



FONDAZIONE
Anna Kulisciuff

Fondatore Giulio Polotti

Mercato del Lavoro News n. 112

La parità salariale è legge. Ora avanti verso il superamento di tutte le disuguaglianze di genere (a cura di Valeria Fedeli).

2 novembre 2021. Con l'introduzione della legge sulla parità salariale, votata nei giorni scorsi in via definitiva dal Senato all'unanimità, il Parlamento italiano ha compiuto una scelta di merito, di sostanza ma anche di valore molto importante. Questa legge è infatti "parte" della risposta, sia in termini culturali che di strumenti concreti, che il nostro Paese deve dare, coerentemente con gli obiettivi indicati a livello europeo e internazionale con l'Agenda 2030 dell'Onu, a un'esigenza e a un'urgenza di riequilibrio di un sistema che penalizza le donne nella distribuzione dei tempi di vita e di lavoro, nelle opportunità di carriera, nei salari, nella libertà di autodeterminarsi e di scegliere. Una legge di civiltà e giustizia utile a liberare, incentivare, valorizzare quel potenziale femminile che vale un aumento del 7% del Pil nazionale e quindi più crescita, sviluppo e benessere per tutti.

La disparità salariale è ingiusta nei confronti delle donne che a parità di mansioni e ore lavorate ottengono un corrispettivo dal 6% fino al 20% in meno dei colleghi uomini, ma è anche controproducente rispetto agli interessi generali del Paese. Oltre che costituire una violazione della nostra Costituzione, specificatamente degli articoli 3 e 37, che stabiliscono il principio fondamentale dell'uguaglianza a partire dal riconoscimento della differenza di genere come valore e come ricchezza.

La differenza di genere non può e non deve costituire un limite per le donne né tantomeno la giustificazione degli stereotipi che determinano le disuguaglianze. La differenza non è mai una carenza, è appunto un valore. Anche sul lavoro. Per questo l'obiettivo della lotta agli stereotipi di genere sui luoghi di lavoro non è far lavorare le donne e gli uomini nello stesso modo ma mettere donne e uomini in condizioni di raggiungere gli stessi obiettivi e riconoscerli alla pari, sia dal punto di vista della retribuzione che da quello dei percorsi di carriera.

Tra le novità più significative introdotte dalla legge promossa dal Partito Democratico - e su cui c'è stato un lavoro proficuo di sintesi e condivisione fatto dentro e fuori il Parlamento - c'è sicuramente la Certificazione della parità di genere sulla base del rapporto sui processi di selezione e reclutamento, accesso alla qualificazione e alla formazione professionale, nonché alle misure adottate per promuovere la conciliazione di tempi di vita e di lavoro che le aziende sia pubbliche che private con più di 50 dipendenti sono obbligate a trasmettere.

Dal 1° gennaio 2022 questa certificazione attesterà "le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità". Per le aziende in possesso di tale certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento sono riconosciuti premi e sgravi fiscali. Mentre per chi trasmette rapporti contenenti informazioni parziali o false sono previste specifiche sanzioni.

Sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali saranno inoltre pubblicati l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e di quelle che non l'hanno trasmesso.

Si tratta di misure che puntano concretamente a far emergere le situazioni di disparità e ad accompagnare le aziende verso un percorso di riequilibrio.

L'obbligo per le imprese con più di 50 dipendenti di compilare e trasmettere, rendendolo quindi pubblico, un rapporto su salari, congedi, reclutamento può aiutare le aziende stesse a riconoscere le situazioni di disparità al proprio interno e a intervenire in senso positivo.

Le sanzioni, che pure ci sono, non sarebbero infatti sufficienti a risolvere le cause profonde delle discriminazioni che tante lavoratrici subiscono sui luoghi di lavoro. Serve anche poter misurare l'entità del fenomeno, analizzando i dati, formando e informando. Un metodo che questa legge attiva incentivando quella cultura della parità che deve innervare non solo il mondo del lavoro ma trasversalmente tutti i settori del vivere comune e quindi tutte le azioni e scelte politiche che assumiamo.

La certificazione della parità di genere che la legge introduce, il sistema premiale basato su premi e sgravi fiscali, non è dunque il fine, è un mezzo. Uno strumento importante per incentivare i talenti e le competenze femminili che in una società e un'economia della conoscenza sono, insieme a quelli maschili, il capitale più importante di un'azienda ma anche dell'intero Paese. Ma anche uno strumento fondamentale per accrescere la trasparenza necessaria e evitare lo spreco del contributo femminile alla crescita.

Basta? E' sufficiente? No. Non basta che le donne siano pagate quanto gli uomini, non basta creare le condizioni per cui il loro lavoro, la loro competenza non venga sprecata, non riconosciuta. Resta ancora necessario aumentare l'occupazione femminile, avere più donne che lavorano e che accedono ai ruoli di responsabilità. Come? Investendo davvero, oltre che sulla cultura della parità, su quella della condivisione delle responsabilità familiari e di cura tra donne e uomini.

Il gap salariale è infatti una delle tante manifestazioni del più generale gap di genere, delle discriminazioni generate dagli stereotipi sulla base dei quali sono assegnati, storicamente, i compiti e i ruoli a donne e uomini. E' necessario ma non sufficiente che le donne vengano pagate quanto gli uomini se poi molte di loro sono ancora costrette a rinunciare al lavoro o alle proprie aspirazioni di crescita professionale perché una parte consistente della giornata, per molti anni della loro vita, è dedicata al lavoro di cura, non retribuito, dei figli, della casa, degli anziani.

Approvare una legge sulla parità salariale è utile e necessario ma adesso serve approvarne una anche sulla condivisione di queste responsabilità. In Parlamento c'è già la proposta a prima firma Nannicini-Fedeli che prevede congedo di paternità obbligatorio a 5 mesi, congedi facoltativi a 12 mesi perfettamente paritari, part time e lavoro agile agevolati ma solo se di coppia, sgravi contributivi per le aziende e manager della condivisione oltre che servizi territoriali rafforzati.

In conclusione, questa legge segna un punto di svolta pratica e culturale fondamentale ma ora non bisogna fermarsi. Bisogna continuare sulla strada di una visione e di scelte di sistema che puntino decisamente e radicalmente al superamento delle disuguaglianze di genere, all'aumento dell'occupazione femminile stabile e di qualità, all'empowerment femminile, alla formazione, alla piena condivisione delle responsabilità familiari, lavorative sociali tra donne e uomini, come obiettivi prioritari e strategici per la crescita di tutto il Paese.

(a cura di **Valeria Fedeli**, Senatrice del PD, già Ministra della Istruzione, Università e Ricerca)

Milano, 5.11.2021