

Convegno PNRR: relazione introduttiva

Next Generation EU è il programma di rilancio approvato dal Consiglio d'Europa il 21 Luglio 2020, su proposta della Commissione Europea in risposta alla crisi causata dalla pandemia da Covid-19.

L'insieme di questi fondi mette a disposizione dei paesi membri l'ingente cifra di 750 miliardi di euro.

Per accedere ai fondi, ogni paese membro deve elaborare un Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nel quale devono essere descritte, IN MODO DETTAGLIATO, le riforme e i progetti d'investimento che verranno messi in atto.

Il totale delle risorse assegnate all'Italia ammonta a quasi 209 miliardi, pari a circa il 28% delle risorse totali stanziare nel programma Next Generation EU per i 27 paesi membri.

Si tratta di una quantità considerevole di risorse, mai prima d'ora messa a disposizione.

L'Europa vincola la concessione dei fondi al rispetto delle priorità definite dal programma, individuando delle missioni: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura; Rivoluzione verde e transizione ecologica; Infrastrutture per una mobilità sostenibile; Inclusione e coesione; Salute. Individua poi delle priorità "trasversali", cioè Donne, Giovani e Cittadinanza, che vanno tenute in considerazione all'interno di ogni singola missione e che quindi, teoricamente, devono beneficiare dell'intero piano.

Il PNRR è stato finalizzato dagli Stati e trasmesso ufficialmente il 30 Aprile 2021.

Ora andrò ad indicare una serie di dati che sottolineano il gender gap e come durante la pandemia le disuguaglianze sono cresciute e le donne hanno pagato il prezzo più alto in termini di posti di lavoro.

Secondo il Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum (che indaga su quattro diversi ambiti: partecipazione e opportunità economiche, istruzione, salute e leadership politica) si stima che ci saranno necessari oltre 135 anni per colmare il divario di genere a livello mondiale, mentre lo scorso anno il dato era di 99,5 anni. Il peggioramento è dovuto al fatto che le donne sono per lo più impiegate nei settori maggiormente colpiti dai provvedimenti di contenimento della pandemia, spesso assunte con contratti precari, e perché su di loro ricade il peso maggiore della vita familiare, cioè del lavoro di cura non retribuito.

Il livello globale del gender gap è del 68% , un passo indietro di oltre mezzo punto % rispetto al 2020, dovuto principalmente all'arretramento nel political empowerment, che rimane il più importante dei quattro divari rilevati, con solo il 22% colmato fino ad oggi. Le donne rappresentano solo il 26,1% di circa 35.500 seggi parlamentari e solo il 22,6% di oltre 3.400 ministri in tutto il mondo (in totale 156 Paesi, tra cui l'Italia che si trova al 41 posto).

Segue il Gap nella partecipazione e opportunità economica con solo il 58% di divario colmato (l'Italia è al 114 posto di questa classifica). Il divario si riscontra nell'accesso alla forza lavoro, nel rapporto tra il salario delle donne e quello degli uomini in una posizione simile, che rimane ancora al 37% , e nelle posizioni manageriali ricoperte dalle donne, che rappresentano solo il 41%.

I dati pubblicati da ISTAT in merito a occupazione e disoccupazione del primo trimestre del 2021 dimostrano che in Italia, rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, ben 565.000 persone hanno perso il posto di lavoro (la maggiore concentrazione è nella fascia di età dai 35 ai 49 anni) e di queste 337.000 sono donne, ossia il 60%. A onor del vero, nel II trimestre 2021 si è invece registrato un aumento di 339.000 occupate e occupati rispetto

al trimestre precedente, peccato che 226.000 siano dipendenti a termine.

Oltre alla quantità è decisamente peggiorata anche la qualità del lavoro, soprattutto nell'aspetto della sicurezza: nei primi otto mesi del 2021 hanno perso la vita 772 lavoratrici e lavoratori sul posto di lavoro, con una terribile media di oltre 3 morti al giorno.

Data la diminuzione dei posti di lavoro è cresciuta la povertà, ma è anche cresciuto il lavoro povero anche a causa di un fortissimo utilizzo del part-time involontario, che colpisce soprattutto le donne.

Le cifre previste nel PNRR parlano di un ritorno alla situazione pre Covid come numero di occupate e occupati solo nel 2024, nonostante la spinta degli investimenti legati al Recovery Plan. Ma è sufficiente pensare di tornare alla situazione precedente?

