

Parità salariale Macron ci prova con il software-spia

Le aziende sopra i 50 dipendenti dovranno adeguarsi entro il 2022

Dal nostro inviato
ETTORE LIVINI, PARIGI

La differenza di stipendio tra uomini e donne in Francia – oggi pari al 15,2% – «è inaccettabile» dice la ministra transalpina al Lavoro Muriel Pénicaud. E Parigi – per ridurre a zero il gap salariale entro il 2022 – si prepara a giocare l'arma finale: un "software-spia" da inserire nei sistemi informatici di tutte le aziende con più di 50 dipendenti per scoprire le discriminazioni di genere, abbinato a una legge che imporrà multe fino all'1% del fatturato a chi non le cancellerà entro tre anni. Il provvedimento allo studio del governo è uno dei cavalli di battaglia del presidente Emmanuel Macron. In Francia esiste già dal 1975 una legge che impone (in teoria) la parità di remunerazione. Ma si tratta, numeri alla mano, di un obbligo scritto sull'acqua che non ha mai funzionato. I controlli sono affidati agli ispettori del lavoro ma non sono serviti a nulla: dal 2013 a oggi sono state passate ai raggi X le politiche salariali di 3 mila aziende ma alla fine solo 157 sono state sanzionate – lo 0,2% dei gruppi francesi – con multe poco più che simboliche. «Ora è il momento di passare dalle belle parole ai fatti» è il mantra del premier Edouard Philippe. E dopo una prima fase di consultazioni con le parti sociali, si stanno dando gli ultimi colpi di lima al progetto che dovrebbe decollare a settembre. Sfuggire ai controlli – in base ai meccanismi studiati dai tecnici di Pénicaud – non sarà facile. Il software sarà installato direttamente nei sistemi informatici aziendali (nel 2019 nelle società con più di 250 dipendenti, l'anno dopo in quelle sopra i 50) e misurerà – secondo le indiscrezioni di *Les Echos* – cinque parametri chiave: la differenza – a parità di impiego – della paga oraria tra i due sessi, quanto tempo passa tra il rientro dalla maternità e un aumento di stipendio, il gap tra una aumento e l'altro per gli uomini e quello per le donne, la distribuzione degli aumenti per genere e il numero di manager al femminile tra i dieci più pagati. Una volta elaborati i dati su queste singole materie, l'algoritmo darà una pagella con un voto finale all'azienda, che – in caso di bocciatura – sarà obbligata a portare allo stesso livello le remunerazioni di uomini e donne nell'arco dei 36 mesi successivi, pena le sanzioni pecuniarie. Nell'intervallo tra qui e il 2022 – per tenere i datori di lavoro sotto pressione su questo tema – il governo ha promesso pure di quadruplicare i controlli degli ispettori. «A settembre partiranno i primi test tecnici

I punti

L'OBIETTIVO

2022

La legge si propone di cancellare il gap salariale tra uomini e donne entro quattro anni

I LAVORATORI

50

Il software sarà installato nel 2019 nelle società con più di 250 dipendenti, e nel 2020 sopra i 50

I TEMPI

36

Se il software accerterà un gap l'azienda dovrà equiparare le remunerazioni entro 36 mesi

LE MULTE

1%

Sono previste sanzioni per chi non rispetterà la legge fino all'1% del fatturato aziendale



