PARI OPPORTUNITÀ

Legge 5 novembre 2021, n. 162
(G.U. 18 novembre 2021, n. 275)

La legge sulla parità di genere

Tiziano Treu
Capo Segreteria Tecnica del CNEL
Emerito Università Cattolica di Milano

Alle novità previste dalla legge sul gender gap (estensione dell'obbligo del rapporto periodico, istituzione del certificato di parità di genere, nuovi strumenti premiali, ampliamento del concetto di discriminazione diretta e indiretta) se ne affiancano altre previste dalla proposta di direttiva europea e dalla imminente manovra 2022

Il tema della parità di genere è tornato di attualità, non solo in Italia ma nelle iniziative dell'Unione europea.

Il nostro parlamento ha approvato la legge 5 novembre 2021, n. 162 (G.U. 18 novembre 2021, n. 275) di modifica del codice delle pari opportunità per la promozione della parità salariale, ed è significativo che l'approvazione sia avvenuta con un'ampia maggioranza trasversale.

La proposta di direttiva Ue e la manovra 2022

Inoltre già nello scorso marzo la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva con l'obiettivo di ampliare e rafforzare le normative in materia di parità di genere, che hanno in Europa una tradizione risalente al 1976. Da ultimo la proposta di legge di bilancio per il 2022, ora in discussione al Parlamento, contiene diverse norme volte a sostenere la posizione delle donne nel lavoro: il rafforzamento del fondo per la parità salariale di genere (art. 36), la previsione di una piano strategico nazionale per la parità volto a contrastare gli stereotipi di genere e a colmare il gender gap (art. 37), una misura dì decontribuzione a favore delle lavoratrici madri per favorirne il ritorno al lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità obbligatorio (art. 33), nonché l' allargamento dello stesso congedo (art. 33). Questa serie di interventi è stata stimolata dalla crescente consapevolezza che, nonostante gli anni passati dalla prima normativa sulla parità salariale (in Italia 1977), il gap salariale fra i sessi rimane ancora a livelli inaccettabili: in media il 14,1% , se si calcola la differenza fra salari orari, ma molto più alti (il 36,7% media europea e 43% media Italiana) se si considera il gap complessivo, risultante dalla media annua di ore lavorate, che per le donne è inferiore a quella degli uomini, a causa soprattutto della forte incidenza per le donne del part time spesso involontario e dei lavori intermittenti.

Le novità della legge n. 162/2021

Per contrastare tali differenze l'approccio della legge italiana presenta novità importanti rispetto al passato, perché integra la tradizionale disciplina precettiva con norme di sostegno e premiali che si sono mostrate utili anche nella esperienza internazionale per rafforzare la effettività del contrasto alle discriminazioni. Una prima novità estende alle imprese pubbliche e private con oltre 50 dipendenti (anziché 100 come finora) l'obbligo di redigere ogni due anni un rapporto dettagliato sulla situazione del personale maschile e femminile riguardante tutte le principali condizioni di lavoro, quali natura e caratteri del rapporto, posizione professionale, retribuzioni effettive, passaggi di categoria, possibilità di carriera, mobilità, ecc. Questo obbligo specifico di *disclosure* mira a responsabilizzare le imprese e a superare la scarsa trasparenza che circonda di solito le condizioni di lavoro delle due componenti del personale, responsabilizzando le aziende e aumentando la consapevolezza generale della realtà del lavoro e delle discriminazioni di genere. Fare leva su questa consapevolezza e responsabilità serve a promuovere la cultura della parità che è una condizione importante per sostenere la stessa efficacia delle leggi. Per massimizzare tale effetto sarebbe utile che tali rapporti aziendali fossero non solo trasmessi al parlamento e alle autorità competenti, come è previsto dalla nostra legge, ma venis-

sero resi conoscibili alla pubblica opinione con mezzi appropriati, come è previsto ad es. dalla normativa del Regno Unito e dalla stessa proposta di Direttiva europea.

Tale Direttiva prevede anche il diritto dei singoli lavoratori di richiedere ai loro datori informazioni sui salari medi. Alle imprese pone l'obbligo di rispondere a queste richieste e inoltre di valutare la situazione salariale con le rappresentanze dei lavoratori predisponendo correttivi quando il divario retributivo fosse pari o superiore al 5% e non fosse giustificabile con ragioni oggettive. Sono tutte disposizioni innovative che l'Italia dovrà recepire quando la direttiva sarà approvata.

