



APPROVATA LA LEGGE SUL GENDER PAY GAP

La parità retributiva tra uomo e donna sarà realtà, grazie anche al contributo del Gruppo Donne Manager di Manageritalia.

Tra le novità, la possibilità della certificazione per le imprese private

Luisa Quarta
coordinatrice Gruppo Donne Manager Manageritalia

La disparità salariale tra uomo e donna è uno degli elementi che da sempre hanno limitato la partecipazione femminile nel mondo del lavoro. Pur essendo anticostituzionale (art. 37), questa diversa valorizzazione del lavoro femminile è talmente radicata nella

nostra (e non solo) cultura che è ormai una prassi più che diffusa.

Un progetto che parte da lontano

Il Gruppo Donne Manager, che da sempre si adopera per cambiare la cultura manageriale e ren-

derla quanto più inclusiva possibile, nel 2018 avvia un progetto molto concreto volto all'analisi di dati che possano evidenziare la posizione salariale delle donne rispetto a quella degli uomini. Lo studio evidenzia un gap tra il 17 e il 20% in meno sulla busta paga delle donne: un 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.

L'indagine va oltre i confini nazionali, per analizzare dati ed eventuali best practice.

L'Organismo internazionale del lavoro già nel 2018 denunciava a livello mondiale una differenza salariale del 20%, mentre in Europa il costo del divario di genere nell'occupazione ammonta a 370 miliardi di euro, pari al 2,8% del Pil europeo.

Secondo le stime della Banca d'Italia, se il tasso di occupazione femminile aumentasse fino al 60%, il Pil crescerebbe del 7%.

La questione dell'emancipazione economica e del superamento del divario retributivo è quindi una questione che interessa la collettività nel suo insieme e non solo le lavoratrici e certamente la mancanza di trasparenza ha reso più difficile far emergere la discriminazione salariale.

La proposta legislativa

Così, nel febbraio 2019, il Gruppo sottopone lo studio sul Gender Pay Gap alla Federazione, che lo traduce in una proposta normativa volta a collaborare con le aziende su questo importante tema.

Dopo aver incontrato e ascoltato



la consigliera di Parità della Regione Lombardia, Carolina Pellegrini, e la presidente del consiglio Pari opportunità, Letizia Caccavale, viene elaborata una proposta legislativa basata sull'attivazione del ruolo delle consigliere di Parità a livello aziendale, un presidio a nostro avviso fondamentale per garantire l'equilibrio tra i generi. Accanto alla funzione di verifica delle consigliere e a quella sanzionatoria dell'ispettorato del lavoro, Manageritalia aveva previsto anche una funzione premiante di certificazione delle aziende virtuose.

La proposta è stata condivisa e presentata alla Camera dall'on. Alessandro Fusacchia (Gruppo Misto) con cui Manageritalia aveva portato avanti diverse iniziative di legge (e non solo) a favore dei giovani e delle giovani.

Testo unificato e approvazione della legge sulla parità salariale

Alcuni aspetti della proposta di Manageritalia e Fusacchia sono poi confluiti nel Testo unificato presentato dalla relattrice on. Chiara Gribaudo (PD), che è riuscita, con costanza e impegno – ascoltando anche il parere di tante forze sociali – a fare un importante lavoro di mediazione e sintesi delle proposte di tutti i gruppi parlamentari e a far approvare il testo all'unanimità dalla Camera dei Deputati. Nel passaggio in aula il Testo si è arricchito di molti aspetti positivi, come l'introduzione di una funzione certificatrice e premiante per le imprese e la previsione dell'incentivo della decontribuzione per le imprese virtuose che garantiscono

la parità retributiva tra i loro dipendenti.

Manageritalia, tramite Cida, ha poi incontrato al Senato la presidente della commissione Lavoro Susy Matrisciano, che ha convenuto sulla necessità di approvare il disegno di legge in tempi celeri, così come vuole il Pnrr, tramite la richiesta della sede deliberante. Finalmente, con due sedute, la Commissione ha approvato definitivamente la legge sulla parità retributiva.

Cosa prevede la legge

Questa legge non prevede solo norme sulla parità salariale ma anche altre novità importanti. Innanzitutto, verrà indicato come "discriminazione" di genere organizzare tempi e condizioni di lavoro in azienda in modo da porre le donne in stato di svantaggio rispetto ad altri lavoratori (pensiamo ad esempio alle riunioni in orari serali). Inoltre, estende alle società controllate dalle pubbliche amministrazioni le disposizioni già in uso delle società quotate in borsa per l'equilibrio di genere (cosiddette "quote rosa").

Sul piano salariale, la legge prevede l'estensione dell'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale anche alle aziende, sia pubbliche che private, che abbiano più di 50 dipendenti (oggi è prevista solo per chi ne ha più di 100). Per le aziende sotto i 50 dipendenti la redazione del rapporto sarà facoltativa.

Dal primo gennaio 2022 verrà poi introdotta la certificazione della parità di genere: un'atte-

stazione che dovrà valutare le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario uomo-donna, favorire la progressione di carriera, tutelare la maternità e agevolare la parità salariale a parità di mansioni e funzioni.

Una battaglia non solo di civiltà, quella dell'uguaglianza salariale e di trattamento, che ora dovrà entrare negli uffici e rompere gli schemi mentali e organizzativi, favorendo le grandi potenzialità del lavoro femminile e agevolando il lavoro per obiettivi e risultati.

Un'opportunità per le aziende

L'obiettivo condiviso dalle forze sociali e politiche è quello di aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, raccogliere informazioni per capire dove inizia il divario tra i generi e stimolare, speriamo spontaneamente nelle aziende, meccanismi di auto-correzione.

Il messaggio che Manageritalia intende dare ai manager associati è quello di cambiare approccio, di promuovere policy aziendali nuove basate sul merito, sulla qualità del lavoro, sull'intraprendenza e sull'autonomia organizzativa, a prescindere da chi lo presta.

Ci auguriamo che le aziende vorranno cogliere questa opportunità e non utilizzeranno questa nuova forma di decontribuzione solo come forma di risparmio, ma che facciano permeare del valore di questa legge i propri assetti, rivoluzionando la valutazione dei propri dipendenti e dando loro il giusto posizionamento.