

## ORDINE DEL GIORNO n. 1187

**Oggetto:** Adottare ogni misura utile a facilitare la partecipazione alle attività istituzionali delle consigliere regionali in gravidanza o neomamme e dei consiglieri regionali divenuti padri, assicurando la legittimità e regolarità delle riunioni degli organi collegiali in modalità da remoto – collegato alla Proposta di legge n. 240.

### Il Consiglio regionale

*premessi che*

- come evidenziato dal recentissimo Rapporto di *Save the Children* intitolato “*Le equilibriste. La maternità in Italia 2023*”, sebbene negli ultimi decenni la presenza delle donne nel mondo del lavoro abbia registrato un incremento, permane tuttora un gap marcato rispetto agli uomini e il nostro Paese si colloca ancora ai margini della classifica europea per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il suddetto Rapporto evidenzia come, in generale, il divario anche nel 2022 rimanga ampio (17,5 punti percentuali): nell’ultimo trimestre 2022 l’occupazione femminile (15-64 anni) è aumentata dell’1% rispetto ad un anno prima, facendo crescere il tasso di occupazione fino al 52,1% (58,5% tra le 25- 34enni, e al 66% tra le 35-49enni), mentre per gli uomini è aumentata dell’1,4% portando il tasso di occupazione maschile al 69,4%. Le diseguaglianze nel tasso di occupazione si ripresentano anche nella condizione occupazionale complessiva, che per le donne viene definita di “debolezza rafforzata”, ovvero presenta due fattori di criticità: la forma contrattuale precaria e il tempo parziale;
- peraltro, questa situazione di criticità in tema di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa si pone in misura maggiore per le madri, più che per le altre donne. Uno degli indicatori più significativi in tal senso è, senza dubbio, il rapporto tra tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con figli in età scolare e donne nella stessa fascia d’età senza figli: nel 2021 questo rapporto è del 73%, ovvero per ogni 100 donne senza figli occupate ce ne sono 73 con figli in età scolare occupate. Ciò conferma, ancora una volta, che avere figli è particolarmente penalizzante per la partecipazione al mondo del lavoro per le donne (soprattutto di quelle con un titolo di istruzione inferiore). Anche nel 2022 è evidente la disparità nell’occupazione per genere e a seconda della presenza o meno di almeno un figlio (minore) nel nucleo familiare;
- come si diceva, in Italia sono ancora le madri a sacrificare il lavoro retribuito e la presenza nella vita istituzionale e sociale in favore della famiglia, tuttavia, qualcosa anche sul fronte maschile si sta muovendo. I dati a disposizione mostrano, infatti, un trend, lentissimo ma crescente, legato a scelte lavorative che, anche nel caso dei padri, richiamano l’esigenza di bilanciare, meglio e di più, la vita familiare con quella lavorativa. Secondo il Rapporto *State of Europe’s Fathers* del 2020, quasi il 40% dei padri in Italia riferisce infatti di avere difficoltà o molta difficoltà a conciliare la cura con il lavoro;
- con riguardo alla partecipazione delle donne alla vita politica e istituzionale, il Dossier pubblicato nel marzo 2023 dal Servizio Studi della Camera dei Deputati

sottolinea che, nell'indice sull'uguaglianza di genere 2022, il nostro Paese ha ottenuto un punteggio inferiore alla media europea di ben 3,6 punti;

*sottolineato come* la conciliazione vita-lavoro sia, dunque, oggi un tema centrale delle politiche sia a livello europeo che nazionale e regionale, allo scopo di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito, nonché di sostenere la partecipazione delle donne e in particolare delle madri alla vita economica, politica, istituzionale e sociale - che è ancora ben inferiore a quella degli uomini - e di colmare il gender gap esistente a qualsiasi livello;