A mio avviso la risposta è NO. Rinunciare alle competenze, al talento e alle energie delle donne provoca un blocco nella crescita del paese. E' necessario mettere in atto misure efficaci, organiche e ben mirate volte ad aumentare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro delle donne e al contempo rispondere alle esigenze della natalità.

Per esempio aumentare, fino a portare alla parità, il congedo di paternità per i lavoratori pubblici e privati porterebbe il mondo del lavoro a un maggiore equilibrio tanto nell'accesso, quanto nella permanenza e nella progressione dei percorsi di carriera tra uomini e donne. Grazie a questa misura ci sarebbe anche una maggiore sensibilizzazione della cultura della CONDIVISIONE nei carichi di cura all'interno della coppia, sia rafforzando il legame tra padre e neonato che aiutando le madri che soffrono di isolamento e di assunzione esclusiva e sbilanciata della responsabilità genitoriale.

Un altro aspetto molto importante è il rafforzamento e il miglioramento del sistema scolastico pubblico, attraverso la ristrutturazione e la costruzione di nuovi edifici per i servizi educativi, l'ampliamento dei servizi mensa e delle strutture sportive scolastiche, l'aumento del tempo scuola e lo sviluppo di un modello delle scuole che offrono attività ricreative, sportive ed educative nel pomeriggio. In questo modo si creerebbero nuovi posti di lavoro e si consentirebbe a entrambi i genitori di gestire al meglio lo sviluppo delle bambine e dei bambini in una società educante.

Nel mese di Maggio di questo anno ISTAT ha pubblicato lo studio «Le richieste di aiuto durante la pandemia» contenente i dati dei Centri antiviolenza, delle Case rifugio e delle chiamate al 1522 (il numero Antiviolenza e Stalking) che si sono verificati nel corso del 2020. Diversi altri studi e pubblicazioni avevano fornito il report di un importante aumento dei casi di violenza durante la pandemia, e lo studio di ISTAT ci conferma che l'emergenza sanitaria ha avuto l'effetto di portare all'estremo situazioni pregresse di violenza, ma anche di fare aumentare il numero di quelle conosciute, in particolare nella fase del lockdown che ha portato a convivenze forzate.

L'aumento delle chiamate al numero 1522 è pari al 79,5% nel 2020 rispetto all'anno precedente: il picco si è registrato da fine Marzo ad Aprile con un aumento del 176,9% e a un aumento del 182,2% a Maggio. Un ulteriore picco del 114,1% si è registrato nel mese di Novembre, periodo in cui le campagne di informazione sono più presenti.

Anche i dati forniti dai Centri Antiviolenza ribadiscono quanto i primi mesi del 2020 abbiano visto un'accentuazione del fenomeno della violenza contro le donne: oltre 20mila donne si sono rivolte a queste strutture e quasi il 10% di esse ha dichiarato che si sia trattato di circostanze legate alla pandemia, ovvero

l'obbligo di convivenza a causa del lockdown o la perdita del lavoro da parte della donna o dell'autore della violenza. E' triste il primato che spetta alle regioni Lazio, Veneto, Sicilia, Sardegna e Lombardia, dove si registra il maggior numero di casi. Da una media di 73 donne accolte per centro antiviolenza, si raggiunge quota 108 nel nord-est in cui ci troviamo.

Questi dati dimostrano che l'isolamento e il distanziamento sociale a cui siamo stati costretti hanno esacerbato la violenza di genere, che si manifesta attraverso atti fisici violenti ma anche attraverso la violenza psicologica, come si evince dalle denunce, cioè la più subdola e spesso la predominante tra le varie tipologie di violenza, che annienta la libertà di chi la subisce attraverso il totale controllo della vittima.

La rete dei Centri Antiviolenza, delle Case Rifugio e degli Sportelli Anti-Molestie ha retto, nonostante le difficoltà dovute all'emergenza sanitaria e la costante penuria di fondi, ma alla luce dell'enormità dei numeri sopra descritti, sarà bene considerare quanto mai essenziale il lavoro che viene fatto sui territori da questi centri e avere ben chiaro quanto sia necessario promuovere e portare avanti la diffusione di una cultura che contrasti la violenza maschile contro le donne, assegnando il giusto supporto economico ai Centri Antiviolenza, alle Case Rifugio, agli Sportelli anti-molestie e il sostegno con risorse adeguate alla rete delle Consigliere di Parità e delle Commissioni Pari Opportunità affinché possano svolgere il loro compito istituzionale.

