



BORGOGNA
GLOBAL THINKING

Global Thinking

**Finalmente la parità
salariale è legge**



Global Thinking è la « casa » del pensiero, la fabbrica in cui costruire idee, progetti e pensare agli scenari del futuro.

Un luogo aperto, che rende possibile il confronto tra eccellenze della politica, dell'economia, della scienza, dell'arte, della medicina, dell'imprenditoria, del giornalismo e della cultura.

Global Thinking è il punto di partenza per lo sviluppo concreto e condiviso delle idee più interessanti, innovative ed inclusive.



BORGOGNA
GLOBAL THINKING



Finalmente la proposta di legge per la parità nei salari è stata approvata al Senato con un voto unanime: adesso è legge dello Stato. Sono state necessarie meno di due settimane perchè il Ddl per le pari opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro, a partire dalla parità salariale, passasse in entrambi i rami del Parlamento. Per i tempi record di approvazione, va senz'altro riconosciuto il merito alla relatrice al Senato, Valeria Fedeli che, per evitare che i tempi si allungassero come nel caso dello sfortunato Ddl Zan, aveva chiesto l'assenso da parte di tutti gli schieramenti politici a non presentare emendamenti. Per fortuna è andata così.

La senatrice Fedeli nel commentare la legge ha dichiarato: «*Che sia accaduto con il provvedimento sulla parità salariale tra donne e uomini dimostra l'urgenza e la concretezza che questo Parlamento, d'accordo tutte le forze politiche, ha voluto riconoscere all'incrocio tra i due assi fondamentali per l'uscita dalla crisi pandemica e per la crescita del Paese: lavoro e parità di genere*».

La relatrice Chiara Gribaudo, dopo l'approvazione del decreto alla Camera ha voluto sottolineare che attraverso questa legge si attua finalmente un principio di trasparenza. Secondo la deputata, «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 che trasmetteranno il rapporto e quello di chi non lo trasmetterà, sarà pubblico, i dati saranno consultabili dai lavoratori, dai sindacati, dagli ispettori del lavoro, dalle consigliere di parità. Una presentazione mancata o con informazioni false potrà portare alla revoca degli sgravi contributivi e a sanzioni da 1000 a 5000 euro».





BORGOGNA
GLOBAL THINKING

C'è un'altra interessante novità che è utile sottolineare; dal 1 gennaio del prossimo anno, verrà istituita la cosiddetta *Certificazione di parità*, che potrà garantire alle aziende selezionate sgravi contributivi fino a 50mila euro l'anno oltre a condizioni di vantaggio nelle gare d'appalto a valere su fondi europei. È anche importante ricordare che con la legge verrà estesa alle aziende pubbliche la normativa della *legge Golfo-Mosca*, che ormai dieci anni fa, introdusse l'obbligo normativo della riserva di posti a favore del genere sottorappresentato negli organi di amministrazione e dei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle partecipate.

La legge Golfo-Mosca ha assunto non solo importanza storica per la *corporate gender equality*, ma anche importanza giuridica, perché ha previsto in sé un unicum normativo. È infatti la prima legislazione in tema di parità di genere aziendale, che rientra nell'alveo della legislazione di compliance normativa, perché prevede per le società destinatarie, nel caso di mancato adeguamento agli obblighi normativi, il rischio di non conformità, cioè il rischio di sanzioni non solo pecunarie, ma addirittura, come sanzione finale, la decadenza dell'intero organo eletto.



Ricordiamo, facendo un'analisi di scenario che a causa della pandemia, sarà necessaria una generazione in più rispetto alle stime iniziali per arrivare alla parità di genere; le conseguenze economiche del Covid hanno purtroppo aumentato la disparità fra i sessi.

Il Global Gender Gap report del World Economic Forum ha certificato che per colmare il gap occorreranno 267,6 anni.

In testa alla classifica come era prevedibile c'è il Nord Europa. Le nazioni migliori per le donne sono Islanda, Finlandia e Norvegia, tutti e tre guidate da donne. Al quarto posto c'è la Nuova Zelanda e poi la Svezia. L'Italia è indietro in classifica, sebbene stia migliorando il suo posizionamento. È salita infatti di 13 posizioni, passando dal 76esimo al 63esimo posto su 156 Paesi. Se i dati sulla partecipazione in politica sono positivi, non altrettanto si può dire a proposito di quella nell'economia ed il Covid potrebbe peggiorare ulteriormente la situazione, visto che le donne perdono il lavoro più degli uomini. In Italia lavora meno di una donna su due, quasi la metà ha contratti part time, solo il 28% delle donne sono manager e la differenza salariale è stimata da diverse organizzazioni internazionali fra il 5,6% e il 12%.