

STRATEGIE DI CRESCITA

SERVE UNA SFERZATA SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

di **Susanna Camusso** e **Esmeralda Rizzi**

Quella dell'occupazione femminile è un'emergenza che chiede risposte immediate e strutturali. Se la pandemia ha fatto da acceleratore, non possiamo ignorare che tutti i dati collegati evidenziano che le strategie per accrescere la partecipazione femminile al mondo del lavoro abbiano fallito e vadano ripensate. Le linee guida di Next generation Eu avevano l'ambizione di far crescere di 10 punti il tasso di occupazione del nostro Paese. Un obiettivo facilmente realizzabile se si scegliesse di investire nella crescita del lavoro delle donne.

Oggi in Italia il differenziale tra occupazione femminile e maschile è di 17 punti.

Siamo, in particolare per giovani e donne, ultimi in Europa, anche se possiamo vantare la generazione femminile *under 35* più istruita che mai. Già questo dovrebbe rendere evidente che il problema non sono le donne – così come non lo sono per la violenza – ma la causa risiede nelle politiche adottate e nello sguardo di chi quelle politiche elabora: gli uomini incapaci, dal momento che si percepiscono generali, di leggere le differenze, le disuguaglianze, e immaginare misure di contrasto.

Dall'Europa al nostro Paese, molte voci – femminili – hanno rivendicato metà delle risorse per le donne. La sensazione è che non siano state molto ascoltate.

La modifica "di struttura" intervenuta tra la prima bozza e il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) licenziato dal governo Conte, opportuna e corretta, non sembra avere condizionato effettivamente metodo e merito del Piano. Cancellare la dizione "Politiche di genere" come sottoinsieme delle Politiche di coesione territoriale, rendendo se non altro esplicito che le donne non sono categoria svantaggiata, ma metà della popolazione con proprie esigenze e peculiarità soprattutto in termini di *gap* occupazionali, retributivi, di carriera, è stata scelta corretta e da mantenere. Le Politiche di genere devono essere trasversali. Servirebbe quindi introdurre per ogni progetto indicazione dell'obiettivo atteso, anche in termini di occupazione, e valutazioni di impatto *ex ante* e certezza di valutazioni *ex post*. Il criterio della valutazione *ex ante* è davvero strategico, eviterebbe di scoprire "dopo" ciò che molti studi già dicono: incentivazione e decontribuzione a pioggia producono risultati ben al di sotto delle risorse spese, e in particolare per l'occupazione femminile, dove generano ulteriore marginalizzazione.

Sul Pnrr occorre fare in modo che le risorse di Next generation Eu restino connesse a una politica di indirizzo/programmazione di tutte le risorse comunitarie e di bilancio e non solo una modalità di recupero e finan-

ziamento di progetti già in essere, spesso non in linea con i fini indicati dall'Europa. Per esempio, non dovrebbe essere necessario ricordare che politiche di genere e politiche per la famiglia non sono sinonimi. Purtroppo, va invece ribadito.

Se la nuova fase politica rivedrà visioni strategiche e indirizzi, deve restare fermo che per rilanciare il Paese occorre mettere al centro le politiche per donne, per i giovani e il Mezzogiorno: progetti e riforme.

A partire da quella della Pubblica amministrazione (Pa). La necessaria svolta digitale non è solo innovazione di strumenti e formazione del personale e, meno che meno, sottrazione di spazi alla contrattazione collettiva. La Pa ha innanzitutto bisogno di ridefinire il proprio perimetro: oggi è necessario sottrarre la sfera della riproduzione sociale all'esclusività privata, redistribuire il carico del lavoro gratuito di cura e dare una risposta pubblica efficace in termini di servizi di qualità connessi ai bisogni che fermino la deriva del *welfare* familiare.

Tra le proposte concrete, più efficaci di qualche incentivo, è l'introduzione di una norma che impedisca il *part time* involontario. E ancora, dare attuazione a un diritto, quello dei bambini e delle bambine ai servizi educativi da zero a sei anni, trascinerebbe con sé altri diritti a partire da quello delle donne al lavoro; un sistema di *welfare* efficiente che riconosca il diritto alla dignità ad anziani, non autosufficienti, disabili: soggetti, non categorie frammentate come appare dalla lista dei ministri. Serve al contrario un'idea coerente di politiche sociali. Un'ulteriore positiva sferzata all'occupazione femminile si avrebbe introducendo la paternità obbligatoria, sferzata occupazionale e culturale, dalle tante ricadute positive sulla nostra società.

Occorre cambiare. Non è sufficiente, allora, accompagnare con misure spot le tradizionali politiche pensate da maschi per un Paese al maschile. Per questo parità di genere nella rappresentanza non è solo una misura democratica, ma la presenza delle donne con le loro competenze, visioni e soluzioni è l'opportunità che il nostro Paese si è precluso fino a oggi.

Politiche di genere Cgil

© RIPRODUZIONE RISERVATA

