espulse dal lavoro in questa pandemia, quelle che hanno dovuto ritirarsi per avere avuto il secondo o terzo figlio, quelle che non sono state indirizzate pur avendo talento verso le facoltà STEM.

Scienza in rapida evoluzione investire adeguatamente nella ricerca senza escludere la ricerca di base. Una ricerca riconosciuta a livello internazionale che valorizzi il contributo delle donne superando i comportamenti discriminatori nelle università e nei centri di ricerca ponendo il talento femminile nella completa legittimità di esprimersi per avanzare nella conoscenza in grado di creare impatto sui modelli di sviluppo. E' garantendo uno spazio pubblico per la ricerca di base oltre che per quella applicata, dove la fiducia aumenta e si garantisce la libertà di studiare e di impegnarsi su un'idea per capirne la complessità che le giovani e i giovani potranno restare nei luoghi dove sono nati e sono stati formati arricchendo le società di futuro sostenibile.

Maternità per il futuro Futuro è una parola che racchiude il senso della vita, quindi anche la storia e l'identità. Il passato è stato in un certo dato tempo futuro anch'esso. La maternità assicura il futuro e l'utopia in attesa di essere perseguita come orizzonte di miglioramento veglia accanto alla culla di un nuovo essere umano. Capacità di garantire il benessere di una comunità e fiducia nel tempo che si vive e in quello migliore che potrà essere vissuto e per il quale ci adoperiamo a migliorare le condizioni di contesto del presente, sono elementi essenziali che non possono mancare per la sopravvivenza di una società. Per le donne la maternità non poteva restare la scelta obbligata per lasciare traccia del loro passaggio nel mondo ma non possiamo accettare per ottenere un miglioramento del nostro presente di pagare un prezzo così alto e negarci questo nostro potere generativo che è esclusivo. La libertà di scegliere se fare figli deve essere compresa nell'orizzonte di qualsiasi donna che nasce e deve essere vissuto come valore da tutta la società.

Coraggio (e positività) non sbigottirsi di fronte ai pericoli, avere in mente la destinazione di arrivo senza farsi intimidire dai moltissimi ostacoli esterni che hanno messo radici anche dentro di noi. Affrontiamo come siamo capaci i rischi e l'incertezza di questo tempo. Coraggio di essere libere e consapevoli

di non dover dimostrare nulla a nessuno e che non può mai più esserci chiesto di saltare asticelle sempre più alte, più alte anche di quelle degli uomini che insieme a noi percorrono la strada di un mondo più sostenibile. Esigere che tutti dimostrino di aver capito che non possiamo più accettare posizioni ancillari.

Territorio, regioni

Amelia Laura Crucitti, Comitato Scientifico degli Stati generali delle Donne

L'attuazione delle misure proposte prevede un ruolo attivo da parte delle Regioni e dei territori, chiamati a supportare le politiche orientate a uno sviluppo sistemico dell'economia.

Appare evidente che ciascuna azione deve essere declinata in ottica di genere, ovvero la strategia regionale e locale non può prescindere dalla centralità del lavoro femminile e dalla necessità di superare quegli ostacoli, tuttora esistenti, che impediscono la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e, soprattutto, ne limitano il contributo al sistema economico.

Le parole chiave della fase in progress a livello regionale devono essere innovazione finanziaria per migliorare l'accesso al credito, campagne di sensibilizzazione dei cittadini per rafforzare la collaborazione alla mission pubblica, miglioramento del livello di formazione e istruzione per la costruzione di skills multidisciplinari, gestionali e intersettoriali, promozione della cultura imprenditoriale, digitalizzazione dei processi per la sostenibilità delle azioni: smart-technologies; markers di qualità; mild-technology; consumer's behaviour.

L'intervento regionale deve costituire la sintesi delle dinamiche sociali, economiche e culturali di ciascun territorio e caratterizzarsi secondo la vocazione e lo stato attuale dei servizi erogati.

La community sociale territoriale è il core delle azioni di "empowerment di genere" da realizzare!

