

Domani

10 dicembre 2020

ANALISI 11

IL RECOVERY FUND PER COLMARE IL DIVARIO

Le promesse di una società più uguale tra uomini e donne

ALESSANDRA CASARICO
economista

Parità di genere, insieme a coesione sociale e territoriale, è la quinta missione prevista nel piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), che offre le prime indicazioni strategiche su come l'Italia intende impiegare i fondi di Next Generation Eu. È un obiettivo per lo sviluppo sostenibile individuato nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Uno sguardo al futuro che non include la prospettiva di genere ci condurrebbe a una economia e a una società in cui uomini e donne, ragazzi e ragazze non avrebbero la possibilità di dare il loro pieno contributo, con un impoverimento per tutti.

I numeri da cambiare
L'Italia è ben lontana dall'uguaglianza di genere, in particolare nel mercato del lavoro. Il tasso di occupazione femminile è al 49,1 per cento, 18 punti in meno di quello medio nel settore privato e 11,7 per cento nella parte alta della distribuzione del salario settimanale delle donne e del 30 per cento inferiore a quello degli uomini, a testimonianza della presenza di un soffitto di cristallo. Il tasso di occupazione delle madri (25-49 anni) con il figlio più piccolo tra 0-5 anni è 55,2 per cento, contro 18,96 per cento dei padri.

Per cambiare questi numeri il governo dovrebbe utilizzare 14,2 miliardi di risorse da destinare a riforme sul piano normativo che possano equo l'equilibrio tra vita e lavoro. Molti degli assenti mancano, ma emergono due dimensioni di azione: investimenti per potenziare l'offerta di nidi per l'infanzia e strutture per l'assistenza degli anziani (e purtroppo si dice che queste ultime misure sono per aiutare le donne ad affrontare i propri impegni di cura...).

La sostituzione di un sistema nazionale di «certificazione sulla parità di genere, basato sulla definizione di norme per l'assistenza della parità di genere e dei relativi incentivi per le imprese che concludono con esito positivo il processo di certificazione». Ad oggi, per meno del 24 per cento l'infanzia è ampiamente riconosciuta come fattore di uguaglianza delle opportunità per i bambini e come servizio complementare all'offerta di lavoro dei genitori. La pandemia e la mancata possibilità di accesso a questi servizi hanno ulteriormente sottolineato la loro rilevanza sia sotto il profilo delle



sull'equilibrio tra vita e lavoro, la certificazione che propone il governo per le imprese, entra nel mondo del lavoro con l'obiettivo di rendere più equo sotto il profilo del genere. Quali parametri verranno utilizzati nel processo di certificazione non è noto, né quali saranno i target nei confronti dei quali verrà misurata la presenza o assenza di progressi verso l'uguaglianza: questi elementi saranno essenziali per stabilire se la certificazione potrà essere una leva efficace per promuovere la riduzione dei differenziali di genere all'interno delle imprese. La responsabilità delle imprese

Stipendio La differenza salariale fra uomini e donne è del 17 per cento

Le politiche di remunerazione delle imprese nei confronti di lavoratori e lavoratrici contribuiscono infatti al differenziale salariale di genere, utilizzando dati inps sull'universo dei lavoratori del settore privato tra il 1995 e il 2015, in un lavoro di ricerca con Salvatore Lattanzio

abbiamo mostrato come circa il 30 per cento del differenziale salariale di genere dipende dalle politiche salariali delle imprese. Le donne guadagnano meno degli uomini perché lavorano in imprese che pagano mediamente meno tutti i lavoratori e perché uomini e donne hanno una diversa capacità o un diverso successo nel contrattare sul loro

stipendio o sul loro avanzamento di carriera. Certificazione o trasparenza La certificazione è un meccanismo premiale che potrebbe avere maggior presa sulle imprese di maggiori dimensioni, dove per altro i differenziali salariali sono mediamente superiori poiché la struttura organizzativa ha più gradini, ma potrebbe incidere meno sulle numerose imprese medio e piccole che caratterizzano il tessuto produttivo italiano, per le quali un rafforzamento degli obblighi di trasparenza sui dati occupazionali e sulle remunerazioni di uomini e donne potrebbe avere maggiori effetti. È presto per dire se le risorse e le linee di riforma tracciate dal Pnrr riusciranno a farci fare la necessaria transizione verso un'economia e una società più uguali per uomini e donne. È un treno che non possiamo perdere.

© RIPRODUZIONE AUTORIZZATA

GIORNATA MONDIALE E ANTI-CORRUZIONE