E' necessario ridefinire un efficiente welfare pubblico affiancato da un welfare di comunità e da una rete diffusa di infrastrutture sociali. Il welfare non può più essere considerato un costo in capo alla società, bensì deve essere un'opportunità per cambiare lo stato di cose attuale, in primis implementando i servizi di cura della persona, sia per i bambini e anziani, che per le persone non autosufficienti o diversamente abili; rafforzando la sanità di prossimità e territoriale di base; accrescendo il sistema scolastico e formativo pubblico con il potenziamento delle strutture per i bambini dai 0 ai 6 anni, con l'incremento del tempo pieno in tutte le realtà o comunque prevedendo la gestione del tempo extra curriculare, con il necessario supporto a bambine e bambini e ragazze e ragazzi con difficoltà; l'inversione della curva demografica potrà avvenire solo grazie a misure in sostegno alla natalità e alla genitorialità. A sostegno di questo cambiamento, servono inoltre: il contrasto della povertà educativa tramite l'attivazione di corsi di formazione per le varie fasce scolastiche sui valori di uguaglianza e inclusività e per il contrasto degli stereotipi; delle politiche di aggregazione più capillarmente diffuse; le politiche attive; e gli ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda l'occupazione femminile è necessaria la creazione di nuovi posti di lavoro che favoriscano l'inserimento di un numero consistente di donne nelle nuove professionalità che si verranno a creare con la riconversione ecologica (a cui sono destinati il 37% delle risorse) e la transizione digitale (per cui si riserva il 20%). Affinché questo avvenga è necessaria una attività di formazione qualitativa e di orientamento al lavoro rivolta alle donne che preveda l'acquisizione di competenze tecnico-scientifiche, anche utilizzando nuovi strumenti digitali in modo da contrastare il divario digitale di genere.

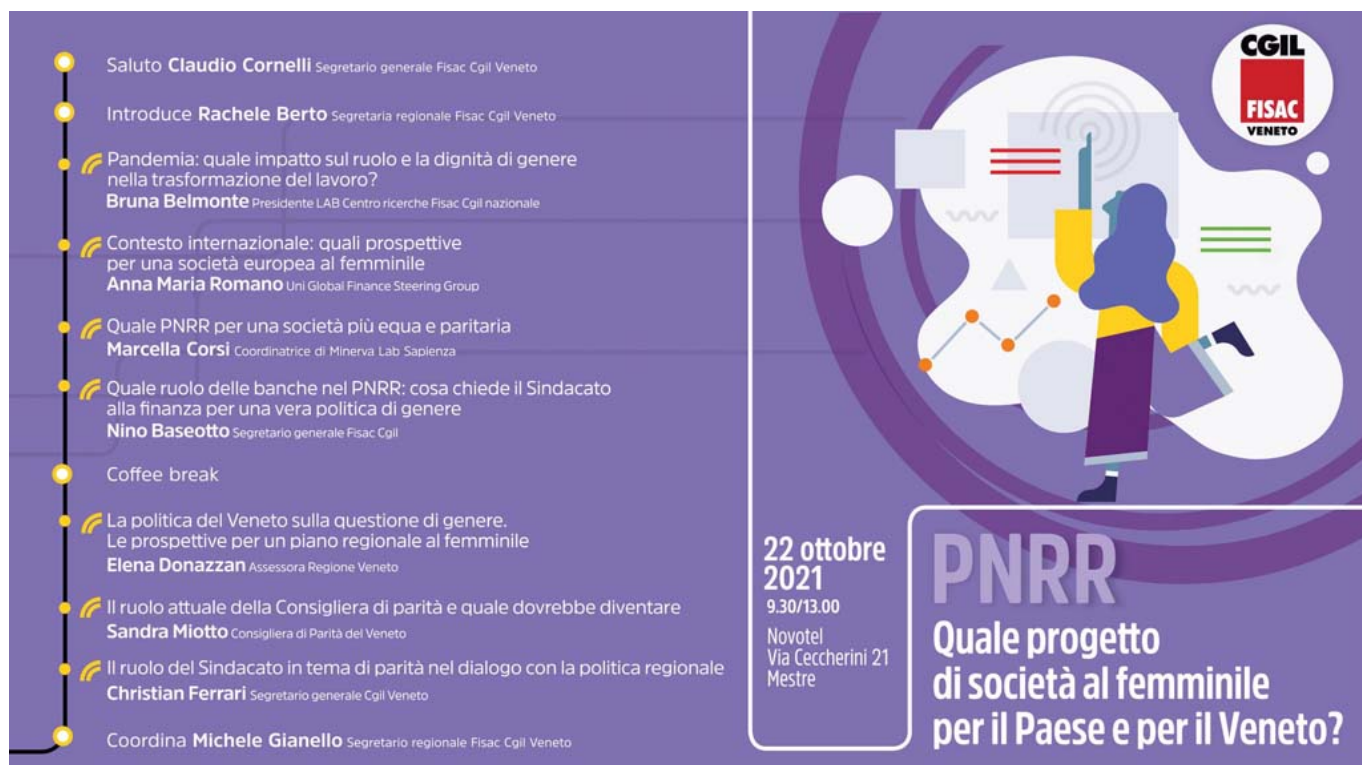
E' allo stesso tempo necessario ridurre le dimissioni volontarie delle madri nei primi anni di vita della bambina o del bambino, così come ridurre le richieste di part-time e gli abbandoni dei percorsi di carriera dovuti al lavoro di cura che ancora oggi grava pesantemente sulle donne, affinché il lavoro aumenti di quantità ma anche di qualità.

