

**Donata Gottardi**  
Recovery Plan e lavoro femminile

**Sommario:** **1.** Le disuguaglianze di genere nel patto per il futuro. **2.** Le politiche per le donne. **3.** Imprenditoria femminile e certificazione della parità di genere. **4.** L'importanza di intervenire.

*1. Le disuguaglianze di genere nel patto per il futuro*

L'architettura del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è complessa: basata su tre assi strategici, corrispondenti a digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale; declinata in sei Missioni rivolte a obiettivi trasversali finalizzati alla coesione e all'equità sociale.

Il Piano, come prevede il Regolamento 2021/241/UE *che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza*, mette le azioni progettate in relazione diretta con le Raccomandazioni per Paese della Commissione europea che, come ormai abbiamo imparato a conoscere, ci sollecita politiche sociali, tra cui spicca la richiesta di adottare una strategia complessiva per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, composta da servizi di qualità e competenze digitali. La seconda Raccomandazione per il 2019 individuava "in particolare ... l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e a lungo termine di qualità".

È già nelle prime righe della Premessa che si dà evidenza delle ricadute peggiori della Pandemia su donne e giovani, soprattutto nel Mezzogiorno, anche a causa delle preesistenti carenze. Ne deriva un impegno, alla luce del Pilastro europeo dei diritti sociali nelle dimensioni della parità di opportunità, a promuovere cambiamenti nelle politiche (attive) del lavoro, segnatamente in riferimento alle disuguaglianze di genere e ai divari generazionali e territoriali (p. 12).

Genere, generazioni e territori diventa così la triade ricorrentemente evocata con grande enfasi e che può essere considerata uno dei perni fondamentali su cui far ruotare le azioni proposte, che disegnano quello che potremmo definire un patto verso il futuro. Non si può che ritenerla un'ottima indicazione per un Paese come il nostro, ove permane una tradizionale divisione dei ruoli familiari ed è geograficamente diversificato.

La declinazione risulta, tuttavia, troppo spesso ripiegata su sé stessa ed è così che si torna al binomio 'donne e giovani' di inquietante antica memoria (anche se allora ci si riferiva ai minori, anzi ai fanciulli) e alla divaricazione Nord-Sud. Eppure quando si parla di generazioni si dovrebbe aprire il diaframma e considerare la rilevanza di tutte le diverse età e non solo quella minoril-giovanile. Lo stesso si può affermare per i territori, che sono in realtà diversificati anche all'interno di ciascuna regione e provincia, oltre che tra centro e periferie.

Grande assente è il richiamo alle genti. Nulla nel piano fa riferimento ai flussi migratori. Le migrazioni sono quelle digitali "al *cloud*" e, se un accenno viene effettuato, questo riguarda l'emigrazione dei nostri giovani. È evidente il condizionamento politico ad evitare un tema ritenuto impropriamente 'sensibile', dimostrando di essere ancora avviluppati nella logica emergenziale.

Quanto a 'donne e giovani', le perplessità non sono solo formali. Magari lo fossero. Accomunare donne e giovani come soggetti deboli (le famose 'mezze forze' del lavoro) significa banalizzare il riconoscimento dei rischi di discriminazione, non tener conto delle causali e degli ambiti, e immaginare una uniformità che, invece, risulta solo nel preoccupante dato occupazionale.

## 2. *Le politiche per le donne*

Questo approccio è purtroppo molto lontano dalla scelta, apparentemente simile, della Spagna che ha basato il suo Piano sull'adozione di una prospettiva intersezionale, sulla parità come leva per la ripresa e sull'economia della cura. Nel nostro testo, invece, nelle "Priorità trasversali", si aggiungono "le persone con disabilità" e, di seguito, si parla di "cittadini che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale", il che porta a parlare della "assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità,

età o orientamento sessuale”, che non sono “solo un problema individuale, ma ... un ostacolo significativo alla crescita economica” (p. 33).

È del tutto ovvio che non si può pretendere da un documento di più di 250 pagine, costruito con le note difficoltà politiche e temporali, una precisione lessicale e un approccio organico che nemmeno i testi legislativi stanno da lungo tempo garantendo, ma quanto sopra riportato è talmente infarcito di contraddizioni da non poter passare sotto silenzio: non ci sono persone (e non solo cittadini) che non esprimono il potenziale, ma discriminazioni da contrastare; non è l'assenza di parità 'a prescindere', ma semmai il suo contrario; i diritti sociali sono individuali e collettivi e non sono strumentali a un obiettivo economico.

