

Comunicato Stampa

Pari Opportunità: approvata la proposta di legge

Il 13 ottobre la Camera dei deputati ha approvato all'unanimità (393 deputati presenti) la proposta di legge di modifica del Codice delle pari opportunità, che introduce ulteriori disposizioni volte a favorire l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro ("Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo"). Ora passa al Senato per l'approvazione definitiva.

Le misure sulla promozione della parità salariale sono al cuore della proposta di legge, che pure tocca altri aspetti, come quello della applicazione delle quote di rappresentanza di genere nelle società controllate.

I divari di genere nelle retribuzioni e nell'occupazione testimoniano l'assenza di una parità effettiva tra uomini e donne nel mercato del lavoro. A fine 2020 l'Italia registrava uno dei peggiori tassi di occupazione femminile nell'Unione europea (48,5 per cento), meglio solo della Grecia e ben 14 punti percentuali al di sotto della media europea. Secondo i dati Eurostat, i differenziali salariali in Italia sono del 4,7 per cento contro una media nell'Unione europea del 14,1 per cento, ma le differenze tra settore pubblico e privato sono enormi: 3,8 per cento nel primo e 17 per cento nel secondo. La riduzione dei differenziali salariali di genere chiama quindi in causa il settore privato e le dinamiche retributive all'interno delle imprese, e bene fa la proposta di legge a concentrarsi su di esse.

In Italia, il Codice delle pari opportunità obbliga oggi le imprese con più di cento dipendenti a stilare un rapporto almeno biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in termini di occupazione e retribuzione. Se la proposta di legge passasse anche al Senato, la soglia dell'obbligo scenderebbe a 50 dipendenti e il rapporto dovrebbe essere biennale, con la facoltà per le imprese di minori dimensioni di stilare la relazione su base volontaria.

La modifica della soglia dimensionale comporta un ampliamento della platea di imprese tenute a comunicare i dati per genere su remunerazione e inquadramento dei propri dipendenti. Un ampliamento assai significativo, poiché si passa dalle circa 13 mila imprese con più di 100 dipendenti alle 31 mila con più di 50 dipendenti.

Il principio della "stessa paga per stesso lavoro, o lavoro di uguale valore", richiamato anche nella proposta per la direttiva sulla trasparenza salariale della Commissione europea, non garantirebbe – anche se rispettato – la eliminazione dei differenziali salariali di genere.

Sappiamo bene che questo non è di per sé sufficiente a recuperare il gap, ma la politica di trasparenza ha ridotto il differenziale salariale di genere nelle imprese interessate dagli obblighi rispetto a quelle che non lo sono, oltre ad aver spinto le imprese coinvolte dalla riforma a pubblicare annunci di lavoro più attenti al linguaggio di genere o con maggiori opportunità di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

La pubblicazione dell'elenco delle aziende che ottemperano o meno all'obbligo è un'altra innovazione introdotta dalla proposta di legge. La visibilità dell'elenco è una premessa, insieme alla previsione di sanzioni, anche queste praticamente assenti nell'attuale Codice, per l'efficacia dell'obbligo. Al di là dell'elenco, sarà però necessario che le informazioni puntuali raccolte nelle relazioni siano verificate e analizzate, affinché la relazione non sia un vuoto adempimento.

E questo sarà compito della sottoscritta, in collaborazione con le delegate e con la Segreteria Nazionale, di operare con assiduità affinché la voce delle donne sia finalmente ascoltata nei luoghi di lavoro e nella società.

La coordinatrice Pari Opportunità Nazionale
FISMIC CONFISAL

Ida Bianco

Il Segretario Generale FISMIC

Roberto Di Maulo