Nuove competenze per categorie professionali innovative, che siano espressione dell'open innovation e della bioeconomia circolare, allo scopo di dare impulso all'occupazione femminile ed eliminare quelle aree di marginalità, che connotano in maggiore o minor misura i territori, anche quale strumento di prevenzione per combattere attivamente la violenza di genere.

Le Regioni per il lavoro e la rigenerazione del lavoro per le Regioni.

Attività produttive, internazionalizzazione delle imprese, tutela dell'ambiente, trasporto pubblico locale, tutela del territorio, politiche sociali, programmazione di investimenti per lo sviluppo sostenibile dei territori in sinergia con le autonomie locali costituiscono gli assets strategici sui quali incidere con attività condivise tra Stato, Regioni, Autonomie locali, per raggiungere l'obiettivo di un'economia più equa e più prospera.

L'uguaglianza di opportunità deve connotare l'agenda economica dei prossimi mesi, con un impegno comune tra i livelli di governo per una ripresa strutturata su un approccio multiprospettico, nonché su azioni complementari e sinergiche, che siano dirette a superare qualsivoglia disparità con il ricorso a correttivi comuni.

L'uguaglianza di opportunità è sottesa alla proposta degli Stati generali delle donne. Il sostegno all'occupazione femminile non deve limitarsi soltanto al ripensamento dei ruoli di genere all'interno della famiglia, ovvero non deve cristallizzarsi soltanto nelle modifiche alle previsioni attuali sui congedi parentali e di paternità e sulla condivisione del lavoro di cura non retribuito, bensì, muovendo dall'adozione e dal miglioramento delle misure già sancite sui predetti temi, deve concretizzarsi in azioni mirate a eliminare le criticità attuali nell'accesso al lavoro.

L'uguaglianza di opportunità dovrà essere il focus della strategia a livello centrale e territoriale per superare asimmetrie e inadeguatezze del sistema economico e attribuire il giusto peso e significato alla questione del lavoro, libero e dignitoso per tutte!

Appare non più procrastinabile la misurazione degli effetti che ciascuna azione proposta esplicherà a livello regionale e locale. Or dunque, si rende necessario introdurre degli indicatori attendibili, validi e fattibili sul piano operativo, capaci di misurare dei dati in forma disaggregata per cogliere il reale impatto di ciascun intervento sul territorio e sostenere il processo decisionale nelle scelte da effettuare e nell'adozione di eventuali provvedimenti correttivi.

Valutazione d'impatto

Laura Moschini, Comitato Scientifico degli Stati generali delle Donne, GIO, Osservatorio di Genere

Se i dati Istat relativi al biennio 2017-18 riportano un quadro di moderata crescita generale dell'occupazione, ma non del PIL, crescita dovuta all'aumento del sottoutilizzo del lavoro e massimo storico di incidenza del lavoro a termine, il quadro dell'occupazione femminile è addirittura peggiore con la conferma di tutte le criticità strutturali: elevata incidenza del lavoro NON stabile, part time e diminuzione di ore lavorate, prevalenza in settori a bassa remuneratività, discontinuità occupazionale dovuta a carichi di cura rispetto a maternità e ad assistenza a genitori anziani e a volte nonni (sandwich generation). Permangono i gap salariali e l'attività imprenditoriale è spesso un ripiego e l'abbandono del lavoro per maternità è del 12%.

Si tratta di criticità strutturali che hanno radici lontane nel tempo e che hanno generato una crisi socio economica che il Covid ha solo amplificato e il cui impatto si rivela oggi in tutta la sua gravità.

Per superare una crisi strutturale, occorrono interventi strutturali in ambiti strategici. La soluzione della questione femminile nella sua complessità, essendo una questione strategica richiede interventi strutturali dato che i benefici andrebbero a vantaggio dell'intera società e non solo delle donne.

A tale proposito, notiamo che la Relazione BES di febbraio 2020 ha già riportato i progressi assicurati dalla Legge di Bilancio 2020 sul terreno dell'inclusione, del sostegno alla famiglia, della parità di genere, dell'innovazione e della sostenibilità ambientale. Ambiti considerati strategici.

