



UNA LEGGE PER CHIUDERE IL GENDER PAY GAP

La differenza retributiva tra uomo e donna è ancora oggi del 17%. Una proposta di legge innovativa vuole colmare il gap culturale e reale.

Roma, giovedì 11 giugno 2020. Una proposta di legge innovativa che ribalta le logiche in gioco proponendo un controllo attivo delle segnalazioni al posto dell'attuale disciplina che prevede blande verifiche passive sulle dichiarazioni dalle aziende.

Questo in estrema sintesi l'obiettivo della proposta di legge sul Gender Gap a prima firma del deputato Alessandro Fusacchia (sottoscritta insieme a Lia Quartapelle, Rossella Muroli, Paolo Lattanzio e Erasmo Palazzotto, deputate e deputati iscritti a Movimenta), sostenuta da Manageritalia e dal suo Gruppo Donne Manager. Se ne è parlato ieri sera in un partecipato webinar online dal titolo **Attiviamoci per chiudere il (Gender Pay) Gap organizzato da Manageritalia.**

La proposta è finalmente in discussione in Parlamento e prevede che siano valutate le segnalazioni delle dirette interessate o delle Consigliere di parità con indagini campionarie continuative, creando un dialogo costruttivo tra azienda e lavoratrice, per cambiare la cultura del lavoro in Italia. Insieme a questa rivoluzionaria riforma si propongono altre novità come il congedo parentale, lavoro agile ecc., per dare davvero a tutti il diritto al lavoro.

Il Gender Gap è molto diffuso in tutto il mondo ma in Italia ancora più d'intralcio al definitivo decollo dell'occupazione femminile, perché troppo spesso proprio la minor retribuzione della donna determina scelte familiari che affossano il lavoro femminile e lo sviluppo del Paese.

Dice **Alessandro Fusacchia, deputato Gruppo Misto alla Camera** “con Movimenta stiamo facendo un lavoro molto ampio che riguarda diversi aspetti della parità di genere: dal congedo di paternità agli stereotipi presenti all'interno dei libri di testo scolastici. Questa legge in particolare, che punta a garantire una parità salariale effettiva, e che quindi non rimanga solo su carta, prevede l'utilizzo di dati già in possesso della pubblica amministrazione (non creando quindi ulteriori oneri burocratici) per verificare che non vi siano scostamenti significativi fra i salari erogati a uomini e donne all'interno di un'impresa. Nel caso in cui ciò si verificasse, la consigliera di parità inizia un dialogo con l'azienda, utile a formulare raccomandazioni per risolvere il problema. Si tratta dunque di un accompagnamento, di un percorso di rientro sostenibile, 'personalizzato' per l'azienda, fatto con le imprese e non contro le imprese. Per le realtà virtuose è invece previsto un meccanismo premiale, affinché ottengano anche un riconoscimento sociale”.

“Siamo impegnati da sempre – dice **Massimo Fiaschi, segretario generale Manageritalia** – ad operare, anche attraverso i manager che rappresentiamo, per raggiungere una reale e fattiva inclusività, fatta di più produttività e benessere per persone e aziende. Questo a favore di tutti, in primis delle aziende. Lavoreremo anche e soprattutto con i manager per cambiare davvero e dare alle donne e a tutti quelle possibilità che sono alla base di un decollo del Paese. I manager hanno indubbiamente in questo un ruolo e tanto da fare, ma non è un caso che il lavoro femminile trovi maggiore spazio proprio in alcune aziende più evolute in tutti i sensi, anche per cultura, gestione e presenza manageriale”.

“Il nostro gruppo, nato in Lombardia oltre 23 anni fa e poi sviluppatosi in tutt'Italia – dice **Luisa Quarta, coordinatrice Gruppo Donne Manager Manageritalia** – è per Manageritalia un avamposto per stimolare i necessari cambiamenti del mondo del lavoro a favore di tutti. Da sempre lavoriamo per promuovere smartworking, lavoro agile, inclusività, diversity, intergenerazionalità e worklifebalance. Progetti e azioni che da anni promuoviamo per fare cultura e cambiare davvero le cose con l'iniziativa **Cambia il lavoro con Produttività & Benessere.** Questo serve alle persone, alle famiglie, alle aziende e al paese oggi per un vero sviluppo culturale, economico e sociale. Nel nostro gruppo abbiamo anche uomini e quello che ci guida da

sempre è far prevalere solo e unicamente il merito e le competenze, l'unico modo per dare a tutti le stesse opportunità e al paese una reale possibilità di sviluppo”.

“Il pensiero sotteso di questa legge – dice **Carolina Pellegrini, consigliera di Parità Regione Lombardia** – può certamente contribuire a cambiare il paradigma e fornire anche alle consigliere di parità uno strumento per supportare un vero e proprio salto culturale, più che una caccia alle streghe che non è mai stata nel nostro compito e dna. Tra l'altro, permetterà anche con le eventuali sanzioni di finanziare il fondo che ci sostiene che, in un lavoro come il nostro di quasi volontariato, serve unicamente per poter raggiungere più aziende possibile in questa importante opera di dialogo e crescita per il ruolo della donna nel lavoro e nella società”.

Manageritalia www.manageritalia.it – (Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato) **rappresenta dal 1945 a livello contrattuale i dirigenti del terziario privato e dal 2003 associa anche quadri e professional.** Offre ai manager: rappresentanza istituzionale e contrattuale, valorizzazione e tutela verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale. Promuove e valorizza il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale. **Oggi Manageritalia associa oltre 37.000 manager.** La Federazione è presente sul territorio nazionale con 13 Associazioni e una dedicata agli Executive Professional che offrono un completo sistema di servizi: formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.

ALLEGATO



LA PDL AC 2424 IN SINTESI

La pdl non garantisce la trasparenza dei livelli retributivi all'interno dell'azienda, ma affida ad un organo terzo, estraneo all'azienda (la consigliera di parità) il potere di intervenire e verificare se esiste una disparità.

A tale scopo la proposta di legge conferisce alla consigliera di parità, figura già presente da anni su questi aspetti in ogni Regione da anni, la possibilità di accedere ai dati retributivi dei dipendenti che le aziende trasmettono all'Inps (denunce UNIFORMI).

La consigliera agisce sia spontaneamente con verifiche a campione (in forma anonima, per non violare la privacy) sia su segnalazione di una lavoratrice che si ritiene discriminata. Se ritiene che la differenza retributiva, a parità di funzioni o mansioni e di profili lavorativi, sia ascrivibile a comportamenti discriminatori contatta l'azienda, si confronta con essa e la aiuta e solo in ultima istanza diffida a rimuovere il gap.

Se l'azienda insiste nel comportamento discriminatorio, la consigliera fa una segnalazione all'ispettorato del lavoro che, se ritiene, commina una sanzione. Il gettito delle sanzioni alimenterà il Fondo per l'attività delle consigliere di parità che ad oggi risulta quasi azzerato.

Accanto alla funzione di verifica e a quella sanzionatoria il Cnel eserciterà una funzione premiante, certificando le aziende virtuose segnalate dalle Consigliere in tutto il territorio nazionale.