Più adeguato appare l'elenco dei numerosi profili delle disuguaglianze di genere, che apre il paragrafo dedicato alle “politiche per le donne”: contesto familiare, formazione, tasso di occupazione, differenziali retributivi, progressione di carriera e maternità, mancanza di servizi, scarsa imprenditoria femminile. Peccato che nella conclusione si ritenga si tratti “di forme di discriminazione indiretta, a cui si aggiungono varie forme dirette, come il bullismo in ambito scolastico e il sessismo nei luoghi di lavoro” (p. 35). L'imperizia nell'occuparsi del tema balza di prepotenza agli occhi.

A ulteriore conferma si propone un “percorso di riforma e investimento sulle politiche per promuovere la natalità avviato col *Family Act*” (p. 36). Ed è questo, infatti, a comparire tra le ‘Riforme di accompagnamento al Piano’: un d.d.l. organico, rispondente all'obiettivo del Governo di contrastare la denatalità, volto al “sostegno e la valorizzazione della famiglia”. In particolare il sostegno è previsto per “le famiglie con figli, per la promozione della partecipazione al lavoro delle donne, per il sostegno ai giovani”. Come è noto, si tratta della razionalizzazione del sistema mediante l'introduzione “dell'assegno unico e universale, la revisione dei congedi parentali e il sostegno ai percorsi educativi dei figli, la sicurezza lavorativa, attraverso le misure di sostegno al lavoro femminile e ... una revisione moderna dei meccanismi che consentono una conciliazione dei tempi di lavoro e di cura dei figli a carico di entrambi i genitori” (p. 78 e s.). Si tratta, inoltre, del riordino e dell'introduzione di provvidenze, come, ad esempio la copertura delle rette per gli asili e le scuole d'infanzia, e “agevolazioni fiscali per le spese sostenute per gli addetti ai servizi domestici o di assistenza di familiari con deficit di autonomia” (p. 79 e s.).

Il *Family Act* – denominazione inutilmente esterofila, che mortifica e

rende unico il modello derivato dalla tradizione – è solo uno degli esempi di correlazione tra il Piano, presentato e approvato dalla Commissione europea, e le riforme governativo-parlamentari, che si stanno alacramente succedendo nell'agenda politica, in collegamento con le sei Missioni previste.

Nella prima Missione ('Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo') si prevedono, come politiche per le donne, "nuovi meccanismi di reclutamento nella pubblica amministrazione e ... revisione delle opportunità di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello". Inoltre si fa riferimento alle misure dedicate al lavoro agile nella PA, che "incentivano un più corretto bilanciamento tra vita professionale e vita privata" (p. 36). Chi ha scritto questa parte sembra dimenticare che nella PA il problema principale per le donne non è l'accesso, ma la progressione di carriera e la difficoltà di arrivare ai ruoli apicali.

Delude che, nella illustrazione della "riforma della PA" (p. 44 ss.), nulla sia messo in campo per le donne, né nella buona amministrazione, né nelle competenze, né nella digitalizzazione. Nulla si trova nemmeno nel maggior dettaglio fornito nella parte dedicata alla 'Modernizzazione della PA'. La spiegazione forse si trova nel *Focus* sulla dimensione trasversale, dove si ritiene che sia la riforma in sé della PA a evitare 'divari di genere', come "storicamente" è avvenuto (p. 114), affermazione che lascia stupefatti. Nelle PA, invece, sia pure lentamente, sta crescendo la consapevolezza degli squilibri e ci si sta dotando di uno strumento – ignorato nel Piano – come il 'bilancio di genere', che non risolve ma costruisce una base di dati solida per affrontare con consapevolezza il cambiamento.

Quanto al lavoro agile, siamo in attesa di una presa di consapevolezza dell'importanza svolta dal lavoro da casa emergenziale durante la Pandemia e della necessità di organizzare il lavoro in modalità *off-line*, se si vuole davvero consentire la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro di cura e la redistribuzione dei ruoli. In questa direzione va il passaggio, da valorizzare, in cui si riconosce la connessione tra conciliazione vita-lavoro e il raggiungimento degli obiettivi, anziché "la mera presenza in ufficio" (p. 114).

Inoltre, il lavoro agile compare, assieme al telelavoro e al lavoro flessibile, quale misura premiale "per i datori di lavoro che realizzino politiche atte a promuovere una piena armonizzazione tra vita privata e lavoro" (p. 80). Nulla di nuovo sotto il sole. Speriamo che l'infelice conclusione dell'esperienza dell'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, sulle misure di sostegno della fles-

sibilità di orario, porti consiglio per evitare di replicarla senza tener conto degli ostacoli incontrati nella sua attuazione.