La grande sfida per i prossimi anni nella premessa all'Allegato al documento di Economia e finanza 2020, pubblicato a giugno, « è di recuperare al più presto la caduta del prodotto e dell'occupazione sperimentata nei mesi più difficili, rafforzando al contempo i significativi miglioramenti registrati nel 2019 sul terreno dell'inclusione e dell'equità. La sfida è, inoltre, di utilizzare le conoscenze scientifiche e digitali che abbiamo visto all'opera durante la crisi e che sono la vera forza di una società moderna. La sfida è, infine, di conseguire la sostenibilità ambientale di cui abbiamo intravveduto la possibilità in quelle giornate in cui tutto si è fermato e l'aria si è fatta più pulita. Sono sfide a cui non ci sottrarremo». Inoltre il piano Colao assegna grande rilievo alla soluzione della questione femminile nei tre assi del contrasto agli stereotipi, dell'occupazione femminile e dell'attuazione di politiche economiche e sociali in ottica di genere. Purtroppo, pur essendo ritenuti ambiti strategici per un progresso della condizione femminile e di conseguenza economico e sociale generale, il piano non riesce ad attuare il gender mainstreaming e a considerare la questione femminile come una questione veramente di interesse generale.

La grande sfida di cui parla il Governo che coincide con le sfide europee che considerano la realizzazione del gender mainstreaming compresa nel Green New Deal, può trarre un grande vantaggio dalle proposte strutturali in ambiti strategici per la soluzione della questione femminile a partire dal punto di vista delle donne e dalle loro priorità presentate dal presente documento e che rientrano pienamente negli obiettivi della UE per l'accesso al Recovery Fund e agli altri programmi di sostegno economico agli Stati colpiti dalla pandemia.

Si tratta di ambiti strategici perché, come è noto, risolvere la questione femminile, vuol dire produrre benessere economico oltre che sociale per tutta la popolazione senza esclusioni e rendere il sistema più equo, giusto ed inclusivo rispetto a tutte le differenze, valorizzandole. Inoltre, l'inserimento del punto di vista delle donne in tutti gli ambiti e a tutti i livelli (Gender Mainstreaming) consente alle priorità femminili l'accesso alle politiche di interesse generale e non più residuali come fino ad ora accaduto essendo considerate relative solo al "privato". L'enorme percentuale di PIL che le donne potrebbero reclamare relativamente alla mole di lavoro di cura svolto a titolo gratuito nelle famiglie (unpaid caring work), è solo uno degli esempi più significativi. Gli interventi in ambito strategico per essere efficaci richiedono però interventi strutturali, continuativi e non temporanei.

L'Indice Europeo sull'Uguaglianza di Genere (EIGE), è concorde con l'ISTAT sul fatto che se l'Italia si colloca nel 2019 solo al 14 posto tra i Paesi europei è dovuto all'alta percentuale di donne che lavorano a tempo parziale e in modo discontinuo (33% donne contro 9% uomini) e «La concentrazione disomogenea di donne e uomini nei diversi settori del mercato del lavoro rimane un problema» (circa il 26% delle donne lavora nell'istruzione, nella sanità e nel lavoro sociale, rispetto al 7% degli uomini. Solo il 6% delle donne lavora nelle professioni scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM), rispetto al 31% degli uomini). Differenze che si ripercuotono anche sull'economia: L'Eige rileva come in Italia sia cresciuta la disuguaglianza nella distribuzione del reddito, le donne continuano a guadagnare il 18% in meno rispetto agli uomini e, nelle coppie con bambine/i, le donne guadagnano il 30% in meno rispetto agli uomini.

Ogni sistema di indicatori inoltre, rileva come una delle principali criticità la temporaneità delle iniziative, la scarsità di risorse attribuite e la mancanza di una formazione adeguata a livello apicale e decisionale.

