

**Position paper**

---

Proposta di Direttiva volta a

**rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi**

COM (2021) 93 final

*11<sup>a</sup> Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale*

*Senato della Repubblica*

---

11 maggio 2021

Direzione Lavoro e Relazioni sindacali

## Introduzione

La 11<sup>a</sup> Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale è chiamata ad esaminare ed esprimere il proprio parere sui contenuti del documento di matrice comunitaria recante *Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi*.

Si ringrazia la Commissione per la convocazione all'audizione odierna e, a seguire, si rappresentano alcune brevi considerazioni ed osservazioni in merito ai contenuti ed ai relativi impatti della Proposta di Direttiva sul settore della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO, c.d. Grande Distribuzione).

## La proposta di Direttiva

### Obiettivi e contesto nazionale

Come evidenzia la Relazione di accompagnamento del Provvedimento, tale iniziativa muove dalla necessità *“di contrastare il persistere di una applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva e a garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'UE, stabilendo norme in materia di trasparenza retributiva per consentire ai lavoratori di rivendicare il loro diritto alla parità retributiva*. Al riguardo, la proposta di Direttiva persegue gli obiettivi descritti:

- garantendo la trasparenza retributiva all'interno delle organizzazioni;
- agevolando l'applicazione dei concetti chiave relativi alla parità retributiva, compresi quelli di “retribuzione” e “lavoro di pari valore”;
- rafforzando i meccanismi di applicazione.

**Si tratta di finalità certamente condivisibili che, per essere raggiunte, necessitano tuttavia di una strategia di intervento “multidimensionale” di sostegno all'occupazione femminile. I differenziali retributivi di genere sono, infatti, l'effetto scaturente da condizioni di lavoro, fattori culturali e stereotipi che spesso comportano per le donne percorsi di studio e di carriera non rispondenti né al loro potenziale né alle opportunità offerte dal mercato del lavoro, talvolta a causa dalla scarsità di servizi adeguati per l'infanzia, l'assistenza e la cura.**

In tale ottica, la Proposta di Direttiva può pertanto rappresentare una prima occasione per mettere a sistema, a livello nazionale, tutte quelle misure, già oggi all'attenzione del Legislatore, previste sia all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che in alcuni disegni di legge all'esame delle Commissioni Lavoro di

**Camera e Senato** (in particolare, *Modifiche al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in materia di rapporto sulla situazione del personale e Molestie nei luoghi di lavoro*).

D'altronde è proprio dalla lettura dei dati che emerge la necessità di interventi straordinari per colmare un deficit strutturale del Paese sul tema generale dell'occupazione femminile. Solo nel periodo caratterizzato dalla pandemia, l'Italia ha registrato una perdita di lavoratrici doppia rispetto alla media UE. A fronte di un calo del 4,1% delle lavoratrici tra i 15 e 64 anni (402 mila in meno), in Europa il numero delle occupate nella stessa fascia d'età è diminuito del 2,1%. Il differenziale di genere nell'impatto della crisi registrato nel nostro Paese risulta tra i più elevati, con un gap di ben 1,7 punti percentuali tra uomini e donne.

Permangono poi i problemi collegati alla difficoltà di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro: circa l'11% delle donne che ha avuto almeno un figlio nella vita non ha mai lavorato per prendersi cura dei nascituri (3,7% media UE). Le analisi Istat rilevano altresì che sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per meglio combinare il lavoro con le esigenze di assistenza dei bambini. Tra l'altro, l'offerta di servizi educativi per l'infanzia risulta scarsa e mal distribuita sul territorio. Le donne presentano anche una maggiore quota di sovraccarico tra impegni lavorativi e familiari: il 54,1% svolge oltre 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare (46,6% gli uomini).

L'Italia continua a presentare livelli di istruzione molto bassi: su 100 occupate tra 15-64 anni, il 22,6% (contro il 14,3% media UE) ha un livello di istruzione inferiore al secondario, il 47,1% un diploma secondario e solo il 30,3% (contro il 39% c.a. media UE) un titolo universitario. Inoltre, nel 2019 solo il 16,2% delle laureate tra i 25 e 34 anni aveva una laurea STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), contro c.a. il 37% degli uomini.