Ancora in riferimento alla prima Missione, si ricorda che banda larga e connessioni veloci forniscono la base volta allo sviluppo dell'imprenditoria e "generano significative ricadute occupazionali su settori a forte presenza femminile come quello alberghiero, della ristorazione, delle attività culturali" (p. 36). Nulla di più ovvio se non fosse che non si presta la dovuta attenzione ai problemi di quelli che sono stati e forse continueranno ad essere, fino a Pandemia cessata, i settori più esposti a chiusure e crisi. Un mero riferimento si trova nella parte rivolta a 'Turismo e cultura', dove si ricorda che questi sono i settori "con maggiore incidenza del lavoro giovanile e femminile", quindi, quelli "estremamente importanti per il raggiungimento dei *target* generazionali e di genere del PNRR" (p. 105).

### 3. *Imprenditoria femminile e certificazione della parità di genere*

A questo fornisce supporto quanto previsto nella quinta Missione, con "uno specifico investimento per sostenere l'imprenditoria femminile", consistente in una strategia integrata di sostegni e "un sistema nazionale di certificazione della parità di genere", con il quale si "intende accompagnare le imprese nella riduzione dei divari in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne, e rafforzare la trasparenza salariale".

Siamo arrivati così finalmente alle due azioni specifiche inserite nel Piano: la 'creazione di imprese femminili' (Investimento 1.2) e il 'sistema di certificazione della parità di genere' (Investimento 1.3). La prima consiste in "una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto", razionalizzando le misure già esistenti (p. 204). La seconda prefigura un sistema nazionale di certificazione "che accompagni e incentivi le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il gap di genere" nelle aree critiche (p. 205). Entrambe le misure evocano tentativi pregressi: quanto alla prima non si può non ricordare la legge n. 215 del 1992 che ha erogato sostegni alle imprese femminili senza tuttavia produrre gli esiti sperati ed è stata abrogata nel 2012; quanto alla seconda il pensiero va ai tentativi di certificazione – con bollino rosa – a suo tempo elaborati nell'ambito della prospettiva della responsabilità sociale d'impresa, ormai uscita dall'attenzione delle stesse istituzioni UE che l'avevano proposta.

È questa la parte del Piano che pone minori criticità espositive, sede primaria per l'*empowerment* femminile riconosciuto espressamente nel Piano (p. 198). Vi si riconosce, ad esempio, il “valore sociale dell’attività di cura” (p. 199), che è finalizzata allo sviluppo dei servizi alla persona sia per salvaguardare il lavoro professionale delle donne, sgravandole dal suo peso, sia per incrementare l’occupazione delle donne, che è prevalente proprio in questi settori. Un tipico esempio di politica che produce un doppio risultato positivo per le lavoratrici.

È nella quinta Missione (‘Inclusione e coesione’) che si prefigurano “effetti indiretti sull’occupazione tramite l’alleggerimento del carico di cura gravante sulla componente femminile della popolazione”. In diretta correlazione si prevede, nella sesta Missione (‘Salute’), “il rafforzamento dei servizi di prossimità e di supporto all’assistenza domiciliare, (che) contribuisce a ridurre l’onere delle attività di cura, fornite in famiglia, prevalentemente dalle donne” (p. 37).

Un riferimento ai servizi compare anche nella sesta Missione con il progetto di ‘Case di comunità’, che promuove un approccio alla “medicina di genere” (p. 225). Inoltre, nella quarta Missione (‘Istruzione e ricerca’), si prevede un intervento (Investimento 1.1) di sviluppo degli asili nido e dei servizi educativi dell’infanzia, nonché l’estensione del tempo pieno scolastico (investimento 1.2), entrambi considerati “sostegno alle madri con figli piccoli” e contributo all’occupazione femminile (p. 36 e 177). Sono da salutare con favore questi interventi sui servizi, da lungo tempo invocati, e speriamo si colga l’occasione per un investimento che vada oltre la mera età dei bambini.

Solo un cenno fuggevole è dedicato all’orientamento scolastico e alla diversificazione dei percorsi formativi: investire “nelle competenze STEM tra le studentesse” (p. 196) è un obiettivo che avrebbe bisogno di azioni concrete dato che gli stereotipi di genere sembrano tuttora in incremento.

Da ultimo, un intervento operativo consiste nella previsione di criteri premiali per le “imprese che, a diverso titolo, parteciperanno ai progetti finanziati dal PNRR” di assumere “giovani e donne”, anche inserendo “clausole nei bandi di gara”. Tali criteri dovranno tener conto “dell’oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto, in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi di proporzionalità, ragionevolezza, non discriminazione, trasparenza, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 anche tenendo conto dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi set-

toriali europei in cui vengono svolti i progetti” (p. 33). Se è da apprezzare lo sforzo di individuare il percorso e gli elementi da regolare, pare inevitabile ritenere ardua l’applicazione concreta. In ogni caso, nulla viene previsto nella riforma dedicata a ‘Semplificazione e concorrenza’, nemmeno nella parte sui ‘contratti pubblici’ e nei principi e criteri destinati alla legge delega in materia (p. 65). L’unico riferimento al lavoro riguarda il vincolo a misure per “la tutela del lavoro nell’affidamento dei contratti” (p. 66). La questione, quindi, è ancora più preoccupante, mancando non solo riferimenti al lavoro delle donne, ma al lavoro in generale, tranne il richiamo totalmente generico alla ‘tutela del lavoro’.

