

Giovedì 21 ottobre alle 14,30 tavola rotonda in Provincia. La legge propone Certificazione di parità, sgravi e multe

Parità salariale, un passo avanti

Votata all'unanimità alla Camera la proposta di legge di Chiara Gribaudo

Cuneo - (mc). "Parità salariale: un canale aperto, i giuslavoristi incontrano la politica" è il tema della tavola rotonda in programma giovedì 21 ottobre dalle 14,30 in Sala Galimberti alla Provincia. Un dibattito che si inserisce all'indomani del voto alla Camera per la parità salariale. L'evento è introdotto dalla consigliera di parità della Provincia di Monica Beltramo, con interventi di Sara Tomatis e Giovanna Prato, della parlamentare Chiara Gribaudo, i promotrice, prima firmataria e relatrice della legge, Francesca Bagni Cipriano consigliera nazionale di parità e Tatiana Biagioni presidente nazionale Agi e Emanuela Nespoli vice presidente Agi Lombardia.

Onorevole Gribaudo con uno storico voto unanime la Camera ha approvato la proposta di legge sulla parità salariale tra i generi, prima firmataria e relatrice Chiara Gribaudo. Di storico c'è il voto unanime o la proposta è davvero un traguardo per il Paese? Quali sono i punti salienti della legge?

La legge per la parità salariale mette l'Italia in linea con i principali paesi europei nella lotta alle disuguaglianze di genere nei luoghi di lavoro. Molti ci dicono che l'uguaglianza nei salari è scritta in Costituzione e che di questa legge non c'era bisogno, ma noi donne sappiamo bene che non è così: più studiamo e siamo competenti, maggiore è il divario con gli stipendi degli uomini. Più ci impegniamo per conciliare lavoro e famiglia, più veniamo scartate nelle assunzioni e negli avanzamenti di carriera. Questa legge vuole mettere fine a queste discriminazioni attraverso la forza della trasparenza: le aziende sopra i 50 dipendenti dovranno compilare un rapporto sulla situazione del personale che conterrà molti indicatori, dai salari agli inquadramenti, dai congedi al reclutamento. L'elenco delle aziende sarà pubblico, e il rapporto sarà consultabile da lavoratori, sindacati, ispet-



Chiara Gribaudo

tori del lavoro, consigliere di parità. Chi non presenta il rapporto rischia la revoca degli sgravi contributivi, e chi presenta dati falsi riceverà sanzioni da 1.000 a 5.000 euro. Per chi invece adotterà politiche aziendali a favorire il lavoro delle donne e a consentire condizioni di parità sul luogo di lavoro, riceverà la Certificazione di parità, che apre le porte a sgravi contributivi fino a 50.000 euro l'anno e a condizioni di vantaggio nelle gare d'appalto. Infine, estendiamo anche alle aziende pubbliche le regole della legge Golfo-Mosca sulla rappresentanza di genere nelle società quotate. Una parificazione necessaria che risolve una differenza finora ingiustificata fra pubblico e privato.

Non è solo questione di divario salariale in un Paese, dove nel post Covid sono soprattutto le donne a perdere lavoro. Non è il lavoro in sé l'urgenza prioritaria?

Il divario salariale nel nostro Paese può arrivare fino al 20%, a parità di mansione e di ore lavorate, nel privato. Sulla base dell'ultimo report sul gender gap del World Economic Forum, l'Italia è ancora al 76° posto su 153 Paesi della classifica mondiale. Il tasso di occupazione femminile è fermo al 48,9%, agli ultimi posti fra i paesi europei, e a 19 punti dall'occupazione maschile. Per le donne che lavorano le penalizzazioni sono di ogni tipo. Una donna occupata su tre (il 32,4%, cioè più di 3 milioni di lavoratrici) lavora part time, a fronte dell'8,5% degli uomini. Due su tre vorrebbero lavorare full time. In Italia l'11,1% delle madri con almeno un figlio non ha mai lavorato, tre

volte la media dell'Unione Europea. Secondo Inps, a 20 anni dalla nascita di un figlio la retribuzione di una donna lavoratrice può essere più bassa del 12% rispetto a una donna che non ha avuto figli. E più le donne studiano, più aumenta il divario. Le donne rappresentano il 56% dei laureati italiani eppure rimangono una minoranza fra i manager e dirigenti (28,4%). La grande maggioranza dei posti di lavoro persi durante la pandemia erano di donne, perché assunte con contratti più precari.

Si metterà mano a una vera riforma che permetta alle donne di mantenere il lavoro con conciliazione tempo lavoro e famiglia e che aiuti famiglie e donne a non dover per forza scegliere uno o l'altro come spesso accade?

Più che di conciliazione preferisco parlare di condivisione delle responsabilità genitoriali. Dobbiamo aumenta-

re il congedo di paternità a 5 mesi per consentire ai padri di svolgere il loro ruolo. Dobbiamo investire negli asili nido e nel tempo pieno per garantire libera scelta fra famiglia e lavoro. Il Pnrr mette fondi a disposizione per realizzare nuove strutture, ma dobbiamo affrontare anche il nodo dei costi di questi servizi che per molte famiglie rimangono proibitivi. È un investimento per il futuro del Paese, che affronta anche il grave tema della crisi demografica. Le risorse messe nel lavoro di cura per la prima infanzia infatti creano posti di lavoro doppi: per le insegnanti e le operatrici da assumere nei nidi, e per le donne che così possono tornare a lavorare in anticipo. È nelle fasce di reddito più basse e nei territori più poveri che questi servizi sono meno accessibili, e questo oggi non fa altro che ampliare le disuguaglianze.