

Stop alle discriminazioni

Lavoro: arriva il bollino per la parità di genere

La nuova legge 162/2021 prevede che le aziende virtuose, che possano cioè dimostrare politiche inclusive e non discriminatorie, ricevano una certificazione di parità. Uno strumento utile per avere sgravi fiscali e premialità negli appalti. Ma che, soprattutto, segnerà un grande cambiamento culturale

di Paola Centomo

50%

le donne che oggi lavorano in Italia

7 punti

così crescerebbe il Pil se l'occupazione femminile fosse al 60%

Fonte: Banca d'Italia

Se in Italia le ragazze si laureano di più, prima e meglio dei ragazzi ma poi scontano più di loro la disoccupazione, se quante lavorano sono pagate meno degli uomini pur a mansioni identiche, se sono penalizzate in maniera più o meno esplicita nella carriera appena diventano madri (non c'è una statistica a livello Paese che possa dimostrare il contrario), l'Italia ha un gigantesco problema. Ce l'ha perché le discriminazioni sofferte dalla metà del Paese - le donne appunto -, a parte il danno economico e professionale per le discriminate, condannano l'economia a uno sviluppo zoppo. Quello tra uomini e donne - ha detto chiaro il Ministro dell'Economia Daniele Franco - è uno dei tre gap, insieme a quello generazionale e territoriale, che l'Italia deve assolutamente rimontare se vuole sollevarsi, crescere, costruire futuro.

Obiettivo: colmare il gap

Oggi una nuova legge, la 162/2021, prova a innescare una rivoluzione strutturale nelle aziende, sotto il segno dello Stato. E lo fa consegnando proprio alle aziende uno strumento concreto e pragmatico per incentivarle a voltare pagina: la certificazione della parità di genere. Si tratta di un riconoscimento formale che sarà rilasciato a quelle imprese che dimostreranno di aver costruito un'effettiva parità tra uomini e donne: dice testualmente questa legge che la 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».

Alle organizzazioni che avranno raggiunto la certificazione di parità sarà riconosciuto l'esonero del versamento dei contributi previdenziali dei lavoratori nel limite dell'1 per cento e fino a un massimo di 50mila euro l'anno ciascuna. E non basta: pochi giorni fa, il Consiglio dei Ministri ha introdotto la certificazione della parità come elemento premiale in tutti gli appalti pubblici. «Il Consiglio dei Ministri ha fatto uno strategico passo avanti nel promuovere la parità di genere,

attuando l'obiettivo previsto dal Pnrr» è il commento della ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti. La certificazione di parità di genere, che è disciplinata anche dalla Legge di Bilancio 2022, rappresenta infatti una delle principali previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il pacchetto di riforme e investimenti con cui rilanciare il Paese. E aggiunge la ministra: «La certificazione aiuterà le imprese nella progettazione di politiche che investono in lavoro femminile. È uno strumento che rende concreto il principio secondo cui l'investimento nel talento femminile è conveniente per il Paese ed è conveniente per il tessuto imprenditoriale».

Aggiunge la deputata Chiara Grubaud, prima firmataria e redattrice unica della legge, che è stata approvata all'unanimità: «I gap di genere sono una terribile ingiustizia. Ormai sappiamo che superarli è interesse dell'intero Paese: la Banca d'Italia stima che se l'occupazione femminile raggiungesse il valore del 60 per cento (oggi è al 50,5 per cento, dati Istat, ndr), il Pil crescerebbe di 7 punti. Non è davvero più ammissibile che le donne siano il 58 per cento di quanti si laureano,

ma solo il 28 per cento di quanti nelle imprese occupano posizioni manageriali o che l'Italia, Paese del G7, conti un tasso di occupazione femminile inferiore del 18 per cento a quello maschile. Questa legge vuole colmare i gap, andando oltre i bonus e il sostegno al Welfare aziendale: punta a liberare il lavoro femminile in maniera specifica, a innescare un salto culturale attraverso incentivi economici che premiano le aziende che decidono di seguire questa strada».

«A mio parere la certificazione può rappresentare una svolta cruciale, perché punta ad andare oltre gli slogan: presuppone che si è compiuto un percorso concreto, strutturale, nei fatti e quantificato verso la parità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro» commenta Tonia Stumpo, che fa parte della Commissione ministeriale ristretta per la modifica al Codice delle Pari opportunità ed è consigliera di Parità della Regione Calabria (si tratta di una figura che ha il compito di promuovere le pari opportunità di lavoratrici e lavoratori nei luoghi di lavoro). «Per dimostrare di aver costruito un'effettiva parità di genere e quindi concorrere all'assegnazione della certificazione, le aziende dovranno redigere un rapporto specifico biennale sulla situazione del personale maschile e femminile costruito sulla base di parametri prestabiliti e metriche oggettive. Insomma, a meno di redigere un rapporto non veritiero - cosa che, peraltro, è punita con una sanzione amministrativa -, tale resoconto darà la misura effettiva delle azioni fatte per essere un'azienda equa».

Un resoconto dettagliato

Il rapporto dovrà contenere una fitta serie di dati: il numero dei lavoratori occupati di sesso maschile e di sesso femminile, quelli assunti nel corso dell'anno, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, le retribuzioni complessive, comprensive dunque di indennità, bonus e ogni altra erogazione (i dati non devono indicare l'identità dei lavoratori, ma esclusivamente il sesso). Le aziende hanno anche l'obbligo di inserire, tra gli altri,

SEGRE

Parità di genere

SEGUITO dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui criteri adottati per le progressioni di carriera, sulle misure adottate per promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita e per assicurare un ambiente di lavoro inclusivo.

