



**AIDDA**  
FARE IMPRESA AL FEMMINILE  
Associazione Imprenditrici e  
Donne Dirigenti di Azienda



**1961-2021**

**Presidente Nazionale Antonella Giachetti**

*Roma, 19 maggio 2021*

## **MEMORIA di AIDDA per audizione in Commissione Lavoro della Camera dei Deputati**

*Premessa:*

AIDDA ritiene:

1. che si debba essere fortemente consapevoli che la discriminazione salariale scaturisce essenzialmente dalla diffusa convinzione della minore capacità di efficienza lavorativa femminile e da una minore stima del lavoro femminile, convinzioni che trovano le loro radici nelle obiettive maggiori difficoltà che le donne incontrano quando si affacciano al lavoro per la forte mancanza di infrastrutture sociali, organizzazione sociale (anche culturale) che inquadrino il lavoro di cura in una dimensione trasversale tra uomini e donne e non relegino solo al femminile la loro realizzazione.
2. Che l'obiettivo del raggiungimento della parità nella remunerazione delle donne sia da conseguirsi ad ogni livello dimensionale delle aziende e sottolinea anzi l'importanza di una particolare vigilanza del fenomeno nell'ambito delle PMI;
3. Tenuto conto del forte cambiamento inferto dalla pandemia nelle modalità organizzative del lavoro, potrebbe essere opportuno ripensare, per quelle donne inquadrare a livello dirigenziale e che ambiscono a non arretrare o semplicemente rallentare la propria carriera per la maternità, ad una forma volontaria di mantenimento del collegamento con il proprio posto di lavoro attraverso una modalità di lavoro agile da remoto anche parziale per gli raggiungere gli obiettivi che le stesse donne vogliono prefiggersi durante il periodo della maternità, (i tempi di assenza, soprattutto nei livelli più alti di inquadramento di solito penalizzano fortemente le donne anche da un punto di vista salariale e di progressione nella carriera).

*Suggerimenti:*

1. Previsione di una efficace procedura di segnalazione (con garanzia di anonimato per chi segnala) dalle dipendenti delle aziende alle Consigliere di parità per tutte le dimensioni delle aziende;
2. Dotazione delle consigliere di parità di adeguati fondi (potrebbero essere ricercati nell'ambito del PNRR)
3. Generalità dei poteri di verifica e controllo nei confronti di ogni dimensione aziendale;



4. Introduzione per le aziende che siano in grado di essere certificate come garanti della parità retributiva, di aspetti premiali sia nell'ambito dell'accesso privilegiato in gare di appalto o comunque in ogni tipo di gara, sia da un punto di vista fiscale con la previsione di specifici crediti di imposta commisurati ad esempio alla dimensione delle retribuzioni femminili equiparate alle rispettive retribuzioni maschili ecc.;
5. Dotare l'organismo di vigilanza di funzioni di formazione delle imprese, anche al fine di diffondere la consapevolezza che le donne che tornano al lavoro dopo una maternità hanno accresciuto le loro capacità organizzative e decisionali.