

a cura di Raffaella Riggi

Il Next Generation EU è il programma dell'Unione Europea di rilancio e risposta alla crisi pandemica, approvato dal Consiglio d'Europa il 21 luglio 2020, su proposta della Commissione Europea. L'insieme di questi fondi mette a disposizione dei paesi membri 750 miliardi di euro. Per accedere ai fondi, ogni paese membro deve elaborare un Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR) nel quale dovranno essere descritte, in modo dettagliato, le misure per l'attuazione di riforme e progetti d'investimento. Il totale delle risorse per l'Italia ammonta a quasi 209 miliardi, pari a circa il 28% delle risorse totali del programma Next Generation EU per i 27 paesi membri. È una quantità considerevole di risorse. L'Europa vincola la concessione dei fondi al rispetto delle priorità definite dal programma, con particolare attenzione alla transizione verde e digitale oltre ai temi specifici individuati per ogni paese nel contesto del semestre europeo. Il PNRR dovrà essere finalizzato dagli stati e trasmesso ufficialmente entro il 30 aprile 2021, manca veramente poco.

L'impatto del Covid19 sull'occupazione e sulle condizioni economiche e sociali delle donne è particolarmente evidente e grave nella situazione italiana ed europea. Secondo le ultime statistiche ISTAT nel corso dell'anno che abbiamo alle spalle 312mila donne hanno perso il lavoro (contro 132mila uomini). L'Italia è agli ultimi posti tra i paesi dell'Europa per occupazione femminile, noi siamo al 48,5% contro una media degli altri paesi del 62,5%.

Per l'Italia, nelle 'Raccomandazioni' del penultimo semestre europeo il consiglio dell'UE indicava tra gli obiettivi del piano di ripresa, alcune tematiche di particolare interesse per la riduzione del Gender Gap in ambito lavorativo:

- investimenti nei servizi di assistenza;
- investire nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- attuare politiche di equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- creare una strategia organica per promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Nell'ultima versione della guida della commissione per la stesura dei piani nazionali, viene chiesto ai paesi membri di spiegare al dettaglio come il piano garantirà equità di genere e pari opportunità all'interno di tutte le misure adottate. Un vero e proprio gender impact assessment che prevede un processo di confronto e valutazione costante in base a criteri rilevanti di genere.

Questa valutazione dell'impatto di genere consente così di uscire dal "recinto" delle misure specifiche per le donne, disegnate come soggetto debole, per definizione legato a esclusive priorità familiari e tendenzialmente orientato a impieghi low profile e collegarlo, invece, a un progetto di crescita strutturale del paese. Ad oggi per il piano nazionale l'Italia ha adottato questo criterio utilizzando la logica della trasversalità per l'attuazione di misure volte a sostenere l'occupazione delle donne. La trasversalità garantisce, se ben pianificata, una maggiore efficienza e capacità di raggiungere gli obiettivi. Bisogna chiedersi però come si realizza questa trasversalità, come possiamo fare in modo che non sia una mera dichiarazione di intenti ma che corrisponda ad azioni reali?

La risposta si ha nell'individuare azioni concrete che vadano nella direzione di favorire l'occupazione femminile,

l'emersione del lavoro nero e sommerso, la stabilizzazione del precariato e a valorizzare il contributo delle donne nel mondo del lavoro. Azioni che siano volte a favorire una crescita dell'occupazione femminile di qualità, volta a rallentare la "fuga di cervelli" causata troppo spesso da motivazioni socioculturali. Le alte professionalità femminili sono troppo spesso costrette a cercare la giusta valorizzazione all'estero per colpa di quei freni socioculturali che relegano la donna al ruolo di madre, senza investire su una vera conciliazione tra vita lavorativa e privata.

Sono prima di tutto necessari interventi strutturali che permettano di ridurre il triste fenomeno delle dimissioni da parte delle lavoratrici madri nei primi anni di vita del bambino, il numero delle richieste di part time e l'abbandono di percorsi di crescita professionale dovuti al carico sulle donne del lavoro di cura. Partire, quindi, con un investimento importante in asili nido pubblici, estendere e aumentare la flessibilità negli orari delle scuole primarie e di infanzia, rafforzare le infrastrutture territoriali socioassistenziali, agli anziani, ai disabili e a tutte le fragilità.

Il Next Generation UE prevede tra i focus principali la crescita economica, la creazione di posti di lavoro, gli investimenti nella riconversione ecologica (a cui saranno destinati il 37% delle risorse) e alla transizione digitale (per cui si riserva il 20%). In questa ottica è quindi necessario individuare le strategie per **favorire l'inserimento** di un numero consistente di **donne** nelle **nuove professionalità** che verranno a crearsi. L'obiettivo del **rafforzamento del nostro sistema di istruzione e formazione** è pertanto sempre più centrale e imprescindibile. Occorre **favorire la riqualificazione e la formazione permanente** in relazione ai processi di digitalizzazione e transizione green. È necessario rafforzare gli strumenti che favoriscano **l'innalzamento del numero di laureate**, in particolare in alcuni settori. Puntare quindi sull'avvicinamento delle più giovani agli studi scientifici, come proposto nel documento *Next generation Eu per le pari opportunità di genere* elaborato dal Forum permanente per le pari opportunità di genere del Consiglio nazionale economia e lavoro "per esempio utile **fissare una quota di borse di studio e di dottorati "rosa", con particolare riferimento ai settori "STEM"** (scienze, tecnologie, ingegneria e matematica).

Sostenere infine l'**imprenditoria femminile** favorendo l'accesso ai nuovi settori green e all'economia circolare anche attraverso l'**istituzione di fondi specifici per le aziende "rosa"**. Questi in sostanza i cinque punti contenuti nel **Manifesto "Idee per una ripartenza alla pari" redatto dal gruppo "Half of it - Donne per la salvezza"** (una rete di associazioni di donne, tra cui anche Cgil Cisl e Uil, economiste, statistiche, accademiche, manager).

Il Manifesto prevede:

- 1.** investimenti in infrastrutture sociali a partire da 7 miliardi per gli asili nido;
- 2.** incremento di tutti i servizi alla persona a cominciare dal welfare di prossimità;
- 3.** strategie formative per accompagnare le ragazze nella scelta delle materie tecnico scientifiche (Stem);
- 4.** contrasto agli stereotipi di genere nel mercato del lavoro;
- 5.** sostegno dell'imprenditoria femminile.

È una sfida importante ed un obiettivo non solo per il triennio 2021-2024 ma per i 30 anni nei quali saremo impegnati alla restituzione della quota di prestiti del Next Generation Ue.

Nel nome stesso del programma vi è l'idea di pensare alle prossime generazioni: porre le basi per un futuro in cui donne e uomini abbiano le medesime possibilità nel lavoro e nella vita privata.

LEGGI ANCHE: [dichiarazione di UN Women sul ritiro della Turchia dalla convenzione di istanbul](#)