Nella seconda Missione (‘Rivoluzione verde e transizione ecologica’) spicca l’assenza, a fronte del continuo riferimento all’obiettivo dell’incremento quantitativo e qualitativo di posti di lavoro, di indicazioni utili al superamento delle disparità trasversali. Un cenno si trova solo nel *Focus* finale sui ‘Divari di genere’ dove si spiega il contrasto alle disegualianze di genere mediante “le misure connesse all’edilizia residenziale pubblica ..., posto che la carenza abitativa si riflette diversamente su uomini e donne per via del differente ruolo familiare loro attribuito e del fatto che la maggior parte delle famiglie monoparentali siano affidate (sic!) a donne” (p. 152).

Lo stesso avviene nella terza Missione (‘Infrastrutture per una mobilità sostenibile’), dove si parla in via generica dell’incremento dei posti di lavoro, ad esempio nello “sviluppo del sistema portuale” (p. 165). Il *Focus* finale sulla trasversalità ricorda solo la diversa, più intensa e più frammentata, “mobilità delle donne”, anche perché “utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi e meno l’auto privata” (p. 169). Non sfugge a nessuno le implicazioni di questa affermazione che non merita commento: maggiore attenzione all’ecologia, paura di guidare o automobile unica e indisponibile?

Colpisce che l’ultima pagina del PNR sia dedicata a riconoscere “che la focalizzazione ... sulla transizione ecologica, le infrastrutture per la mobilità sostenibile, le reti di telecomunicazione e la digitalizzazione tende ad incrementare maggiormente l’occupazione maschile” (p. 266). Il riequilibrio lo si ipotizza a più lungo termine, riepilogando le misure intraprese. Sembra una inattesa autocritica e una smentita della forza della trasversalità affidata alla rimozione dei divari di genere, generazione e territori da cui il Piano è partito. Forse anche per questo nella valutazione da parte della Commissione europea questi profili sono richiamati senza alcuna enfasi.

#### 4. *L'importanza di intervenire*

Arrivati alla fine del documento e dopo questo setacciamento di contenuti, noioso ma (si spera) utile, si può condividere l'importanza di intervenire sul divario di genere, di generazioni e di territori, con il rilancio di alcune politiche, sostenute da incentivi come quelle per il lavoro flessibile e l'imprenditoria femminile, così come la certificazione di genere. Determinante per la loro attuazione sarà far tesoro del passato e affiancare alle buone intenzioni la conoscenza degli ostacoli che di fatto hanno portato al fallimento le esperienze precedenti.

Che sia impellente intervenire lo dimostra a pieno titolo la stessa lettura del Piano. Colpisce l'imprecisione del linguaggio e la mancanza di autentiche novità in progetti che appaiono ancora allo stato embrionale e rimasticature del passato. Colpisce l'assenza di coinvolgimento delle figure istituzionali e della rete di comitati, commissioni e associazioni di rappresentanza del poliedrico universo femminile, nel lungo elenco di audizioni organizzate in Parlamento nel mese di marzo. Nel dubbio se l'assenza è ulteriore dimostrazione di mancata conoscenza della realtà o è determinata dalla loro effettiva involuzione, si può solo riconoscere la necessità di intervenire.

In parte dovuto, in parte scelto, l'obiettivo è da apprezzare. Dovuto lo è per il collegamento con le criticità rilevate anche nelle Raccomandazioni della Commissione UE, ma non si dimentichi che per ottemperarvi si sarebbe potuto ritualmente confinare il tema in un singolo ambito senza farne, come è avvenuto, obiettivo trasversale, simile alle clausole orizzontali contenute nei Trattati UE.

Va, quindi, reso omaggio alla scelta e, per paradossale che sembri, anche all'imperizia degli estensori del testo che finisce per dimostrare quanto impellente diventi 'prendere sul serio' il tema e la sua complessità.

La posta in gioco è troppo importante per permettersi di non credere nella possibilità di cambiare.

### **Keywords**

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, differenze di genere, promozione del lavoro femminile, conciliazione vita-lavoro, aumento dei servizi alla persona.

National Recovery and Resilience Plan, Gender gaps, Promotion of women's work, Work-life balance, Increase of personal Services.