

Parità salariale: sarà la volta buona?

La nuova legge è un grande
passo avanti per superare
quello che, secondo
lo stesso Mario Draghi,
è uno dei peggiori
gender pay gap d'Europa.
Ma come funziona?
E soprattutto aiuterà
a promuovere
l'occupazione femminile?
Ne parliamo con chi
l'ha promossa
e con chi dovrà applicarla

di Cristina Lacava

Ci ha messo solo 15 giorni a passare dalla Camera al Senato, dove è stata approvata all'unanimità. Quasi un record. O meglio, il segnale di un'esigenza forte: superare quello che lo stesso premier Mario Draghi, nel suo discorso d'insediamento al Senato nel marzo scorso, ha definito «uno dei peggiori gap salariali di



Peso: 73-83%,74-91%

genere in Europa». La nuova legge sulla parità salariale è un tassello importante: in Italia si stima che «sia in media intorno al 20 per cento, a parità di mansioni, ma noi donne siamo il 51 per cento della popolazione» sottolinea la firmataria Chiara Gribaudo, deputata Pd. Non che si parta da zero: c'era già la legge voluta da Tina Anselmi nel 1977 e il Codice delle Pari Opportunità nel 2006, che è rimasto però inapplicato: «Nella mia regione, il Piemonte, gli ultimi dati forniti dalle aziende risalgono al 2008» precisa Gribaudo. Sebbene l'articolo 3 della Costituzione ricordi che «è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli che limitano l'uguaglianza dei cittadini», purtroppo siamo ancora lontani dall'obiettivo vero, che è migliorare, per numeri e per qualità, l'occupazione femminile, oggi ferma al 49 per cento, uno dei tassi più bassi d'Europa. La nuova legge introduce due principi molto importanti: la trasparenza e la premialità. E fissa limiti stringenti. «D'ora in poi le aziende con più di 50 dipendenti dovranno ogni due anni presentare un rapporto dove inseriranno i dati di genere su reclutamento, salari, posizioni, opportunità di carriera», spiega Gribaudo. «Per quelle più piccole sarà facoltativo. Affinché questi risultati siano trasparenti, come ci ha chiesto l'Europa, verranno pubblicati on line, e saranno consultabili dai dipendenti, dai sindacati, dalle Consigliere di Parità, dagli ispettori del lavoro. Le aziende virtuose riceveranno una certificazione dal ministero delle Pari Opportunità e della Famiglia».

Più premi, più sgravi contributivi

Il secondo aspetto rilevante è quello della premialità: le aziende col "bollino" otterranno sgravi contributivi fino a 50mila euro l'anno, «così per loro diventerà vantaggioso. E avranno anche dei punti in più nelle gare pubbliche» continua Gribaudo. «Al contrario, per chi presenterà rapporti falsi, o non li presenterà affatto, ci sarà la revoca degli sgravi e una multa fino a 5000 euro. Non potrà succedere che un'azienda assuma donne per avere gli sconti e che dopo qualche anno le licenzi, perché dovrà metterlo nel rapporto. Inoltre allarghiamo le "quote rosa" della legge Golfo-Mosca anche alle società pubbliche non partecipate. I controlli li faranno gli ispettori del lavoro, che stiamo andando ad assumere grazie al Pnrr, e ogni due anni la Consigliera nazionale di Parità riferirà in Parlamento».

Il cambio di passo è indubbio, anche se mancano ancora i decreti attuativi che dovranno specificare, ad esempio, gli indicatori necessari per ottenere la certificazione. Ma la spinta c'è, e non è l'unica. Anche a livello locale, qualcosa si muove. SEGUE

SEGUITO ve. Il Lazio, per esempio, ha anticipato la legge nazionale varando una sua normativa, la prima tra le Regioni, a giugno. Anche qui si favorisce chi si impegna, «perché verranno premiate nelle gare d'appalto regionali le aziende che dimostreranno di aver raggiunto la parità salariale» spiega Eleonora Mattia, presidente della IX Commissione Lavoro e Pari Opportunità. Ma lo sguardo è anche più ampio, perché vengono varati incentivi per chi assume donne, il microcredito di emergenza, fondi per l'imprenditoria femminile, premi ai Comuni che promuovono asili nido e coworking, «nella speranza che si attui un circuito virtuoso».

oggi



Alle aziende interessa una buona reputazione

Ecco, il punto è proprio qua: sperare che si attui un circuito virtuoso. Ma succederà, o i nuovi adempimenti verranno visti dalle aziende come un peso, un obbligo che si aggiunge a tanti altri? Si dichiara «entusiasta e ottimista» Paola Mascaro, presidente di Valore D, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere. Secondo lei, la legge sulla parità salariale è «un momento molto significativo nel percorso che stiamo facendo per superare le limitazioni alla carriera femminile». La parte che la convince di più è proprio quella sulla premialità, perché «introduce un meccanismo positivo. Per le aziende è più importante il premio della sanzione, perché quello che conta è la competitività, e chi non è virtuoso è meno attrattivo, anche a livello internazionale. La reputazione è un valore e al tempo stesso è utile». Certo, all'inizio non sarà semplicissimo mettere in pratica le nuove indicazioni, «e ci sarà una fase necessaria di messa a punto, ma è sempre così per le novità, è successo già per la digitalizzazione. Ci vorrà del tempo, ma il tema è culturale ed è portare le donne a crescere economicamente, per aiutare se stesse e il Paese. È importante la trasparenza, anche verso le giovani generazioni. Soprattutto ora, che siamo in ripartenza».

