

LAVORO

di SILVIA FILISINA

PNRR e pari opportunità: utopia o realtà?

Il PNRR prevede un percorso verso le pari opportunità, ma le norme sono sufficienti per un cambio culturale?

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza include un percorso che, attraverso impulsi economici e sanzionatori, spinge sempre più nella direzione della parità di genere. Il cammino è sicuramente complesso, ma deve essere seguito da strumenti che incidano su fattori culturali e educativi, in un cambiamento di mentalità che faccia dell'utilizzo delle risorse e della diversità un cammino progressivo volto al raggiungimento dell'eccellenza.

Prima di approfondire i temi del cambiamento culturale è necessario analizzare come il tema della parità di genere sia strettamente connessa con il PNRR: il suo rispetto è elemento indispensabile affinché le aziende possano partecipare alle gare pubbliche e ai bandi, con una serie di adempimenti da eseguire.

In particolare, il rispetto della parità di genere è elemento **fondamentale per la partecipazione alle gare pubbliche** anche in vista della nascita della certificazione del suo rispetto, sebbene, per essa, si è in attesa degli specifici decreti attuativi. Oltre a ciò, ricordiamo che il possesso della certificazione conferisce vantaggi premiali ai fini dei punteggi delle gare. Esiste, inoltre, un ulteriore obbligo, relativo alle pari opportunità, che incide sulle gare pubbliche: quello dell'invio del **rapporto biennale sulla parità di genere** che, attualmente, si rivolge alle aziende con **più di 50 dipendenti** (precedentemente erano 100), con il conseguente coinvolgimento anche delle Pmi, che rappresentano una parte significativa del tessuto imprenditoriale italiano. Va ricordato che anche le aziende sotto i 50 dipendenti possono inviare, su base volontaria, il rapporto e che l'omessa / falsa / mendace trasmissione del rapporto è pesantemente sanzionata.

Tornando al PNRR, in tema di modalità obbligatorie di partecipazione alle gare, vi è un duplice percorso: da un lato le **aziende da 15 a 50 dipendenti** che, qualora non abbiano presentato il rapporto, devono presentare una **relazione**, entro 6 mesi dalla conclusione del contratto di appalto, nella quale devono essere inclusi gli stessi dati che interessano il rapporto biennale; inoltre, tale documento deve essere trasmesso alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e alla Consiglieria di parità. Per le **imprese con più di 50 dipendenti**, invece, è previsto che nelle gare vada consegnato il **rapporto biennale**, che deve essere stato inviato necessariamente nei termini, unitamente a un'attestazione che specifichi come l'invio sia stato effettuato anche alle RSA e alla Consiglieria di parità. In particolare, le aziende dovranno redigere il rapporto esclusivamente in **modalità telematica**, attraverso l'utilizzo del portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro e non oltre il **30.09.2022** per il biennio 2020-2021; mentre per i successivi bienni il rapporto dovrà essere inviato entro il 30.04 dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio. Al termine della procedura informatizzata, il Ministero rilascerà una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle RSA.

Delineato il complesso quadro giuridico, è necessario approfondire anche le implicazioni culturali che questo nuovo percorso determina.

La **discriminazione** è di per sé inefficiente e allontana dalle opportunità: un'azienda di successo è quella che utilizza le risorse umane secondo le loro predisposizioni, le loro aspirazioni e le loro competenze. Un modello che punta al lavoro qualitativo e non quantitativo e che si basa su un'eccellente *work life balance* e sulla formazione continua permetterà di trattenere in azienda le migliori risorse. La **valorizzazione delle giuste risorse** al posto giusto giocherà un ruolo centrale.

Il PNRR e le norme possono sicuramente aiutare a raggiungere la parità di genere, ma la speranza è che, in futuro, anche senza questi strumenti, si valorizzino le competenze con la perfetta coscienza della ricchezza della diversità. Solamente quando le persone potranno realizzarsi anche nel lavoro attraverso lo sviluppo delle loro diversità e competenze, avremo raggiunto la reale " *pari opportunità* ".