Da ultimo, le evidenze statistiche in tema di *gender pay gap* (differenza % tra la retribuzione oraria di uomini e donne rapportata a quella maschile) rilevano, con riguardo al solo settore privato, una percentuale del 17,1% (15,3% nell'Eurozona). Valori più alti sono raggiunti invece dall'*overall earnings gap* (guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione sul reddito mensile medio di uomini e donne in età lavorativa): nel 2014, questo era pari al 43,7% in Italia, contro una media europea del 39,6%.

## Contenuti e relativo impatto sulla grande distribuzione

I contenuti della Proposta in commento sono oggetto di particolare attenzione da parte delle aziende della DMO. Il settore, infatti, si caratterizza per una percentuale di occupazione femminile pari al 60% rispetto al totale della forza lavoro occupata: un trend costante da più di 10 anni.

Nell'analisi a seguire, ci si soffermerà su alcuni degli articoli di cui al **Capo II-Trasparenza retributiva**.

In primo luogo, **l'art. 5** stabilisce che i datori di lavoro indichino il livello retributivo iniziale o la relativa fascia (sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere) da corrispondere al futuro lavoratore per una specifica posizione o mansione. Tale informazione

può essere fornita nell'avviso di posto vacante o in altro modo, più correttamente, prima del colloquio di lavoro senza che il candidato debba richiederle.

**Secondariamente, si vieta ai datori di lavoro di chiedere ai potenziali lavoratori informazioni sulla retribuzione percepita nel precedente rapporto di lavoro.** Si osserva, pertanto, che tale disposizione non renderebbe più ammissibili quelle pratiche HR che, durante il colloquio di lavoro o in fase pre-assuntiva, sono finalizzate a conoscere il pregresso livello retributivo del candidato quale **“dato” utile non solo a verificare la congruità dell’offerta retributiva (eventualmente migliorandola ed adeguandola), ma anche la correttezza delle informazioni riferite dal potenziale lavoratore, come indicatore di quella affidabilità necessaria per l’istaurazione di un primo rapporto di fiducia.** Si andrebbe dunque a creare, a discapito del datore, una asimmetria informativa (con effetto sfavorevole anche per il lavoratore) contraria a quel principio di “trasparenza” che, nelle relazioni di lavoro, non può che essere reciproco.

**L’art. 8**, in via generale, impone poi ai datori di lavoro con almeno 250 lavoratori di fornire determinate informazioni quali il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nella loro organizzazione, anche per quanto riguarda le componenti complementari o variabili, oltre allo stipendio normale di base. Il datore di lavoro pubblica annualmente i dati sopra elencati sul proprio *sito web* in modo facilmente accessibile o li rende altrimenti pubblicamente disponibili.

A riguardo della suddetta previsione, occorre sottolineare che già oggi le aziende che occupano più di 100 dipendenti - come quelle appartenenti al settore della DMO - hanno l’obbligo di presentare il rapporto biennale sulla situazione occupazionale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all’intervento della Cig, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. **Si evidenzia come la maggior parte delle informazioni richieste dal citato documento siano per lo più ricavabili dal flusso informatico (UniEmens) che mensilmente i datori di lavoro inviano all’Inps (dal genere dei dipendenti, al numero dei medesimi per unità produttiva, agli elementi retributivi e di presenza e assenza).**

Sotto tale profilo, apprezzabilmente, la Proposta di Direttiva rimette agli Stati membri la possibilità di redigere essi stessi le informazioni di cui sopra **“sulla base dei dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale. (...)”** Una previsione, questa, che merita di essere recepita al fine di ridurre gli oneri burocratici sui datori di lavoro, in attuazione del principio *“once only”*, inteso come “divieto” di chiedere all’impresa tutto ciò che sia già in possesso delle diverse amministrazioni della PA (ministeri, istituti, agenzie).

