

MAI PIÙ DISCRIMINAZIONI IN BUSTA PAGA!

Approvato in questi giorni il Testo unificato sulla parità salariale presentato dall'onorevole Chiara Gribaudo. Un nuovo successo di Manageritalia e del suo Gruppo Donne Manager

Luisa Quarta
coordinatrice Gruppo Donne Manager Manageritalia

La questione dell'emancipazione economica e del superamento del divario retributivo interessa la collettività nel suo insieme, non solo le lavoratrici femminili.

Certamente, la mancanza di trasparenza rende più difficile far emergere la discriminazione salariale e senza una legge occorrerebbero 200 anni per arrivare alla parità retributiva.

Questo è un tema di cui si discute molto ultimamente, tanto da essere indicato tra quelli su cui intervenire sul piano legislativo nel Pnrr e, in ultimo, anche nel G20 di giugno.

Il gender pay gap in Italia può pesare fino al 20% in meno sulla busta paga delle donne rispetto ai loro colleghi uomini, fenomeno tanto più grave se si pensa

che le donne in media entrano nel mondo del lavoro con livelli di istruzione e apprendimento più elevati.

Colmare il divario retributivo è da anni una priorità anche per la Commissione europea e finalmente l'Italia pare avere recepito la raccomandazione sulla trasparenza salariale.

Infatti, la Commissione lavoro della Camera ha in questi giorni approvato all'unanimità il Testo unificato delle proposte di legge presentate su questo tema, come annunciato dalla relatrice del provvedimento, l'on. Chiara Gribaudo.

Tra le iniziative di legge considerate, compare anche quella presentata dall'on. Alessandro Fusacchia, contenente le proposte avanzate da Manageritalia.



Stop alla discriminazione salariale

Da diversi anni, infatti, il nostro Gruppo Donne Manager stava analizzando dati e confrontando esperienze italiane ed estere

per poter superare concretamente la discriminazione salariale.

A febbraio 2019, il Gruppo Donne Manager presentò alla Federazione un progetto che illustrava la situazione della disparità

salariale tra lavoratori e lavoratrici in Italia e in Europa, e proponeva un intervento incisivo in ambito legislativo, "trovando alleanze forti con cui fare sistema" e scegliendo una posizione distintiva di Manageritalia rispetto al dibattito in corso.

La Federazione, dopo una ricognizione delle proposte legislative presentate fino a quel momento, d'accordo con il Gruppo Donne Manager elaborò un testo legislativo che prevedesse al contempo una funzione di controllo, una funzione sanzionatoria e una funzione premiante per le aziende virtuose.

Trasparenza e sanzioni

Una volta definito il testo legislativo, lo abbiamo sottoposto prima all'ufficio della consigliera di pa-

IL GRUPPO DONNE MANAGER DI MANAGERITALIA: IDENTIKIT

È un gruppo di volontariato nato in Lombardia nel 1997 su volontà di Marisa Montegiove, oggi esteso in quasi tutta Italia, che si propone di promuovere e valorizzare il ruolo delle donne nel tessuto economico e sociale. Donne e uomini accomunati dalla passione e dalla volontà di mettere a disposizione la propria managerialità per contribuire a quel cambio culturale che vede il merito come unico elemento di valutazione delle persone.

Mission

Essere punto di riferimento per la valorizzazione di una cultura della diversity, favorire managerialità, meritocrazia e produttività per la crescita del nostro Paese.

