

Audizione presso le Commissioni riunite V (Bilancio) e XII (Affari sociali) della Camera dei deputati sulla Proposta di Piano nazionale di ripresa e resilienza.

La nuova bozza di PNRR, seppur migliorata rispetto alla prima versione resa disponibile nel mese di dicembre, presenta ancora numerose criticità, che rischiano da un lato di produrre un effetto moltiplicativo in termini di reddito ed occupazione inferiore rispetto alle potenzialità e dall'altro di non andare a sanare (e, in alcuni casi, piuttosto di aggravare) le disparità e le disegualianze presenti nel nostro paese. I dati ISTAT sull'andamento dell'occupazione femminile nel mese di dicembre sono allarmanti: si sono persi 101.000 posti di lavoro, 99.000 erano di lavoratrici. E non sono dati isolati: nell'intero 2020, sono 444.000 le persone rimaste senza lavoro. Di queste, 312.000 sono donne. Nel Global Gender Gap Report 2020, il nostro paese si colloca in 125° posizione per parità salariale a parità di mansione, il 30% circa delle donne italiane abbandona il lavoro dopo aver avuto il primo figlio, perché già sa che non disporrà dei servizi per i quali riuscire a bilanciare la vita lavorativa con le attività di cura non retribuita necessarie per la crescita dei figli. E infatti, l'Italia si trova nella condizione che l'ISTAT definisce "inverno demografico". Perché le famiglie che hanno più figli sono quelle in cui le donne lavorano. Invece, nel nostro paese siamo più poveri ed abbiamo meno figli.

E non è (solo) un problema di equità. È una perdita di efficienza economica. La popolazione femminile, nel nostro Paese, rappresenta oltre il 51% del totale, oltre ad essere quella più istruita. Potrebbe contribuire alla creazione di ricchezza per il paese, di occupazione, di gettito fiscale.

Ma è necessario un profondo cambiamento, che è prima di tutto un cambiamento culturale, che potrebbe essere agevolato attraverso un uso efficace dei fondi di Next Generation EU. Occorre passare dal modello del maschio breadwinner (che prevede che solo uno dei genitori entri sul mercato del lavoro per produrre reddito) al modello del double earner (nel quale entrambi gli adulti si procurano un'occupazione ed un reddito). E nuovamente, non solo perché è giusto, ma perché ce lo dimostrano i dati. I paesi del Nord Europa, ad esempio, che sono tra quelli che adottano il modello del double earner, beneficiano di un livello di PIL pro capite più elevato rispetto al nostro. E, in questa congiuntura economica, non possiamo permetterci di non far esplodere il pieno potenziale produttivo del paese. Ricordiamolo: sia Fitch che Moody's minacciano un declassamento del nostro paese, se falliamo su Next Generation EU. E, nel frattempo i nostri competitors internazionali crescono: le previsioni del Fondo Monetario Internazionale sul 2021 attribuiscono l'Italia una crescita del PIL del 3%, mentre la Francia si attesta al 5,5% e la Spagna al 5,9%. Gli Stati Uniti, con una crescita del 5,1% torneranno ai livelli di ricchezza precedenti alla crisi. Il nostro paese ha bisogno di tutte e tutti noi. Ed ha drammaticamente bisogno anche del lavoro delle donne.

Next Generation EU, dicevamo, è un'occasione. L'occasione della vita, l'ha definita Paolo Gentiloni, il Commissario Europeo per gli affari economici e monetari. Quindi, non possiamo permetterci di sprecarla. Ma dove iniziare?

Giustomezzo propone di puntare su tre fattori perché il Piano non solo sia giusto, ma sia anche efficace e produca gli auspicati effetti moltiplicativi in termini di reddito ed occupazione. I tre fattori sono i seguenti: il lavoro, le infrastrutture sociali ed il gender gap.

Sotto il profilo del lavoro, il focus va posto sull'occupazione femminile (che deve raggiungere il livello maschile, perché non vi sono elementi che possano giustificare il divario esistente); l'imprenditoria femminile ed il lavoro autonomo (ivi incluse le Partite IVA e le S.R.L. femminili, per le quali devono essere previste forme di decontribuzione che vadano oltre il periodo di 1 anno); l'accesso al credito, che in questo caso ampliamo all'accesso ai fondi di Next Generation EU, per i quali, quindi, è necessario prevedere meccanismi che garantiscano l'equità, sia nei luoghi dove su questi fondi si decide, sia nei luoghi che avranno il compito di gestirli.

Le infrastrutture sociali. È necessario liberare la forza lavoro femminile dalle attività di cura non retribuite. È un dato consolidato: per ogni donna che inizia a lavorare, si creano tre posti di lavoro: uno è il suo, i rimanenti due sono quelli necessari per svolgere le attività di cura che di cui la donna si faceva carico senza essere retribuita. È necessario il sostegno agli anziani, per evitare il ben noto effetto sandwich, per il quale le donne nella fascia centrale degli anni si trovano a doversi far carico contemporaneamente sia degli anziani che dei bambini (ed in ragione del quale, la loro produttività diminuisce proprio nel momento in cui dovrebbe esplodere nel suo pieno potenziale).

Infine, il gender gap. Il nostro paese non può rimandare: siamo in 8° posizione per Prodotto interno lordo ed in 76° per parità di genere. Bisogna intervenire. Sulla parità salariale, che ci vede ancora distanti dalle buone pratiche internazionali e per la quale la Proposta di Legge dell'On. Gribaudo ci avvicina all'obiettivo. Sul congedo di paternità obbligatorio, che deve essere portato a 5 mesi, come quello di maternità, se vogliamo realmente garantire l'uguaglianza di opportunità nell'accesso al mercato del lavoro per uomini e donne. Infine, sulla valutazione di impatto di genere, sia ex ante che ex post, su ogni Euro pubblico speso. Perché le misure di politica fiscale impattano diversamente sugli uomini e sulle donne ed è necessario comprenderlo, per utilizzare efficacemente il denaro pubblico.

Su tutti questi temi, Giustomezzo è presente e vigile. Ed è a disposizione del Governo e del Parlamento.