Come emerge dalle singole schede del presente documento, i risultati attesi sono possibili solo se le azioni sono realizzate a livello strutturale e continuativo nel tempo, con l'assegnazione di fondi adeguati e messi a punto da personale apicale e direttivo adeguatamente formato. Tutti fattori di cui l'Italia risulta carente in ogni sistema di indicatori essendo, inoltre, oggetto di continui richiami da parte della UE e, da ultimo, anche dal GREVIO sull'attuazione della Convenzione di Istanbul.

Per quanto riguarda la valutazione di impatto, dunque, tutte le analisi previsionali confermano che l'attuazione delle politiche per la soluzione della questione femminile inserita nel contesto generale di progresso sociale ed economico sostenibile può dare esiti decisamente positivi, come confermato dai Paesi Europei dove tali politiche sono già attuate con successo. È infatti ampiamente dimostrato che attuare il bilancio di genere, o politiche di condivisione familiare e sociale dei compiti di cura, utilizzare, valorizzandole, le doti di creatività e innovatività femminili nonché le conoscenze acquisite nei corsi di studio producono condizioni di benessere diffuso e di crescita economica, oltre che di resilienza. Il punto di vista delle donne, inoltre può dare un "senso" diverso e più vicino al benessere della persona umana nello studio, nella produzione e nell'uso delle tecnologie e degli algoritmi. L'abbattimento delle barriere tra le discipline, infine, e una ritrovata collaborazione tra saperi scientifico-tecnologici e umanistici, può favorire nuove professionalità legate alla salvaguardia e alla valorizzazione dei patrimoni di cui l'umanità dispone. L'importante è credere in quello che si fa per poter investire: se si considera la questione femminile un ambito strategico si decide anche di impiegare risorse adeguate e per un tempo idoneo. E l'impatto positivo è assicurato.

Le proposte di Ned- New European Dream

Ned è un giovane think tank nata durante il primo lockdown dall'esigenza di aggregare i territori del centro sud e l'Europa. A Ned afferiscono amministratrici, amministratori, imprenditrici e imprenditori, agricoltori e agricoltori e tanti tanti studenti del centro sud.

Ned ha due mission:

1. Fare educational nei nostri territori avvicinando l'Europa, le sue politiche, le sue opportunità e possibilità
2. Fare rete fra i territori per drenare fondi per progetti che possano costruire un nuovo modello di sviluppo.

Nell'ambito delle nostre mission dunque abbiamo cominciato ad ascoltare i territori dallo scorso luglio e dalle esigenze e proposte di aziende, agricoltori, start up innovative, amministratori locali, università ne abbiamo tratto le proposte che di seguito leggerete.

Il draft si articola in 2 parti:

1. Il metodo che proponiamo di selezione e monitoraggio per i progetti che possano entrare nel recovery perché secondo noi un metodo trasparente e riconosciuto e pre-condizione ad un recovery sostenibile e realizzabile
2. Le proposte declinate in chiave femminile.

LE NOSTRE PROPOSTE PER IL SUD

Il presente documento è frutto dell'intenso confronto condotto all'interno del think tank NED, da più di 8 mesi, a cui hanno partecipato donne europarlamentari, politiche nazionali, imprenditrici e lavoratrici dei nostri territori (Regioni del centro – sud) appartenenti a tutte le categorie professionali. Le proposte riguardano 4 settori che sono risultati strategici per il centro-sud

1. Investimenti nel **settore urbanistico**;
2. Investimenti per il **tessuto produttivo/imprenditoriale**;
3. Investimenti in strumenti di supporto per il **settore agricolo**;
4. Investimenti sul **lavoro di cura**.

1. INVESTIMENTI NEL SETTORE URBANISTICO

La nostra proposta parte dall'analisi del contesto esistente ovvero: piani urbanistici che non reggono più ai cambiamenti climatici e di vita delle donne nelle città, così come le abbiamo concepite nel secolo scorso; piccoli borghi che necessitano di investimenti in new Technologies, senza modificare la loro natura.