Pochi passi avanti finora

Aver redatto il rapporto sul personale è la condizione per aspirare alla certificazione di parità che, ricordiamo, resta per le aziende un atto volontario. Redigere il rapporto, invece, è in ogni caso obbligatorio per tutte le imprese che hanno più di 50 dipendenti (precedentemente lo era per le imprese con più di 100), mentre quelle con meno di 50 addetti dovranno compilare il rapporto solo se vorranno ottenere la certificazione di parità. La platea di aziende potenzialmente certificabili è enorme: si tratta di 28mila imprese sopra i 50 dipendenti, che occupano circa 6 milioni di persone, e di una miriade di imprese più piccole, che danno lavoro a 4 milioni di lavoratori e lavoratrici.

«Mi aspetto che la premialità economica prevista dalla legge, così come le opportunità del Pnrr, adesso incoraggino le aziende, tante aziende a cambiare rotta. Ne abbiamo un assoluto bisogno: a oggi molte imprese, così come gli stessi sindacati, non hanno fatto grossi passi avanti su questo terreno. Certamente ci sono alcune organizzazioni illuminate che praticano l'equità di genere come regola, ma io continuo ad agire in difesa di tante lavoratrici, in parecchi casi con figli, che scontano discriminazioni molto gravi» dice Sonia Alvisi, consulente del lavoro e consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna, cui si riconoscono battaglie appassionate accanto alle lavoratrici. «In Emilia Romagna appena poco più del 10 per cento delle imprese avrebbe i parametri in regola per ottenere, in questo momento, la certificazione di parità di genere. E parliamo di una regione decisamente avanzata su questo piano. Ora bisogna fare una diffusa informazione e costruire formazione sui nuovi strumenti che abbiamo a disposizione, affinché, una volta operativi, siano compresi e praticati di fatto».

Milano in prima fila

I decreti attuativi della legge sono attesi a breve, per la fine di questo mese. Intanto, la Ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti ha presentato la prassi di riferimento Uni/PdR 125/2022, frutto di un ampio tavolo di lavoro al quale han-

no partecipato anche rappresentanti delle imprese, che definisce criteri e prescrizioni tecniche sulla certificazione di genere: sono 33 gli indicatori essenziali individuati su cui le organizzazioni che puntano alla certificazione di parità dovranno farsi misurare, ma sono previsti processi di semplificazione per le piccole e le micro-imprese. A breve verranno accreditati gli enti che rilasceranno le certificazioni e si ipotizza che nel giro di pochi mesi le organizzazioni che hanno già da tempo messo in campo policy per costruire inclusione, equità, parità di genere siano in grado di presentare metriche che ne provino e quantifichino l'efficacia, così da poter richiedere l'attestazione di parità.

Intanto, la città di Milano ha già annunciato - primo Comune in Italia - di voler introdurre nel suo neonato Patto per il Lavoro l'istituzione di una premialità, un punteggio specifico negli appalti pubblici per le aziende che ne sono in possesso.

La cura diventa anche personale

La legge che ha istituito la certificazione della parità di genere prevede altre due innovazioni, queste già operative,



58%
dei laureati italiani
sono ragazze

Fonte: *almalaura*

18%
in meno, il tasso
di occupazione
femminile rispetto
a quello maschile

Dati Istat gennaio 2022

che toccano un tema cruciale: la conciliazione tra i tempi professionali e quelli privati della cura, ferita aperta che provvedimenti molteplici cercano di chiudere ormai da lungo tempo. «La legge amplia il concetto di cura oltre quella genitoriale, già considerata sul piano normativo, segnando l'ingresso anche delle esigenze di "cura personale e familiare" fra i motivi tutelati dal divieto di discriminazione uomo/donna nel lavoro. Sono da considerare illegittimi, pertanto, i trattamenti che si riverberano negativamente nei confronti di lavoratori o lavoratrici che assistono un familiare anziano o disabile, nonché nei confronti di quanti e quante sono impegnati nella cura di sé, il che introduce il tema della malattia, finora escluso dai divieti di discriminazione» spiega Stefania Scarponi, ordinaria di diritto del Lavoro e già componente del Collegio Istruttorio del Comitato Pari opportunità presso il Ministero del Lavoro.

Ma la legge si spinge oltre: «La norma amplia il concetto di discriminazione indiretta: considera, infatti, anche le modifiche organizzative - tra cui per esempio i trasferimenti, così come l'introduzione del lavoro a turni o di quello notturno - quali possibili trattamenti penalizzanti "in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità". Peraltro, perché la modifica dell'organizzazione sia discriminatoria occorre che ponga i lavoratori e le lavoratrici in una posizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori, ovvero coloro che non siano nella stessa situazione» continua la professoressa Scarponi.

«La formula indeterminata del termine "svantaggio" include un'ampia casistica di situazioni, oltre a quelle espressamente indicate nella legge, ovvero la limitazione nelle opportunità di partecipare alla vita aziendale o nell'accesso alla progressione di carriera. In questo momento storico» conclude la professoressa Scarponi, «al persistere del gender pay gap e di un'alta disoccupazione femminile aggravata dalla pandemia, la soluzione legislativa, adottata anche su sollecitazione dell'Unione europea, può effettivamente costituire uno strumento efficace verso l'uguaglianza tra uomini e donne non solo sul piano formale, ma anche sostanziale.»



© RIPRODUZIONE RISERVATA