Per quanto concerne **l’art. 9**, viene stabilito che qualora dalle informazioni sulle retribuzioni comunicate ai sensi dell’art. 8 dovesse emergere una disparità della retribuzione media tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nell’organizzazione pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, non giustificata da fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro

interessato è tenuto a effettuare una valutazione delle retribuzioni in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Fermo restando che una procedura simile all'interno dell'ordinamento nazionale è già in parte prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle pari opportunità), **in fase di recepimento della Proposta di Direttiva in commento, sarebbe opportuno prevedere per le aziende - che oltre a rispettare la suddetta percentuale attuino misure di conciliazione vita-lavoro e di pari opportunità – l'ottimizzazione di una certificazione cui collegare interventi di riduzione della pressione contributiva e fiscale.** Le aziende verrebbero pertanto incentivate (non solo sanzionate) e stimolate positivamente ad attuare comportamenti “virtuosi” per la fattiva promozione delle “pari opportunità” in senso ampio.

Si pensi, così come indicato all'interno del *Bilancio di Sostenibilità di Settore 2020* <sup>(1)</sup>, che con specifico riferimento alla DMO:

- quasi il 90% delle aziende ha attivato, già da alcuni anni, iniziative volte a favorire le pari opportunità, con un conseguente impatto positivo anche sul c.d. “work-life balance”;
- tra le pratiche per la riduzione delle disuguaglianze, particolare importanza hanno la concessione di congedi di maternità e paternità oltre i limiti concessi dalla legge e le iniziative pensate per favorire il rientro al lavoro, ad esempio: carichi di lavoro alleggeriti, un tutor o collega che affianca e supporta il dipendente al suo rientro, riunioni di aggiornamento ed eventualmente corsi di formazione per colmare gap tecnici nel frattempo creatisi;
- l'87% delle aziende ha posto in essere specifiche misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla crescita professionale. In quest'ambito si segnalano campagne di sensibilizzazione dei propri dipendenti su temi di interesse pubblico quali il contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione delle donne, di persone di nazionalità e cultura diverse, così come le iniziative di formazione per riqualificare collaboratori e collaboratrici con elevata anzianità aziendale anche a fronte del progredire di nuove tecnologie.
- l'11% delle aziende prevede l'accesso all'asilo nido aziendale (a livello di sede);
- il 44% prevede il ricorso alla smart working anche al fine di promuovere la conciliazione vita-lavoro (in prevalenza a livello di sede).

---

<sup>(1)</sup> Il Bilancio di Sostenibilità, redatto sulla base di un campione di aziende che hanno aderito all'iniziativa, è scaricabile [qui](#).

## Considerazioni conclusive

- In linea generale, la Proposta di Direttiva intende “imporre” parità e trasparenza retributiva al fine di contribuire a sensibilizzare i datori di lavoro ed evitare forme di discriminazione basate sul genere. Una finalità che può essere condivisa, da ricondurre all’interno di una **strategia complessiva ed integrata di rilancio dell’occupazione femminile al fine di colmare effettivamente i gap strutturali registrati dal Paese.**
- La Proposta di Direttiva (talvolta comprensibilmente) se da un lato prevede diversi oneri in capo ai datori di lavoro anche dal punto di vista informativo, dall’altro potrebbe **creare asimmetrie attraverso l’impossibilità di chiedere ai potenziali lavoratori la retribuzione percepita nel precedente rapporto di lavoro.** Una informazione non sempre fonte di discriminazione che andrebbe mantenuta accessibile.
- **E’ sicuramente corretto percorrere la semplificazione degli adempimenti a carico dei datori di lavoro, ottimizzando la trasmissione delle informazioni connesse alle c.d. pari opportunità** (rapporto biennale sulla situazione del personale), **già a disposizione delle diverse amministrazioni statali competenti.** Od oggi, nonostante i miglioramenti procedurali (telematici) intervenuti, il suddetto invio costituisce un onere amministrativo per dalle aziende del settore a prevalente dimensione oltre i 100 dipendenti (una platea, tra l’altro, più ampia rispetto alla soglia dei 250 lavoratori prevista dalla Proposta di Direttiva).
- In un’ottica di sistema, andrebbero definite delle “premierità”, sottoforma di **esoneri contributivi e fiscali, per le aziende che - in attuazione di piani e modelli in tema di conciliazione vita-lavoro anche in via contrattuale e in ottica di welfare aziendale – ottengano una certificazione di pari opportunità.** Sarebbero così valorizzate le politiche e buone pratiche anche già in essere a livello settoriale.

\*\*\*

Allegato:

*Bilancio di Sostenibilità di Settore 2020* scaricabile [qui](#) e consultabile [qui](#).