

IL PNRR PER LA PARITÀ DI GENERE

di Stefania Aloia

su La Repubblica del 3 luglio 2022

Ci sono molti motivi per i quali è bene che l'Italia centri gli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Ora ce n'è uno in più, e non meno importante degli altri, anzi. Dal 1 luglio, infatti, è in Gazzetta ufficiale il decreto che stabilisce i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese. Ed è, spiega il ministro per le Pari opportunità Elena Bonetti, «un altro passo per incentivare il lavoro femminile e sostenere le imprese nell'empowerment delle donne». Il sistema della certificazione della parità di genere è un progetto del Pnrr, cioè una delle missioni fissate l'anno scorso dall'Italia nell'ambito del Recovery Plan, il cui obiettivo è stabilire una metrica univoca della pari opportunità uomo-donna che aiuti e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre le diseguaglianze esistenti. Solo così potranno avere accesso agli appalti pubblici e ottenere sgravi fiscali (per adesso però sono stanziati appena 50 milioni all'anno).

Il Pnrr è quasi un pretesto, perché di questa misura c'era bisogno da tempo, dal momento che l'Italia si trova in una non onorevole posizione (è quattordicesima) tra i Paesi dell'Unione europea nella classifica dell'Indice sull'eguaglianza di genere. E anni sono stati spesi inutilmente nel vano tentativo di colmare questa disparità nel mondo del lavoro, dove l'occupazione femminile, secondo dati Istat del 2021, si attesta intorno al 49% appena. Ma senza strumenti concreti dalle parole non si è quasi mai passati ai fatti. Perché mancava l'incentivo economico, che è quello capace di muovere anche ciò che è sempre stato inamovibile. Dunque non bastava riconoscere il sacrosanto diritto delle donne a non essere penalizzate sul posto di lavoro. Non bastavano le analisi dettagliate delle migliori performance delle aziende dove ci sono stati innesti femminili nei board e tra le figure apicali (uno studio della Consob già quattro anni fa stabiliva come un management al femminile per almeno il 20% del totale di un'impresa produca effetti positivi su tutti i risultati registrati). Bisognava arrivare all'istituzione di un tavolo permanente di confronto

con le aziende e all'avvio di un percorso nonnativo del quale questo decreto legge è un tassello.

Molta strada è ancora da fare. Intanto va dettagliata la parità. Che non è solo rappresentata da stesse opportunità di accesso al lavoro, ma anche da un adeguato livellamento della retribuzione corrisposta, da pari occasioni di progressione delle carriere e dalla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche per quel che riguarda lo stato di gravidanza, e quanta attenzione ci sia ancora da porre su questi temi è la cronaca di questi mesi a raccontarcelo. Poi vanno accompagnate le aziende in questo percorso di emancipazione verso la parità di genere, e per questo verranno organizzati corsi di formazione per le Pmi. Ma una volta aperti i tavoli, approvati i parametri e varate le leggi, c'è qualcosa che noi donne possiamo ancora fare, con ostinazione: pretendere che quelle norme vengano rispettate, senza scorciatoie, senza inganni. Nel privato, ma anche nel pubblico. Nel recente secondo decreto legge per velocizzare l'attuazione del Pnrr, che tra l'altro completa la riforma del pubblico impiego, si è stabilito che entro il 30 settembre vengano stilate le linee guida per l'adozione di "discriminazioni positive" per attribuire vantaggi al genere meno rappresentato o più svantaggiato nelle carriere. Sembrano equazioni, invece sono azioni. Che ci devono vedere vigili e protagoniste. La parità non è un'etichetta, è un modo di vivere che riguarda tutte e tutti. Non è una moda, è un diritto costituzionale. Non è marketing, è un principio democratico. Ma se bisogna usare anche il business per promuoverlo, allora facciamolo.

Come per le aziende hanno assunto una grande rilevanza le certificazioni green, che danno accesso a fondi altrimenti preclusi, così la parità di genere nei posti di lavoro deve diventare un bollino di qualità altrettanto fondamentale. È impossibile fare classifiche di merito, ma è certo che noi donne non possiamo valere meno della foresta amazzonica da salvare.