

**IO Lavoro****Sgravi fiscali e contributivi per garantire la parità salariale**

da pag. 41

Alla camera la legge a tutela dell'occupazione femminile. In attesa di 50 mln di copertura

# Bonus contro il gender pay gap

## Sgravi fiscali e contributivi per garantire la parità salariale

pagina a cura  
di **SIMONA D'ALESSIO**

**L**a legge (trasversale) sull'uguaglianza tra i sessi in busta paga, da perseguire (anche) incentivando le aziende a non lasciare indietro la componente femminile, a suon di sgravi contributivi e fiscali, attende, per «spiccare il volo» dall'Aula della Camera, che il ministero dell'Economia la sovvenzioni con 50 milioni di euro. E il percorso per ottenere la copertura adeguata per la messa in opera dell'iniziativa potrebbe non essere (particolarmente) accidentato, poiché lo strumento gode dell'«appoggio» del titolare del dicastero del Lavoro Andrea Orlando. È quanto ha riferito, la scorsa settimana, alla Festa nazionale dell'Unità, a Bologna, la presidente della Commissione Lavoro della Camera Romina Mura (Pd), esprimendo compiacimento perché il testo, confezionato grazie all'opera «egregia» della relatrice e sua collega di partito Chiara Gribaudo, che «ha messo insieme una decina di proposte di esponenti di vari schieramenti», attribuisce più valore alle consigliere di parità, «presidio» dell'occupazione delle donne, sul territorio. «È giu-

sto che tali figure abbiano un riconoscimento economico, perché è impensabile ritenere che debbano assolvere a una funzione così complessa di lotta alle discriminazioni, di dialogo con le aziende e di denuncia delle irregolarità solamente per generosità», ha scandito nel corso di un dibattito nato su impulso della presidente della Commissione Lavoro del Consiglio regionale del Lazio Eleonora Mattia che, dopo aver condotto in porto la prima normativa locale contro il divario salariale di genere, ha riunito colleghe e colleghi del centrosinistra nelle diverse amministrazioni d'Italia per fare il punto sull'andamento di iniziative analoghe.

Il provvedimento, licenziato prima della pausa estiva dall'XI Commissione di Montecitorio (come raccontato su *ItaliaOggi* del 24 giugno 2021) include pure le previsioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) sul progresso «rosa», andando a modificare l'articolo 46 del codice delle pari opportunità (il decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006): secondo Mura, un «aspetto rilevantisimo è quello relativo all'obbligo di

redazione di un rapporto sul personale» delle aziende con 50 dipendenti (e non più 100). E, a seguire, nel testo c'è spazio per permettere anche alle realtà produttive di minori dimensioni di aderire allo schema, stilando una relazione sulla presenza di occupate. In nome della trasparenza, poi, si stabilisce che vi sarà una certificazione per le imprese che rispettano i criteri di parità nell'organico, una sorta di «bollino rosa» da assegnare a quelle strutture «virtuose», alle quali, come aveva tenuto a precisare Gribaudo, in occasione del via libera nell'organismo parlamentare, «vogliamo garantire uno sgravio dell'1% annuo nel limite di 50.000 euro annui».

L'auspicio di Mura è che i «problemi tecnici di finanziamento» vengano risolti quanto prima da via XX settembre, «altrimenti», ha aggiunto, «ci si penserà con la Legge di Bilancio», in autunno, visto che «il treno» per il raggiungimento della parità retributiva «oramai



Peso: 1-3%,53-46%

Il presente documento è ad uso esclusivo del committente.



Servizi di Media Monitoring

è partito». Il tema dell'uguaglianza salariale, a giudizio dell'ex segretario generale della Cgil Susanna Camusso, «è radicato nella storia del nostro Paese», sin da quando «Teresa Noce ed altre straordinarie sindacaliste iniziarono la battaglia durante gli scioperi insurrezionali» nelle fabbriche (e risale al 1952 la presentazione della prima proposta normativa su questo tema in Parlamento, primi firmatari Noce e Giuseppe Di Vittorio), poi, però, «quel radicamento si è perso. E le dispa-

rità sono aumentate. Sono tra coloro che sperano che la legge venga approvata alla Camera», tuttavia, ha avvertito, «si tratta di un primo passo». Sussistono «varie forme di discriminazione» a carico delle donne, come «il part-time involontario». Ed il Covid, ha concluso Camusso, «ci ha mostrato che ad essere state espulse per prime dal mercato del lavoro sono state le giovani», che «già vi entrano in modo precario, soprattutto

nel Mezzogiorno», mentre «ha retto l'occupazione del- le cinquantenni».



Romina Mura