L'immagine

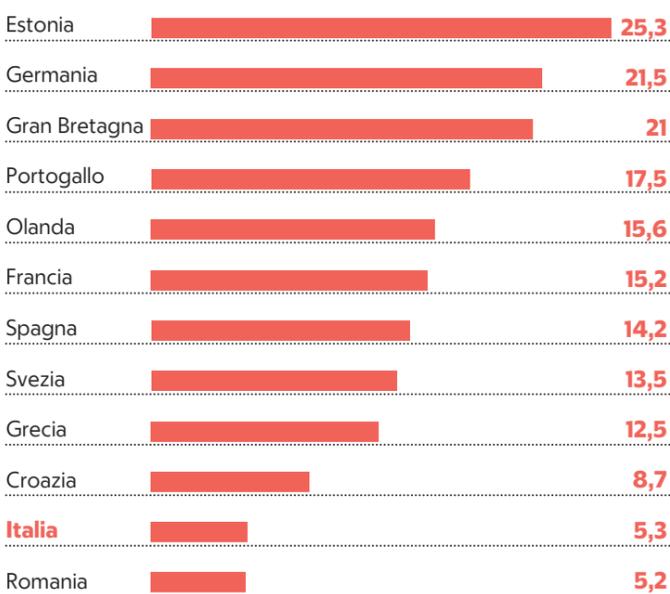
Campione, cordata svizzera fa una clinica dov'era il casinò

Una cordata di imprenditori elvetici, guidata da Artisa Group, punta a realizzare una clinica specializzata, con appartamenti per la terza e la quarta età, negli spazi lasciati liberi dal casinò di Campione d'Italia. Negli ultimi 5 anni questi imprenditori hanno investito un miliardo di franchi nel campo immobiliare

I numeri

Male la Germania, meglio l'Italia

(Differenza negativa non ponderata in % dello stipendio orario medio delle donne rispetto a quello degli uomini)



Fonte: Eurostat

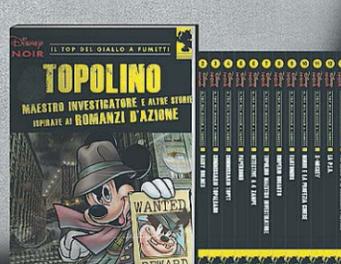
del software in alcune aziende a livello sperimentale», ha detto Pénicaud senza specificare il nome e il numero delle "cavie". Le parti sociali sono state finora piuttosto fredde sull'iniziativa del governo. Le imprese temono – come è ovvio – di doversi fare carico dei costi di implementazione e di ritrovarsi alla fine del percorso con un costo del lavoro fuori controllo. I sindacati hanno dubbi sulla realizzabilità pratica e sui criteri di giudizio che saranno affidati al software-spia e temono intromissioni nella privacy dei lavoratori. L'esecutivo però ha deciso di tirare dritto proprio per dribblare questa melina e di partire subito con la prova sul campo del software: la necessità di avere un arbitro imparziale in grado di stabilire senza se e senza ma la verità sull'uguaglianza salariale senza dover mettere d'accordo tutti è però necessaria – sono convinti i tecnici del governo –

Fredde le reazioni delle parti sociali. Le imprese temono costi più alti, i sindacati le invasioni della privacy

per evitare che i nuovi provvedimenti facciano la fine delle vecchie leggi, andate in cavalleria. Spesso per colpa dell'inerzia dei diretti interessati: basti dire che ancor oggi, a 40 anni dall'obbligo della parità di stipendio per genere, il 60% delle società transalpine non ha nemmeno concordato con i rappresentanti dei lavoratori – come previsto dal codice – i criteri per raggiungere l'obiettivo. Questo immobilismo è costato molto alla Francia, un paese che per certi altri versi (come dimostra il 44,3% di donne consigliate nelle aziende quotate in Borsa) è all'avanguardia: il 15,2% di gap salariale tra gli uomini e le donne fotografato da Eurostat mette Parigi un po' sotto la media europea (16,2%) ma sopra paesi come Spagna (14,2%), Belgio (6,1%) e Italia (5,3%).

Disney NOIR

INDAGINI DA MAESTRO.

PROSEGUONO LE INDAGINI PIÙ DIVERTENTI DI SEMPRE IN COMPAGNIA DEI PIÙ AMATI PERSONAGGI DISNEY.

IN EDICOLA IL 7° NUMERO "TOPOLINO MAESTRO INVESTIGATORE"

la Repubblica **GED**

iniziative.editoriali.repubblica.it Segui su [f](#) le Iniziative Editoriali