



**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**

PROPOSTE

Maggio 2021

**Con riferimento alla 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**

Condividendo la preoccupazione circa la disparità di trattamento retributivo fra uomo e donna, drammaticamente aggravata dalla precaria condizione socio-economica derivante dalla pandemia da Covid-19, riteniamo che l'impatto delle misure previste dalla Proposta di Direttiva di cui sopra potrebbe essere alquanto limitato.

Facciamo presente che nel nostro ordinamento, attraverso la contrattazione collettiva nazionale, è già vigente un regime di trasparenza retributiva.

Nonostante ciò, pur essendo condivisibili i principi di trasparenza retributiva all'interno delle organizzazioni – i quali dovrebbero mettere in luce i “pregiudizi di genere nei sistemi retributivi e di inquadramento professionale che non valorizzano il lavoro di donne e uomini in modo paritario e neutro sotto il profilo del genere, o che non valorizzano alcune competenze professionali che sono per lo più considerate qualità femminili” – è necessario intervenire sulle condizioni che, de facto, determinano una disparità di pari opportunità tra i lavoratori. Se tali condizioni primariamente non verranno rimosse, il raggiungimento di una effettiva parità, a prescindere dalle iniziative volte alla trasparenza, potrebbe essere minato al principio.

Si consideri difatti che, nel nostro Paese, prima ancora di una discriminazione a livello retributivo, che pure è ben presente, sussiste una discriminazione circa l'accesso delle donne al lavoro. Uno dei maggiori disincentivi per l'assunzione delle donne è costituito dal costo della Maternità: per una PMI esso rappresenta una spesa molto gravosa e quindi una condizione discriminante per quanto concerne la presenza di lavoratrici nell'organico.

UNILAVORO PMI

propone quanto segue:

- 1) Che il costo della Maternità sia interamente a carico dello Stato, senza oneri per il datore di lavoro, compresi tutti gli oneri relativi al rapporto di lavoro durante il periodo (es. ratei, ferie, permessi);
- 2) Che vengano previsti incentivi per le filiere ad alta presenza di personale femminile;
- 3) Che si prenda in considerazione uno sgravio contributivo per il personale in sostituzione di lavoratrici in Maternità.

Queste proposte potrebbero inserirsi nell'ambito di una riforma organica che incida in maniera davvero significativa sulla discriminazione femminile, minando alla base un meccanismo in cui, prima ancora di ricevere una discriminazione di stampo retributivo, le lavoratrici non hanno possibilità di accedere concretamente al mercato del lavoro, risultando di fatto discriminate già *prima facie*.

Vito Frijia
Segretario Nazionale



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

PROPOSTE



UNILAVORO PMI

Federazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Via del Castro Pretorio, 30
00185 - Roma (RM)

www.unilavoropmi.it
segreteria@unilavoropmi.it
055 300 381