Gli interventi ivi descritti sono tutti pensati a zero consumo di suolo ovvero senza costruire nulla, ma ripensando l'esistente! Ripartendo dai principi formulati e mai veramente applicati nell'Agenda 21 riversati in Agenda 2030 dell'Onu. Quella che proponiamo è una città urbanisticamente più sicura, più verde, più illuminata e più vicina alle esigenze femminili.

Proposta

Investire le risorse del Recovery plan per la conversione delle città

in **welfare city** focalizzate su:

➤ Sicurezza

A. Cambiare il concetto di illuminazione delle vie della città

perché una donna possa camminare da sola senza sentirsi isolata

quindi, illuminazione come supplemento alla sicurezza- attraverso fondi per creare **bow windows** e ristrutturare gli angoli in angoli tondi;

B. Incentivi per chi trasforma i box lasciati vuoti dell'edilizia popolare in attività in modo da avere un presidio del territorio urbano periferico ma anche una "frequentazione" delle periferie, se ho dei servizi mi reco laddove questi esistono.

➤ Green

A. Riproporre la tipologia degli sgravi fiscali con il bonus 110 % - prevedendo anche incentivi a collegamenti 5G e cablaggio;

B. Attraverso il ministero dell'ambiente e delle pari opportunità, attivare protocolli con enti locali con l'impegno di riformulare i piani urbanistici secondo i dettami del forum delle donne per poter utilizzare i fondi del Recovery al femminile. Progettando Città

sostenibili dei bambini e delle bambine.

C Politiche di **rigenerazione** urbana attraverso il verde urbano.

Nuove strategie e nuove tipologie di spazi verdi nell'ambito della pianificazione urbanistica; perchè il verde svolge funzioni preziose molto al di là del semplice abbellimento ornamentale, ha un forte effetto positivo e calmierante sul clima urbano,

contribuisce alla socializzazione nei quartieri. In questa direzione vanno incentivati anche gli orti urbani anche come riqualificazione di aree degradate e come risposta

all'approvvigionamento di cibo senza ricorrere a lunghi trasporti.

PROPOSTA

Incentivare la **creazione di nidi in appartamento e spazi di co-working**

di condominio che superi le 10 unità abitative.

➤ Nidi in appartamento: aiuterebbe notevolmente le donne lavoratrici con figli in età pre-scolare che, oltre a godere dell'assistenza per la prima infanzia, potranno lavorare a stretto vicinato con i propri bambini, riducendo lo stress connesso agli spostamenti con mezzi privati e pubblici, limitando inoltre

l'utilizzo di sistemi di trasporto inquinanti, in connessione con gli altri strumenti previsti dalle misure per superare l'emergenza

(bonus baby sitter-congedi straordinari...) Spazi di co-working: aiutano la ripresa di dinamiche sociali e di scambi culturali perché i partecipanti provengono da diverse realtà aziendali.

2. INVESTIMENTI PER IL TESSUTO PRODUTTIVO/IMPRENDITORIALE

Il lavoro è una dimensione fondamentale della vita di ogni persona è anche un "MERCATO DELLA VITA", dove gli individui non offrono solo manodopera, ma anche se stessi, le loro idee e le loro capacità, le loro aspettative e dunque la loro personalità. Per le donne il mercato del lavoro più che un mercato della vita, è un MERCATO DI DECISIONI da prendere, di costanti riflessioni, di rinunce e di dissidi.

PROPOSTA

Alla luce delle criticità sopra descritte, riteniamo che sia di fondamentale importanza identificare MISURE INCENTIVANTI mirate al sostegno e alla promozione delle attività imprenditoriali sotto forma di start-up, spin-off e PMI creative/innovative

"DIRETTE DA DONNE", strutturate sulla base di procedure di regolazione e di gestione dei fondi finalizzate al sostegno di PROPOSTE IMPRENDITORIALI SOSTENIBILI

ECONOMICAMENTE, da valutare sulla base delle seguenti

PRIORITÀ:

