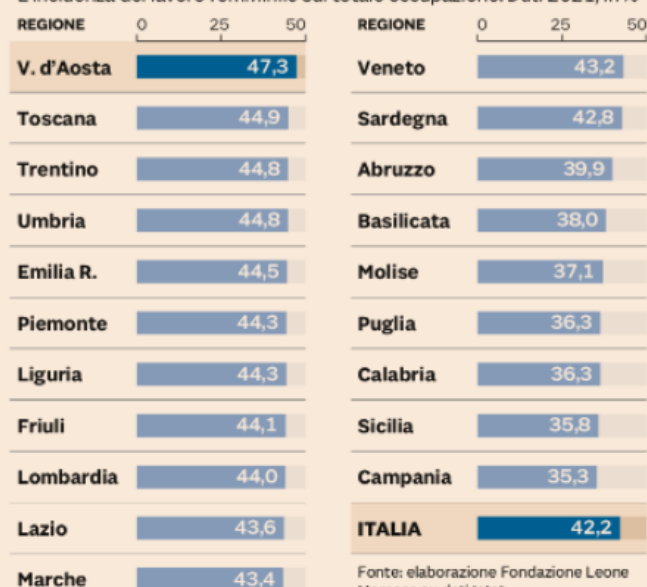


Lunedì 11.04.2022  
Il Sole 24 Ore, pag. 6

## Il lavoro femminile cresce ma è ancora troppo poco (42,2%)

### Dove l'occupazione delle donne è marginalizzata

L'incidenza del lavoro femminile sul totale occupazione. Dati 2021, in %



Fonte: elaborazione Fondazione Leone Moressa su dati Istat

## Politiche per lo sviluppo

Al via la certificazione di parità: ecco le linee guida per ottenerla e misurarla

Serena Uccello

In Italia su dieci lavoratori le donne sono solo quattro. A confermarlo con cristallina chiarezza sono i primi dati sull'occupazione 2021 diffusi dall'Istat ed elaborati dalla Fondazione Leone Moressa. Il "bicchiere mezzo pieno" dice che dopo la forte diminuzione del 2020 determinata dalla pandemia (-724 mila, -3,1% rispetto al 2019), in media nel 2021 l'occupazione è tornata a crescere di 169 mila unità (+0,8% rispetto al 2020). Il "bicchiere mezzo vuoto" invece ci dice che se analizziamo il trend di più lungo periodo il recupero non ha ancora compensato le posizioni perse: i 22.554.000 lavoratori del 2021 sono sotto il dato del 22.959.000 del 2018. In questo quadro perdono tanto gli uomini (13.044.000 contro 13.282.000) quante le donne (9.510.000 contro 9.677.000).

### La ripartizione

Analizzando dove si concentra la crescita per i due segmenti dell'occupazione - maschile e femminile - emerge che l'incremento dell'occupazione femminile appare più strutturale: «L'occupazione femminile - rileva la fondazione Moressa - è infatti concentrata nei servizi (oltre il 70% di occupate), mentre l'occupazione maschile è presente in modo più sostanziale anche nell'industria e nelle costruzioni. Ma mentre l'occupazione femminile cresce in quasi tutti i settori (solo il commercio riporta segno negativo), la crescita dell'occupazione maschile è dovuta quasi esclusivamente al settore delle costruzioni».

Dov'è dunque il vulnus? Nell'esiguità di questa componente sul totale: l'incidenza del 42,2% dell'occupazione femminile sul totale dell'occupazione resta ancora troppo bassa. È preoccupante la situazione di alcuni contesti territoriali. Perché se è vero che «sono molte le regioni che segnalano incrementi importanti di occupazione femminile e molte sono al Sud», l'incidenza dell'occupazione femminile in Campania resta del 35,3%, in Sicilia del 35,8% e in Calabria del 36,3 per cento.

### La certificazione di parità

Un nuovo impulso potrebbe tuttavia ora arrivare dall'attivazione di una delle misure del Pnrr, prevista dalla missione 5 con una copertura finanziaria di 10 milioni di euro: la certificazione della parità di genere.

Il 24 marzo è stata delineata la prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022, che definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione di genere. Un passaggio necessario, questo, all'entrata in vigore di uno strumento che permetterà alle imprese che promuovono il lavoro femminile e le pari opportunità di avere vantaggi fiscali. Come funzionerà? In concreto, le prassi definiscono i sei driver necessari per stabilire la concessione della certificazione. Sono:

- 1 il rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- 2 l'adozione di «politiche e misure per favorire l'occupazione femminile e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali»;
- 3 l'adozione di «misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee»;
- 4 la promozione «di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia»;
- 5 l'adozione «di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'articolo 3.2 della Costituzione (uguaglianza sostanziale)».

L'ultimo driver guarda agli appalti pubblici: si parla infatti di integrare «il principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere», ciò anche per accedere alle gare di appalto o per il rilascio di contributi pubblici.

I driver permetteranno di definire le sei aree di valutazione. Ogni area sarà contraddistinta da un peso percentuale che aiuterà a misurare il livello attuale di "parità" e quindi i miglioramenti o, al contrario, le criticità.