

Otto marzo, ottant'anni e un gap

LA PARITÀ CHE LIBERA

L'8 marzo di quest'anno coincide con gli 80 anni dal riconoscimento del diritto di voto alle donne. Una ricorrenza che invita non solo a celebrare una conquista fondamentale, ma anche a misurare la distanza che ancora separa le aspettative di allora dalla realtà quotidiana di milioni di donne che ogni mattina aprono gli occhi e affrontano la giornata. I numeri raccontano un'Italia ancora profondamente divisa. L'occupazione femminile si ferma al 53,4%, contro il 71,4% degli uomini: quasi 18 punti

percentuali di distanza, il divario più alto nell'intera Unione Europea. Sono circa 7,8 milioni le donne tra i 15 e i 64 anni che restano fuori dal mercato del lavoro.

Quando il lavoro c'è, spesso è fragile: il part-time riguarda il 35% delle lavoratrici, contro il 7% degli uomini, e per oltre il 60% si tratta di una scelta obbligata. Non una preferenza, ma la risposta necessaria ai carichi familiari che continuano a gravare quasi esclusivamente sulle donne. Anche sul piano salariale le disuguaglianze restano profonde.

Il divario retributivo supera il 25% e cresce ulteriormente nella componente variabile della retribuzione - premi di produzione, bonus, incentivi - che premia la presenza continua e le carriere lineari, entrambe penalizzate dalle interruzioni legate alla maternità.

Proprio qui si colloca uno dei punti più critici del decreto di recepimento della direttiva europea sulla trasparenza salariale: l'esclusione delle parti accessorie della retribuzione. A questo si aggiunge il collo di bottiglia delle progressioni di carriera. E, più avanti nel tempo, arriva il conto finale: pensioni spesso insufficienti persino a coprire un affitto.

Non è soltanto una questione di giustizia. È anche una questione di efficienza del sistema. Ogni donna esclusa dal lavoro o costretta a lavorare al di sotto del proprio potenziale rappresenta un'intelligenza sprecata, una competenza inutilizzata, un contributo fiscale e previdenziale che non arriva. Le stime parlano di un potenziale inespresso superiore ai 200 miliardi di euro. Tra divario occupazionale e salariale, la perdita equivale a circa il 9% del Pil.

Per questo è necessario sostenere con convinzione la certificazione di parità di genere nelle imprese. Ma deve essere uno strumento reale, non una semplice etichetta: deve rendere trasparenti le politiche aziendali e alimentare un circolo virtuoso con una buona contrattazione, quella costruita da organizzazioni realmente rappresentative. Allo stesso tempo servono investimenti massicci nei servizi per la prima infanzia, concepiti non come assistenza sociale ma come una vera infrastruttura di sistema, al pari delle strade o delle reti digitali.

È altrettanto importante rafforzare il welfare contrattuale come leva concre-

ta: flessibilità organizzativa, smart working davvero accessibile, sostegno alla genitorialità condivisa, percorsi di rientro dopo la maternità che non si trasformino in penalizzazioni mascherate da benefit.

La chiave di volta resta la partecipazione. L'ingresso delle lavoratrici nei processi decisionali - nella governance, nell'organizzazione del lavoro, nelle scelte su formazione, tempi e welfare - è il modo più efficace per prevenire discriminazioni, valorizzare competenze e costruire ambienti di lavoro capaci di liberare creatività, trasformando la diversità in un motore di innovazione.

Non si può parlare di parità senza affrontare anche il legame, troppo spesso taciuto, tra dipendenza economica e violenza. Una donna che non ha un reddito proprio, che non può permettersi di andarsene, che teme di non riuscire a mantenere sé stessa e i propri figli, è una donna più esposta alla violenza e più intrappolata nel silenzio. Lavoro, salario, pensione non sono dunque soltanto questioni economiche: sono questioni di libertà.

Al governo si chiede coraggio nelle scelte legislative e coerenza negli investimenti. I servizi per la prima infanzia, i congedi realmente paritari, la trasparenza salariale non sono voci di spesa: sono investimenti sul futuro del Paese. Alle imprese si chiede di guardare a questi numeri non come a un vincolo ma come a un'opportunità. Le organizzazioni più inclusive sono anche quelle più innovative, più produttive, più capaci di attrarre e trattenere talenti in un mercato del lavoro sempre più competitivo. Buon 8 marzo, dunque, a tutte e a tutti. Non un augurio di circostanza, ma un impegno condiviso.

Daniela Fumarola
Segretaria Generale Cisl

© RIPRODUZIONE RISERVATA