➤ Concretezza del business plan, favorendo idee imprenditoriali

basate sul modello di economia circolare, strumento operativo

vincente per il ripopolamento e il progresso a vari livelli, quali

economico, turistico e sociale soprattutto delle piccole comunità

➤ Formazione ed esperienza professionale delle potenziali imprenditrici;

➤ Valutazione dell'impatto occupazionale per le donne;

➤ Ricorso al lavoro agile (Smart/Southern Working) disciplinato dalla normativa contrattuale;

➤ Previsione di rimborsi mensili pari al 10% delle spese sostenute

per il lavoro agile delle donne dipendenti (utenze, generi alimentari, connessione).

➤ Localizzazione dell'attività (prediligendo il CENTRO-SUD italiano);

➤ Incentivi al rientro dei cervelli femminili in fuga dal sud al nord.

I concetti chiave che guidano la nostra proposta sono i seguenti:

A. nel breve periodo SOLO LE IMPRESE CREATE E GESTITE DA DONNE possono attuare modalità d'impiego che rendano giustizia alle donne (dall'inquadramento professionale alla flessibilità lavorativa);

B. la FORMAZIONE E L'ESPERIENZA PROFESSIONALE di donne potenziali imprenditrici è garanzia di imprese sostenibili economicamente e socialmente (le donne sono più attente alla green economy e alla blue economy);

C. INVESTIRE IN NUOVE IMPRESE LADDOVE LA DISPARITÀ DI GENERE È MAGGIORMENTE SENTITA

(Centro-Sud Italia) supportando iniziative imprenditoriali di donne che per motivi di lavoro hanno abbandonato la propria terra di origine e intendono contribuire concretamente alla crescita locale con iniziative imprenditoriali valide e sostenibili, questo contribuirebbe al ripopolamento nonché alla crescita di ricchezza delle aree italiane a rischio isolamento (in perfetta coerenza con il modello di economia circolare).

D. PREVEDERE SUSSIDI AL REDDITO CHE ACCOMPAGNINO LA NASCITA DI START-UP AL FEMMINILE.

Questo, a nostro avviso, spronerebbe le donne più avverse al rischio, ma con idee imprenditoriali meritevoli a riprovarci. Non dobbiamo dimenticare, infatti, che entrare nel mondo del lavoro autonomo è una scelta coraggiosa e richiede l'abbandono definitivo del mondo del sostegno al reddito (NASPI, CIG, CIGD...). In questo periodo non è semplice fare questa scelta, poiché viene meno una garanzia e una tutela economica, seppur minima, su cui l'Italia meridionale fa molto affidamento per questo avere un supporto economico di partenza (un microcredito d'onore da ripagare col tempo è una condizione che potrebbe stimolare l'imprenditoria.

3. INVESTIMENTI IN STRUMENTI DI SUPPORTO PER IL SETTORE AGRICOLO

PROPOSTA

Integriamo nelle nostre idee progettuali di investimento del Recovery Plan per le donne, la proposta che scaturisce dal documento della Rete Rurale Nazionale (RRN) sui servizi di sostituzione e della CIA. In particolare, nel settore Il documento menzionato, fa parte del piano di azione 2019-2020, scheda progetto. L'obiettivo è quello di porre una base concreta all'implementazione dei **servizi di sostituzione** quale strumento di aiuto al fine di migliorare la competitività generale del sistema agricolo nazionale. La sostituzione in agricoltura è uno strumento che in altri paesi europei come Francia e Belgio, ad esempio, è attivo da decenni Il lavoro in esame approfondisce la grande opportunità che questo strumento attribuisce alla donna imprenditrice, alla maternità, alla famiglia ed alle difficoltà dell'imprenditoria femminile odierna che necessita di strumenti adeguati ed efficienti. NED sponsorizza il meccanismo di sostituzione per le donne agricoltrici italiane in particolare nelle regioni del centro-sud Italia e vuole proporre l'avvio della sua costruzione grazie ai fondi europei dedicati del recovery plan. Ampliando il concetto di sostituzione anche ad una sostituzione "non-umana" ma TECNOLOGICA. Quando si parla di sostituzione tecnologica bisogna far riferimento all'agricoltura di precisione L'adozione e l'applicazione dell'agricoltura di precisione permette alla/al conduttrice/conduttore agricolo non solo di ottimizzare e rendere più efficiente e sostenibile il suo operato ma anche di poter continuare a svolgere alcune operazioni di gestione anche a distanza (ad esempio da la possibilità di attivare la fertirrigazione senza recarsi direttamente in campo o permette di controllare a distanza il terreno in modo da sapere se è il caso di effettuare determinati trattamenti o operazioni). In conclusione è possibile affermare che lo strumento di sostituzione sia "umana" che "tecnologica" integrati tra loro e operanti in sinergia potrebbero migliorare la vita della/del