*evidenziato come*

- la recente pandemia da Covid-19 abbia segnato un vero e proprio spartiacque tra un "prima" e un "dopo" in ogni ambito, nonché a livello di vissuto personale, di immaginario collettivo e di fare quotidiano. Anche la Pubblica Amministrazione ha dovuto, dunque, rimodulare la propria azione, sia nel suo rapporto con il cittadino che nelle dinamiche interne di gestione. La situazione di emergenza sanitaria ha inevitabilmente indotto la P.A. ad una netta accelerazione del percorso di transizione verso il digitale, una rivoluzione silenziosa innescata dall'articolo 73 del D.L. n. 18/2020, che ha prodotto una forte spinta propulsiva nell'accrescimento tecnologico, istituendo procedure in grado di sfruttare le nuove tecnologie e rendendo l'agire amministrativo più agile;
- la fine dello stato di emergenza sanitaria del 31 marzo 2022 - e il conseguente ritorno alle gestione ordinaria anche delle adunanze istituzionali - ha sollecitato, in molte pubbliche amministrazioni, una riflessione in merito alla possibilità di utilizzare anche nel funzionamento ordinario dell'Ente le medesime modalità per lo svolgimento delle sedute da remoto degli organi collegiali introdotte a causa della pandemia, in determinate situazioni e, in particolare, per garantire un trattamento paritario alle elette e agli eletti che abbiano necessità organizzative dovute alla situazione familiare di maternità e paternità. Infatti, le necessità di cura che caratterizzano le fasi pre e post natale possono comportare un impedimento oggettivo alla partecipazione in presenza. La partecipazione da remoto alle sedute consente, pertanto, l'esercizio del proprio ruolo di rappresentante dell'Ente e delle prerogative ad esso attribuite e al contempo garantisce l'attuazione di misure volte al riconoscimento e al raggiungimento di pari opportunità;

*dato atto che*

- l'articolo 31 della Costituzione prevede che *"La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo"*;
- l'articolo 51 della Costituzione prevede, inoltre, che *"Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini."*;
- l'articolo 117, settimo comma, della Costituzione (introdotto dalla L. Cost. n. 3/2001) prevede ancora che *"le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"*;
- la Legge n. 53 del 2000 *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e per il coordinamento dei tempi delle città"* mira a promuovere un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione. Il

Testo Unico sui congedi parentali (D.Lgs. 151/2001), oggetto di diversi aggiornamenti al fine di migliorare le tutele riconosciute, tutela e sostiene la maternità e la paternità disciplinando *“i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.”*;

- il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246, dispone, all'articolo 1, il *“Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività”*. Tali misure sono volte a eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza quella di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito, a garantire la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve, dunque, essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività;
- l'Unione Europea, con la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio dell'8 marzo 2010, pone fra i suoi obiettivi il miglioramento della conciliazione tra vita professionale, vita privata e vita familiare dei genitori che lavorano e la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro nell'Unione;
- sono diverse le disposizioni di legge indicative di un indubbio indirizzo legislativo volto a potenziare nella pubblica amministrazione il ricorso a strumenti telematici e tecnologie informatiche nell'autonoma organizzazione della propria attività, a vantaggio di una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- in tal senso si richiamano l'articolo 3 bis della Legge n. 241 del 1990 e diversi articoli del D.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale). L'articolo 7, comma 1, del Codice dell'Amministrazione Digitale prevede che *“chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati dai soggetti di cui all'articolo 2, comma 2, in forma digitale e in modo integrato, tramite gli strumenti telematici messi a disposizione dalle pubbliche amministrazioni e il punto di accesso di cui all'articolo 64- bis, anche attraverso dispositivi mobili”*. L'articolo 12, comma 1, del medesimo Codice stabilisce, inoltre, che *“le pubbliche amministrazioni nell'organizzare autonomamente la propria attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per l'effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini e delle imprese di cui al presente Codice”*. Infine, l'art. 41, comma 1, recita che *“le pubbliche amministrazioni gestiscono i procedimenti amministrativi utilizzando le tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Per ciascun procedimento amministrativo di loro competenza, esse forniscono gli opportuni servizi di interoperabilità o integrazione”*;

*ritenuto, dunque, che sia necessario promuovere, anche nell'ambito dell'Ente Consiglio regionale del Piemonte, l'adozione di una apposita disciplina regolamentare, nel rispetto delle succitate disposizioni di legge, nonché dello Statuto regionale, volta a prevedere l'utilizzo di strumenti digitali finalizzati a favorire la partecipazione da remoto alle sedute istituzionali di tutti i componenti dell'organo, nel periodo corrispondente alla maternità anticipata o in caso di gravidanza a rischio e per il periodo complessivo previsto per legge per il congedo di maternità e il congedo parentale;*

## **si impegna**

alla luce di tutte le valutazioni riportate nelle premesse ad adottare ogni misura utile a facilitare la partecipazione alle attività istituzionali delle consigliere regionali in gravidanza o neomamme e dei consiglieri regionali divenuti padri, assicurando la piena legittimità e regolarità delle riunioni degli organi collegiali dell'ente in modalità da remoto in videoconferenza.

-----oOo-----

*Testo del documento votato con modifiche e approvato a maggioranza nell'adunanza consiliare del 30 maggio 2023*