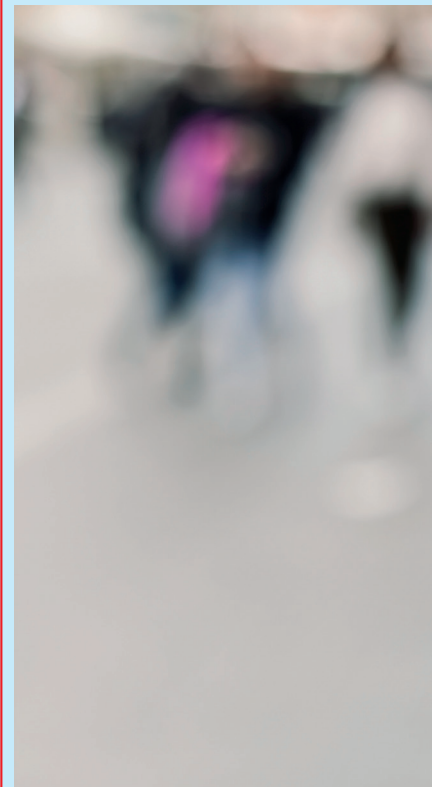
Obiettivi

- Promuovere azioni che facilitino la conciliazione tra vita professionale e privata per favorire la produttività aziendale e il benessere di tutti i lavoratori;
- sostenere la partecipazione bilanciata di genere, equamente retribuita, alla business community a tutti i livelli;
- valorizzare il ruolo e il contributo del management nella promozione di una cultura meritocratica e del lavoro per obiettivi;
- favorire la collaborazione tra generazioni in azienda per garantire la sostenibilità del business attraverso l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e la valorizzazione delle competenze dei senior;
- rafforzare il network con altre associazioni femminili italiane e straniere.

Chi può farne parte

Possono aderire al Gruppo per collaborare nello sviluppo di attività e obiettivi tutti i manager associati - donne e uomini - in regola con la quota associativa.

Per informazioni scrivere a Luisa Quarta, coordinatrice del Gruppo:
luisa.quarta@manageritalia.it



rità della Regione Lombardia, che ha dato il suo parere positivo, e poi all'on. Alessandro Fusacchia, con il quale da qualche anno condividiamo diverse battaglie legislative, tra le quali quella portata avanti da Prioritalia sull'educazione civica nelle scuole. Fusacchia ha accolto l'invito con entusiasmo e senso critico, aggiustando il testo su alcuni punti cruciali. Finalmente, ora il Parlamento ha deciso di occuparsi del fenomeno, per introdurre un meccanismo di trasparenza e garanzia.

Con il suo intervento durante l'iter, la nostra Organizzazione ha contribuito a dare concretezza alla nuova disciplina, ottenendo la comminazione di sanzioni adeguate alle aziende che non provvedessero ad assicurare l'equità retributiva.

Presidio territoriale per la funzione di controllo

Senza le sanzioni, obbligare per legge le aziende a rendicontare sulla questione retributiva sarebbe rimasta lettera morta.

La proposta di Manageritalia si era basata sul forte coinvolgimento della figura del consigliere/a di parità, un presidio territoriale che abbiamo ritenuto indispensabile per la funzione di controllo e monitoraggio della situazione delle imprese, una "sentinella" utile per far uscire allo scoperto situazioni di disparità salariale tra uomini e donne e instaurare un colloquio positivo con l'azienda.

Oggi questa proposta di legge è stata abbinata ad altre che erano in discussione presso la Commissione lavoro della Camera ed



Chiara Gribaudo, Partito Democratico, Commissione lavoro alla Camera, relatrice del provvedimento.

è iniziata l'avventura legislativa. Manageritalia è riuscita a far approvare una sanzione più consistente rispetto a quella irrisoria originariamente prevista e anche a far passare il principio che tale sanzione viene comminata anche nei casi in cui il rapporto verrà redatto in maniera incompleta, per evitare comportamenti tattici da parte delle imprese. Questo passaggio è importante perché, dalle testimonianze raccolte, il rapporto viene compilato dalle aziende spesso in forma volutamente incompiuta, omettendo dati significativi ai fini della rilevazione dei dati.

Noi ci auguriamo che il testo approvato, condiviso da tutti i gruppi parlamentari e su cui si è espresso a favore anche il governo, abbia un iter veloce e venga definitivamente approvato, prima che passino i fatidici... 200 anni.

Intanto, il Gruppo Donne Manager di Manageritalia sta focalizzando l'attenzione su altri e nuovi temi rilevanti sui quali richiamare l'attenzione dei gruppi parlamentari, stimolandoli a intervenire. C'è solo l'imbarazzo della scelta.