Il nome stesso del programma "Next Generation EU" contiene l'indicazione della strada da seguire, cioè la

progettazione di un futuro per le prossime generazioni che porti all'eliminazione delle disparità esistenti nel mondo del lavoro, ma anche nella vita privata, tra uomini e donne.

Questo obiettivo è invece presente solo negli enunciati, perché nei fatti il ruolo delle donne rimane marginale, e lo è rimasto anche perché le donne hanno partecipato in basso numero all'elaborazione stessa dei progetti. Purtroppo il risultato è che grossa parte degli investimenti viene dirottata sulle infrastrutture materiali, cioè settori in cui i lavoratori sono in prevalenza uomini, e troppe poche risorse vengono destinate ai servizi sociali, ovvero quei settori che dovrebbero sollevare le donne dal lavoro di cura. Questo fatto è specificato nel Piano stesso quando recita "E' stato rilevato da più parti che la focalizzazione del Next Generation EU sulla transizione ecologica, le infrastrutture per la mobilità sostenibile, le reti di telecomunicazione e la digitalizzazione tende ad incrementare maggiormente l'occupazione maschile. Ciò a causa della composizione di genere che tradizionalmente caratterizza i settori più attivati, come ad esempio le costruzioni".

Non è quindi presente nel Piano quel ribaltamento culturale che in tante e tanti auspicavamo e che consentirebbe di minare le basi delle disuguaglianze e di evitare il semplice ritorno alla normalità pre-Covid, che già prima non consentiva la crescita del nostro Paese ma anzi alimentava disuguaglianze e povertà. Dobbiamo essere quindi anche noi come sindacato, per mezzo della contrattazione sociale e aziendale, a cercare di colmare il divario che rischia di mantenersi inalterato.



Saluto **Claudio Cornelli** Segretario generale Fisac Cgil Veneto

Introduce **Rachele Berto** Segretaria regionale Fisac Cgil Veneto

Pandemia: quale impatto sul ruolo e la dignità di genere nella trasformazione del lavoro?
Bruna Belmonte Presidente LAB Centro ricerche Fisac Cgil nazionale

Contesto internazionale: quali prospettive per una società europea al femminile
Anna Maria Romano Uni Global Finance Steering Group

Quale PNRR per una società più equa e paritaria
Marcella Corsi Coordinatrice di Minerva Lab Saplenza

Quale ruolo delle banche nel PNRR: cosa chiede il Sindacato alla finanza per una vera politica di genere
Nino Baseotto Segretario generale Fisac Cgil

Coffee break

La politica del Veneto sulla questione di genere. Le prospettive per un piano regionale al femminile
Elena Donazzan Assessora Regione Veneto

Il ruolo attuale della Consigliera di parità e quale dovrebbe diventare
Sandra Miotto Consigliera di Parità del Veneto

Il ruolo del Sindacato in tema di parità nel dialogo con la politica regionale
Christian Ferrari Segretario generale Cgil Veneto

Coordina **Michele Gianello** Segretario regionale Fisac Cgil Veneto

22 ottobre 2021
9.30/13.00
Novotel
Via Ceccherini 21
Mestre

PNRR
Quale progetto di società al femminile per il Paese e per il Veneto?