

Sebastiano Fadda, Presidente **Inapp**, risponde alle domande del *Quotidiano di Sicilia*

“Pnrr? Interventi che rischiano di agire sul sintomo e non sulle cause”

“In Sicilia ruolo marginale della componente femminile della forza lavoro”

Nel primo semestre 2021 un contratto su tre attivati in Sicilia ha riguardato le donne (59.230). Di questi, il 72,9% è part-time: quale lettura possiamo dare di questo dato?

“La ripresa che ha seguito l’attenuazione dei vincoli pandemici appare generalmente piuttosto robusta se misurata in termini di valore aggiunto, anche se non uniformemente distribuita dal punto di vista territoriale e altrettanto squilibrata dal punto di vista settoriale. Lo stesso si può dire in termini di volume di occupazione. Il punto debole sta nella qualità dell’occupazione: troppi rapporti di lavoro a tempo determinato e troppo part-time. In questo contesto la Sicilia mostra da un lato la più bassa quota di attivazioni femminili sul totale (assieme alla Campania e alla Basilicata) e dall’altro una quota tra le più alte di part time tra le attivazioni femminili, mentre si colloca ai primi posti per quota di tempo indeterminato sul totale 17,7% contro la media nazionale del 14,5). Appare quindi evidente il particolare ruolo marginale della componente femminile della forza lavoro in questa regione, con tutte le conseguenze negative proprie della disegualianza nella prospettiva di genere.

Anche a livello nazionale i dati ci restituiscono un quadro di instabilità occupazionale?

“Sì. La bassa quota di posizioni lavorative a tempo indeterminato e l’alta quota di lavoro part-time dimostrano da un lato la grande esitazione delle imprese ad impegnarsi in piani industriali di solide prospettive temporali e

dall’altro la spiccata propensione ad affidarsi a bassi livelli retributivi anziché alla crescita della produttività oraria per contenere il costo del lavoro per unità di prodotto. Questa tendenza è dannosa nel medio-lungo termine perché determina limiti all’accumulazione di abilità e competenze dei lavoratori, scoraggia gli investimenti in innovazione, accentua la disegualianza nella distribuzione del reddito, sia funzionale che personale. Tutto questo nuoce nel medio-lungo termine alla crescita e alla competitività internazionale. Inoltre, le condizioni di precarietà che tale situazione impone a larga parte della popolazione sono all’origine di una lunga serie di altri fenomeni negativi che caratterizzano la nostra società contemporanea, dalla crisi demografica alle varie forme di emarginazione sociale”.

Il Pnrr colmerà il gap occupazionale uomo-donna?

“Dal Pnrr ci si aspetta una ricaduta positiva in termini occupazionali. Nel Piano si stima un aumento dell’occupazione femminile del 3,7% ed un impatto del 5,5% nel Mezzogiorno. Ma la concentrazione di investimenti su settori a prevalente occupazione maschile (infrastrutture e digitali) rischia di accentuare i gap di genere esistenti. Per compensare questa tendenza, il Pnrr ha previsto per la fase di esecuzione dei progetti, una specifica clausola di ‘condizionalità’, una quota del 30% alle assunzioni di giovani e donne derivante proprio da quei finanziamenti. Bisognerà monitorare in che modo questa previsione sarà realizzata per vedere se effettivamente il Pnrr riesca

nell’obiettivo da Lei citato. Tuttavia, occorre ricordare che interventi del genere agiscono sul sintomo e non sulle cause del fenomeno della disegualianza di genere. Sono necessari interventi di carattere strutturale e di maggiore profondità per rimuovere le cause che penalizzano la presenza della componente femminile nel mondo del lavoro”.

Cosa ne pensa della legge sulla parità salariale e dell’introduzione della certificazione sulla parità di genere? Stiamo andando nella direzione giusta?

“Premetto che il principio di parità salariale di genere (per uguale mansione) è già garantito per norma e quindi quello che la legge può fare è dare strumenti per contrastare la violazione di questa norma, che spesso avviene attraverso diversi espedienti. La legge 162 pertanto rappresenta un passaggio importante nella direzione della trasparenza dei dati retributivi per le imprese oltre i 50 dipendenti e dà una rilevanza istituzionale alle politiche di contrasto alla discriminazione retributiva. Diverso è il tema della certificazione di parità di genere, che, invece, attiene al versante delle misure premiali e va nella direzione di promuovere una cultura organizzativa e una responsabilità dell’impresa che abbia un legame diretto con l’accesso ai fondi pubblici. Sono misure complementari che agiscono su due livelli diversi, di certo auspicabili, ma è importante non confondere l’aspetto di obbligo di norma alla parità salariale dal versante dell’accountability delle organizzazioni”.



Peso:30%