La Giornata Internazionale. Divario aggravato dalla pandemia, serve uno sforzo maggiore per risultati misurabili

Parità retributiva, traguardo ancora lontano



La differenza salariale tra lavoratori e lavoratrici resta una delle priorità più urgenti da risolvere se si vuole dare corpo alle strategie politiche in tema di uguaglianza di genere, a partire dal contesto europeo alle prese con i programmi di riforma nell'ambito del Next Generation Eu. Tutti i paesi, da quelli più virtuosi a quelli dove più marcato risulta il fenomeno, sono chiamati a dare risposte per il superamento di una condizione, acuita ulteriormente dagli effetti della pandemia da Covid-19, che si ripercuote negativamente non solo sulle donne ma anche sulla redditività delle famiglie e di conseguenza sul benessere generale e sull'economia. L'appuntamento con la Giornata Internazionale della parità retributiva che si è celebrata il 18 settembre ha voluto riaccendere i riflettori a livello globale sulla questione e a sollecitare uno sforzo maggiore complessivo per raggiungere risultati concreti e misurabili. Secondo le dichiarazioni dell'Oil, formulate per l'occasione, l'obiettivo di quest'anno è accrescere la consapevolezza sul divario retributivo di genere e le misure necessarie per colmarlo, anche attraverso le strategie nazionali e aziendali per la ripresa dalla pandemia, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Nonostante il progresso raggiunto in termini di incremento del tasso di attività delle donne nel mercato del lavoro, infatti, il divario salariale tra lavoratrice e lavoratore continua a persistere, rappresentando una delle principali ingiustizie nel mondo del lavoro. Divario confermato dall'Oil anche nel suo ultimo rapporto mondiale sui salari: "le donne – si legge nel testo - guadagnano in media circa il 20 per cento in meno rispetto agli uomini a parità di lavoro svolto. Questo spesso accade anche quando i loro livelli d'istruzione sono superiori a quelli delle loro controparti maschili. A livello globale, le donne hanno il 30 per cento in meno di possibilità di entrare nel mondo del lavoro e meno di un terzo di coloro che lavorano riesce a raggiungere posizioni apicali nell'arco della vita lavorativa".

A livello europeo i dati li conosciamo, si viaggia in media su differenze che si aggirano sempre intorno al 20%, posizionando l'Italia al 18° posto su 24 paesi. È innegabile che il nostro Paese negli ultimi anni abbia raggiunto qualche risultato ma è altrettanto vero che ancora c'è molto da fare. Se guardiamo al settore pubblico lo scarto è minimo (intorno al 5-6%), ma se passiamo ad analizzare quello privato ci allineiamo a quella che è la media europea.

Come sindacato, sul tema del gap salariale in Italia, abbiamo cercato in questi anni di fare soprattutto opera di sensibilizzazione e, a quanto pare, esiste oggi una maggiore presa di coscienza da parte delle forze politiche. Abbiamo contribuito, inoltre, alla stesura del disegno di legge del CNEL per monitorare meglio i livelli di parità salariale nelle aziende, proponendo di estendere la norma che obbliga le aziende con più di cento dipendenti ad elaborare un rapporto biennale sulla situazione lavorativa dei propri dipendenti, anche alle imprese con più di cinquanta 50 dipendenti. Finora questo obbligo è rimasto prevalentemente sulla carta, non solo per la mancanza di una banca dati omogenea, quindi difficile da leggere e aggregare, ma, secondo noi, anche di un sistema sanzionatorio efficace e concreto, oltreché di premialità per quelle imprese che invece hanno rispettato e rispettano la legge con grande senso di responsabilità. Intanto continuiamo a lavorare in questa direzione sollecitando in primis il Parlamento a calendarizzare nei lavori in Aula l'esame del disegno di legge in materia recentemente approvato dalla Commissione Lavoro della Camera, testo che accorpa varie proposte depositate tra cui anche quella del Cnel. Se si riuscirà ad approvare il testo in tempi brevi, visto che tale proposta è riuscita a mettere d'accordo le diverse sensibilità parlamentari in campo, già a partire dal prossimo anno potremmo avere norme più stringenti, in linea anche con la proposta di Direttiva europea la cui approvazione la Commissaria Von der Leyen ha posto al centro del suo mandato.

Auspichiamo, pertanto, che il Parlamento proceda in tempi rapidi all'approvazione di questo disegno di legge e che l'Esecutivo tenga fede agli impegni presi e inseriti nel PNRR per il superamento delle disuguaglianze di genere e la promozione dell'empowerment e del gender mainstreaming.

Impegni che si spera vengano assunti anche dal G20 nel summit finale del prossimo ottobre. I tempi per un deciso cambiamento sono maturi, non possiamo non cogliere questa grande opportunità.

Liliana Ocmin