

## L'EMPOWERMENT

# Con il "bollino rosa" corsia preferenziale per appalti e bandi

La Missione 5 del Pnrr destina 10 milioni alla nascita di una piattaforma per la certificazione aziendale della parità di genere a livello nazionale  
 Apripista è la Regione Lazio con la legge quadro sul lavoro femminile

**GIUSY FRANZESE**

# N

on siamo più ai tempi del "soffitto di cristallo" da infrangere. Le donne in Italia di strada ne hanno fatta: con la Casellati si sono sedute per la prima volta sullo scranno della seconda carica dello Stato; in Parlamento presiedono commissioni rilevanti; hanno guidato le organizzazioni rappresentative di lavoratori e imprese più importanti; sono arrivate a scalzare i colleghi uomini in posti - chissà perché - considerati "maschili", come i servizi segreti (recentissima la nomina a capo degli 007 italiani di Elisabetta Belloni) oppure nella ricerca in materie scientifiche; hanno viaggiato nello spazio. Ma ancora tante, una volta abbattuto il soffitto di cristallo, soprattutto in ambito lavorativo si sono trovate a sorpresa una tela trasparente che comunque non le fa andare avanti. O quantomeno le ostacola rispetto ai colleghi uomini. Non è un problema numerico. Anche per effetto di alcune leggi, a partire dalle "quote ro-

sa" nei consigli di amministrazione, nelle aziende le donne sono ben rappresentate. Ma difficilmente entrano nella sala comandi e gli stipendi, anche a parità di ruolo svolto e qualifica, sono in media più bassi rispetto a quelli degli uomini: di almeno il 13%, sebbene il divario nelle aziende private sia mediamente più alto.

E così l'Italia, in quanto a parità di genere nell'attività economica e nel lavoro, resta fanalino di coda in tutte le classifiche più autorevoli. Al 117° posto (su 153), secondo il World Economic Forum. Ultima assoluta in Europa secondo le statistiche dell'Eige (European institute for gender equality).

### LA PIATTAFORMA

C'è però una voce nel mare magnum del Recovery plan che cerca di fare un buco in questo telo trasparente che toglie ossigeno alle lavoratrici italiane. Sono stanziati solo 10 milioni di euro (su 19,8 miliardi dell'intera Missione 5 sul lavoro e inclusione sociale e quasi 248 miliardi nel comples-

so), ma è già qualcosa. Si tratta del "sistema di certificazione nazionale di parità di genere in azienda". Una sorta di "bollino rosa" per le imprese che valorizza-

no il lavoro delle donne. Chi lo ottiene avrà poi accesso a meccanismi premianti, quali sgravi e agevolazioni fiscali. È prevista la creazione di una piattaforma informatica presso il ministero delle Pari Opportunità, dove inserire una serie di dati, in base ai quali verrà creato un albo di imprese certificate. «La certificazione ci permetterà non solo di riconoscere le realtà più virtuose, ma di provvedere eventualmente a specifiche forme di premialità, di natura fiscale ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi» spiega la ministra Elena Bonetti. La piattaforma dovrebbe essere attiva ad aprile 2022.

### BEST PRACTICE

Non si parte comunque da zero. In Islanda la certificazione esiste dal 2018: sono obbligate al "bollino rosa" annuale sull'equità salariale di genere tutte le aziende private e pubbliche con più di 25 dipendenti, altrimenti



Peso: 55%

scattano pesanti multe e sanzioni. Secondo la classifica del Global Gender Gap Report, l'Islanda è al primo posto per parità di genere su salari e partecipazione attiva.

Anche in Italia esiste già un ente che certifica la parità di genere in azienda. È privato e l'adesione è volontaria. Si chiama Winning Women Institute, l'hanno promosso donne manager, ma anche uomini dalle visioni lunghe. Il presidente si chiama Enrico Gambardella. «Le aziende più lungimiranti - dice - hanno compreso che con le pari opportunità si possono

ottenere risultati migliori, ma hanno anche capito che questo è un tema molto sensibile per i consumatori e quindi un fattore che concorre al successo del brand». Per la certificazione l'associazione utilizza il Dynamic Model Gender Rating, un modello che analizza numerosi indicatori quantitativi e qualitativi. In questi anni hanno ottenuto il bollino rosa aziende del calibro di Bnp Paribas Cardif, Carter & Benson, Allianz, Alés Group, Amgen, Cameo, Biogen, Grenke, Sanofi, Sas, Ipsen.

A bruciare sui tempi della "certificazione nazionale" è la

Regione Lazio, che qualche settimana fa ha approvato la legge quadro sul lavoro femminile con uno stanziamento triennale di 7,6 milioni di euro. Le aziende (anche le piccole) che riusciranno a ottenere il "bollino rosa regionale" avranno un accesso preferenziale agli appalti pubblici di competenza della Regione, degli enti dipendenti o controllati. Sarà di aiuto anche la norma del decreto Sostegni bis che obbliga le aziende che vogliono partecipare ad appalti pubblici ad avere in organico almeno il 30% di donne e giovani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il divario salariale tra donne e uomini in Italia resta alto

### Il caso virtuoso dell'Islanda

**Indice generale:** Misura l'uguaglianza di genere attraverso una selezione di 31 indicatori suddivisi in sei settori principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere, salute)

**Indice lavoro**

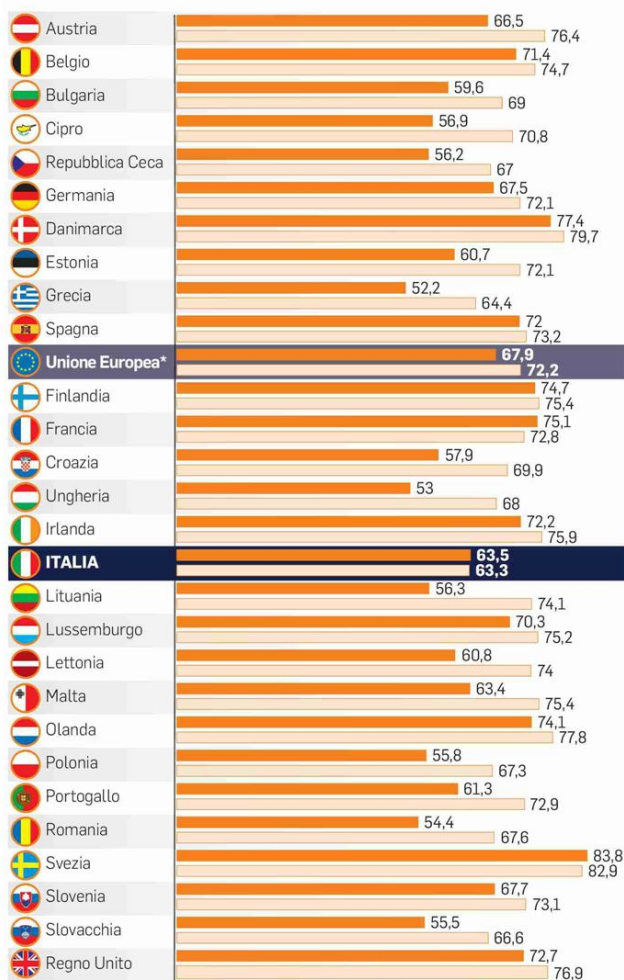
\*28 paesi (1993-2020)



Fonte: Eige (European Institute for gender equality)

L'Ego-Hub

### Gender gap sul lavoro: Italia fanalino di coda



Peso: 55%