Alla carenza della nostra normativa potrebbe porsi rimedio sia dalla contrattazione collettiva, sia ad opera delle aziende che dovrebbero assumere la parità fra i contenuti essenziali della propria responsabilità sociale.

Un'altra novità della legge italiana intesa a ridurre il divario di genere è la norma che prevede la istituzione del certificato di parità di genere stabilendone contenuti e modalità attestanti le misure concrete poste in essere dall' impresa per promuovere la parità fra lavoratori e lavoratrici.

Anche questo istituto punta a stimolare la effettiva applicazione delle regole e lo fa adottando strumenti premiali, in particolare un punteggio di favore nelle valutazioni pubbliche di progetti relativi alla gestione dei fondi europei e nazionali ai fini della concessione di aiuti di stato, e un esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro a partire dal 2022 (entro limiti massimi da definire).

Forme di premialità simili sono largamente usate in altri paesi e si sono dimostrate efficaci nel promuovere la pratica e la cultura della parità, spesso più delle sanzioni.

I comportamenti virtuosi in questa materia del resto sono oggetto di crescente apprezzamento da parte delle aziende in quanto sono ritenuti componente distintiva della loro reputazione e come tale valutati positivamente non solo dalla pubblica opinione ma dagli stessi mercati.

Una norma della nuova legge che rientra nel filone tradizionale, ma che ne integra utilmente i contenuti è quella (art. 2) che specifica i concetti di discriminazione diretta e indiretta.

In particolare include fra le fattispecie discriminatorie anche gli atti di natura organizzativa e incidenti sull'orario di lavoro e inoltre ogni trattamento e modifica della organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che in ragione del sesso, dell' età, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza, maternità e paternità, ponga il lavoratore in svantaggio rispetto alla generalità degli altri nelle opportunità di lavoro e di partecipazione alla vita aziendale.

Si tratta di specificazioni importanti, perché le discriminazioni indirette che sono realizzate attraverso atti di gestione aziendale apparentemente neutri ma che producono effetti pregiudizievoli per alcuni lavoratori rispetto alla generalità, si sono dimostrate nella pratica particolarmente difficili da individuare e da contrastare.

La precisazione normativa è utile ma di per sé non basta. L'esperienza internazionale mostra che essa deve stimolare anche qui una nuova consapevolezza delle aziende e dei lavoratori diretta a modificare le pratiche discriminatorie. Occorre che la lotta alle discriminazioni diventi un obiettivo comune delle parti sociali e una componete centrale di buone relazioni di lavoro; non è ancora così perché, come risulta dall' archivio Cnel, solo il 48% dei contratti collettivi nazionali contiene clausole di parità, non tutte incisive nel contrasto alle discriminazioni.

Una questione ulteriore da verificare è se e in che misura la chiarificazione della nuova legge possa incidere sulla esperienza Italiana nella quale la normativa antidiscriminatoria in tema di lavoro è stata raramente fatta valere in giudizio.

I motivi della scarsità di interventi giurisprudenziali in materia sono complessi; ma l'esperienza internazionale, specie dei paesi anglosassoni, mostra che uno strumento importante per supplire a tale carenza e in generale per migliorare la applicazione delle norme antidiscriminatorie è il rafforzamento dell'istituto del consigliere di parità, delle sue strutture e dei suoi poteri, compreso quello di agire in giudizio per iniziativa propria (ora nel nostro ordinamento ciò è possibile solo su delega del lavoratore).

Conclusioni

In conclusione si può dire che le recenti normative italiane costituiscono un primo passo utile per rilanciare il contrasto alle discriminazioni dì genere, tanto più significativo se il nostro legislatore sarà pronto a recepire le ulteriori novità che si preannunciano nella Direttiva europea.

Ma ancora una volta questa normativa è attesa alla prova della effettività nella sua applicazione concreta.

Al riguardo sarà importante rafforzare la strumentazione attuativa prevista della legge in varie direzioni: dal potenziamento organizzativo dei consiglieri di parità, alla valorizzazione della certificazione di parità e delle premialità, al monitoraggio effettivo sull'applicazione della legge, al maggior coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali nel controllo e nella verifica nel rispetto dei parametri per la certificazione di parità, infine al miglioramento dell' equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche.

La sfida, a lungo elusa, è anzitutto in capo alle parti sociali: alla responsabilità delle imprese di includere la promozione della parità nella loro cultura e nelle loro strategie; alla scelta dei sindacati di assumere questo obiettivo come oggetto centrale delle relazioni di lavoro a tutti i livelli, a partire da quello di azienda. ●