

Retribuzioni Con il Pnrr è più vicina l'equità retributiva

Uno studio al femminile non può non occuparsi di certificazione di parità. In Wi Legal, con sedi a Milano, Brescia, Padova, Verona, Roma, Modena, cinque soci su otto sono donne e il 63% dello staff è femminile. «La certificazione di parità era un obiettivo del Pnrr da attuare entro il primo semestre 2022. E così è stato — dice Andrea Mordà, socio Wi Legal e avvocato specializzato in diritto del lavoro, in particolare nelle telecomunicazioni —. È uno strumento attivo che punta a ottenere l'equità di trattamento salariale e



Andrea Mordà
Wi Legal

aiuta le donne che accedono allo smart working a non essere penalizzate nella carriera».

Equiparare le retribuzioni è però innanzitutto una questione culturale. «Gli uomini all'inizio erano i più restii ad accettare lo smart working —

aggiunge il legale —. Basti pensare che su 250 mila lavoratori che lo praticavano nel 2016, il 70% donne, si è passati a cinque milioni nel 2021. Veniva considerato più una concessione che una nuova modalità di svolgimento della prestazione che non intacca né la carriera né la professionalità». Finita la fase emergenziale, nota il legale, «è importante che ora l'accesso allo smart working non sia più discriminatorio ma diventi uno strumento ordinario perché è una grande opportunità per le imprese».

Sullo smart working il settore delle telecom, tecnologicamente più avanzato rispetto ad altri, è partito avvantaggiato: «I lavoratori sono specializzati e già dotati degli strumenti per lavorare a distanza».

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