L'obiettivo a lungo termine è far sì che le donne esprimano il loro talento: in alcune aziende, soprattutto quelle grandi,

questo lavoro si sta già facendo, anche per superare gli stereotipi. La Ferrari, per esempio, è considerata un'azienda maschile, «ma non è così, da noi ci sono occasioni di carriera per tutti, quel che conta è il merito» spiega Michele Antoniazzi, direttore delle Risorse umane. «Non è facile trovare ragazze interessate, ma la quota femminile è in crescita: le dipendenti sono salite dal nove per cento nel 2016 al 16 di oggi». L'impegno è duplice: all'interno, da sei anni è in atto una policy con «azioni per rendere omogenea la crescita, offrendo a uomini e donne le stesse possibilità. Oggi siamo sotto il cinque per cento di gender pay gap, una percentuale che ci ha permesso di ottenere a maggio 2020 la certificazione Equal Salary da parte dell'omonima fondazio-

ne svizzera». Significativo anche l'impegno verso l'esterno: «Vorremmo lanciare un progetto di orientamento sul territorio, per sensibilizzare sulle materie Stem». Intanto, su 4000 curriculum che Ferrari Academy riceve all'anno, selezionati dalle università con cui collabora, si scelgono 10 studenti per gli stage, «e ormai la metà sono ragazze». Il cambiamento è in corso.

Il talento femminile fa bene all'Italia

Anche Intesa Sanpaolo ha da anni una politica di supporto della parità di genere: «Dal 2020 abbiamo una policy interna sulla diversità» dice Paola Angeletti, direttore organizzativo, «con una sezione relativa all'equità di genere, che impone l'equilibrio nelle assunzioni e nelle candidature per le promozioni a ruoli di responsabilità e alla dirigenza. La stessa attenzione, che nella sostanza è quella di premiare sempre il merito, era già stata introdotta in precedenza, assegnando a tutto il management un obiettivo gestionale specifico per la valorizzazione del talento femminile. Anche grazie a questi strumenti, dirigenti e quadri direttivi oggi sono per il 40 per cento donne, e soprattutto sta cambiando l'approccio culturale all'interno. C'è ancora un altro punto. La spinta verso la digitalizzazione dei servizi bancari potrebbe portare a squilibri, perché dobbiamo assumere persone specializzate in materie tecnologiche, come informatica o ingegneria, dove tradizionalmente prevalgono gli uomini. Per mantenere in futuro la parità, collaboriamo con gli atenei e con molte scuole, anche al Sud, in programmi che incoraggiano le ragazze a studiare le discipline Stem».

Alcune tra le imprese più grandi si stanno dunque già muovendo, anticipando la legge. Ma non è sempre così, e ora finalmente si avrà un quadro chiaro. Soprattutto, per la prima volta vengono coinvolte le aziende medie e piccole: «È arrivato il momento perché si attivino anche loro» conclude Chiara Gribaudo. «La strada è lunga, c'è un cambiamento culturale da fare. Ma dobbiamo ricordare quel che ci dice la Banca d'Italia: se l'occupazione femminile salisse al 60 per cento, avremmo un aumento di sette punti di Pil all'anno. Il talento delle donne fa bene al Paese». **IO**

60%
se l'occupazione femminile,
al 49, arrivasse a questa cifra,
il Pil crescerebbe
di 7 punti all'anno

Banca d'Italia

La certificazione utile

Per la ministra Bonetti è una «misura storica». Il compito è stato affidato all'Uni, l'ente italiano di normazione

Chi dovrà occuparsi della certificazione della parità di genere nelle imprese? L'Uni, l'ente italiano di normazione, che ha appena festeggiato i 100 anni. Durante il convegno dell'anniversario, la ministra delle Pari Opportunità e della Famiglia Elena Bonetti è intervenuta per spiegare che la certificazione non «è da leggere come una burocratizzazione dei percorsi ma un incentivo per disegnare il mondo del lavoro in modo che sia più capace di liberare e connettere le energie migliori. La parità di genere è una leva di sviluppo». Spiega Giuseppe Rossi, presidente dell'Uni: «Definiremo i parametri per stabilire se

un'azienda è già arrivata alla parità salariale, e misurare il processo in corso. Ci metteremo intorno a un tavolo con associazioni di categoria, sindacati, componenti della società civile, e insieme troveremo il modo migliore per condurre un processo, arrivare a una soluzione, stabilire lo standard. Le norme - che a differenza delle leggi sono volontarie e consensuali - sono presenti nella nostra quotidianità, stabiliscono per esempio la sicurezza di uno scivolo per bambini, o la validità di un corso di formazione. La ministra ci ha dato l'incarico, ora correremo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso: 73-83%,74-91%