conduttrice/conduttore agricolo e incentivare giovani donne e giovani uomini a intraprendere questo tipo di attività.

4. INVESTIRE NEL SETTORE DELLA CURA

Come supportato da recenti analisi statistiche, il “lavoro di cura” è per la stragrande maggioranza dei casi svolto da donne, senza alcuna retribuzione e tutela assicurativa/infortunistica. Purtroppo questa criticità contribuisce all’aumento del gap salariale fra donna/uomo benché come ha ben evidenziato il FORUM HALF OF IT che si sono battuti affinché parte delle risorse del recovery plan venga destinato al mondo femminile, le donne possono essere aiutate solo riconoscendone l’importanza nel mercato del lavoro soprattutto nei settori a preponderanza femminile come quello della cura. Essendo in un sistema iper capitalistico, il mercato NON considera ciò che non può valutare. Da queste premesse discende la nostra proposta.

PROPOSTA

Quello che NED chiede alla politica, è di fare un salto coraggioso e prevedere la retribuzione del lavoro di cura attraverso una retribuzione fissa mensile per il lavoro di accudimento filiale e/o genitoriale. In un’economia di mercato iper-capitalistica finanziaria ciò che non è quantificabile non ha valore né interesse per il mercato. E’ compito della politica quindi, sollevare il velo e rendere valorizzabile questa rilevante zona grigia presente in numerosi nuclei familiari. I concetti chiave che guidano la nostra proposta sono i seguenti:

➤ Avere una copertura economica mensile, stabilita sulla base di parametri di reddito in chiave “femminile”, avvantaggerà sia le donne prive di occupazione che le famiglie con precarietà

economica e assistenziale;

➤ La retribuzione del lavoro di cura permetterebbe inoltre di dare alle donne facoltà di scelta (restare a casa o andare a lavorare);

➤ La retribuzione del lavoro di cura indebolirebbe uno degli anelli fondamentali della violenza di genere ovvero il ricatto economico.

INCIDENZA TRASVERSALE

Investimenti nel settore CULTURA

Non trascuriamo il macro-settore cultura; le aree dei beni culturali, della valorizzazione del patrimonio storico, della scuola e delle biblioteche intese come servizi di crescita e di aggregazione sociale. Le donne in particolare hanno maturato titoli in discipline culturali di alto livello specialistico ma spesso le loro professionalità non sono spendibili, stante l’organizzazione attuale del sistema che non privilegia di fatto la cultura. Si inseriscono nelle azioni precedenti il sostegno alle imprese, in diverse forme, anche non profit, di gestione dei settori culturali e scientifici e gli incentivi alle donne altamente specializzate in queste discipline.

Coordinamento:

Isa Maggi

Dottore commercialista - Revisore legale dei conti

European Register of Tax Advisers

Coordinatrice nazionale Stati Generali delle Donne www.statigeneralidelledonne.com

mail isa.maggi@tin.it

skype isa.maggi

web <https://isamaggi.wordpress.com/>

facebook <https://www.facebook.com/isa.maggi>

twitter [@_isamaggi](https://twitter.com/isamaggi)

Pavia - 27010 Linarolo, via Cavallotti 1

Cell.366 2554736