

Audizione CISL

presso la 14a Commissione permanente Politiche dell'Unione europea del Senato della Repubblica sulla "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" COM (2021) 93 del 4 marzo 2021

(Roma, 25 maggio 2021)

La Direttiva mira 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 dei meccanismi esecutivi.

La proposta presentata prova a dare alcune risposte ad una problematica molto ampia, specie in Italia dove la componente discriminatoria del gender pay gap stimata è pari al 12% (stime a cura di Eurostat), ma non sembrano essere sufficienti: nonostante da 45 anni esista infatti in UE una legislazione sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, il divario salariale di genere a livello europeo rimane ancora inaccettabilmente elevato (oltre il 14%), e la Confederazione Europea dei Sindacati ha recentemente calcolato che al ritmo attuale, molto lento, la parità salariale non sarà raggiunta in tutta l'UE fino al prossimo secolo (2104), e non prima di 50 anni in Italia.

Attraverso l'obbligo di dare a ogni lavoratore informazioni chiare sui salari nell'organizzazione per cui lavora, e per i datori di lavoro di pubblicare rapporti annuali sul divario retributivo di genere in azienda e piani d'azione per affrontare tale divario, la Direttiva aiuterà certamente a ridurre la segretezza sulla retribuzione e a fare luce sulla disuguaglianza salariale; tuttavia, questa misura non offre strumenti sufficienti per dare a lavoratrici e sindacati il potere di contrattare in maniera efficace la parità di retribuzione nella realtà: solo le imprese con più di 250 dipendenti sono infatti tenute ad effettuare verifiche salariali e piani d'azione, e questo in Italia significa escludere oltre il 75% dei dipendenti, ossia quelli che lavorano per le PMI, e rappresenta inoltre una soglia più alta rispetto a quella prevista dal Codice delle Pari Opportunità che si applica alle aziende con più di 100 dipendenti (Rapporto sulla situazione del personale, art. 46 d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198); in secondo luogo, la Direttiva lascia ai datori di lavoro lo spazio per poter determinare quali lavori possano essere paragonati tra loro ai fini della parità retributiva e conferisce, inoltre, un ruolo ai "rappresentanti dei lavoratori" invece di riferirsi direttamente ai sindacati, aprendo così la strada persino a rappresentanti dei lavoratori scelti dai datori di lavoro.

Complessivamente, consideriamo questa Direttiva come un punto di partenza doveroso e non più rimandabile, ma riteniamo occorra migliorarne i contenuti per assicurarne la giusta efficacia.

Nello specifico:

All'art. 3, riteniamo indispensabile inserire una specifica sui "rappresentanti dei lavoratori" che assicuri che i sindacati e le loro prerogative non possano essere sostituiti da figure non sindacali o da organismi di parità o altri attori.

L'art. 4 stabilisce che gli Stati Membri debbano adottare misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di strutture retributive che assicurino a uomini e donne parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore: per quanto concerne la determinazione del "lavoro di pari valore", riteniamo debba essere stabilito per i datori di lavoro l'obbligo di concordarne con il sindacato i criteri di valutazione, al fine di poter contestare qualsiasi possibilità che i criteri utilizzati dal datore possano servire a giustificare la retribuzione delle diverse categorie di lavoratori nell'organizzazione;

Plaudiamo all'inserimento della possibilità di poter effettuare confronti con un lavoratore di riferimento ipotetico (laddove non vi sia la possibilità di individuarne uno reale) poiché riteniamo che possa aiutare a confrontare la retribuzione di lavori svolti prevalentemente dalle donne, ad esempio nei settori della cura e dell'assistenza, delle pulizie e del commercio al dettaglio, con quella di lavori in altri settori svolti prevalentemente da uomini ma che richiedono le stesse competenze e qualifiche e comportano uguali responsabilità e medesimi rischi. A questo fine però è necessario che le comparazioni possano essere effettuate anche tra settori (specifica attualmente non prevista nella proposta di Direttiva).

Sosteniamo convintamente la previsione dell'art. 5 per cui il datore di lavoro non può richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro poiché riteniamo sia di grande rilevanza, specie rispetto ai lavoratori di giovane età che soprattutto durante le prime esperienze lavorative sono soggetti a inquadramenti bassi e retribuzioni inferiori.

Per quanto concerne le informazioni sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile stabilite nell'art. 8 e la valutazione delle retribuzioni prevista nell'art. successivo, riteniamo fondamentale che venga stabilito l'obbligo per il datore di lavoro di coinvolgere i sindacati nel determinare le modalità con cui viene misurato il gap salariale. Inoltre, in questi due articoli la Direttiva proposta limita l'obbligo di riferire sui divari retributivi e di effettuare valutazioni retributive, nonché di adottare misure per colmare i divari retributivi, alle organizzazioni con più di 250 lavoratori: ciò significa, per l'Italia, escludere oltre il 75% dei dipendenti, ossia quelli che lavorano per le PMI, e rappresenta una soglia più alta rispetto a quella prevista dal Codice delle Pari Opportunità che si applica alle aziende con più di 100 dipendenti. A questo proposito riterremmo necessario modificare la Direttiva per garantire che tutte le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni, effettuino rapporti e verifiche, differenziando la redazione dei rapporti rispetto al numero di dipendenti (ad esempio ogni due anni per le imprese con oltre 50 dipendenti e ogni 3 per le imprese con meno di 10).

L'Articolo 8 richiede inoltre ai datori di lavoro di riferire sui diversi divari retributivi all'interno dell'organizzazione, ma non sulla retribuzione effettiva: a nostro avviso ciò non garantisce sufficiente trasparenza, soprattutto perché i datori di lavoro possono decidere in quali categorie suddividere la forza lavoro e determinare come calcolare i divari retributivi all'interno di ogni categoria. Riteniamo pertanto che la Direttiva debba essere modificata per far sì che il datore di lavoro sia chiamato a fornire annualmente informazioni sui livelli retributivi effettivi, suddivisi per sesso, per ogni categoria di lavoratori e per l'organizzazione nel suo complesso.

Rispetto alla protezione dei dati e alle restrizioni sulle informazioni nei controlli e nelle verifiche delle retribuzioni sancite dall'art. 10, riteniamo che con la formulazione adottata possano costituire una restrizione alla trasparenza retributiva. A nostro avviso la disposizione dovrebbe confermare la non

applicabilità del GDPR ai diritti fondamentali e agli interessi legittimi dei lavoratori garantiti da questa Direttiva. Inoltre, sarebbe opportuno che non vi fosse alcuna restrizione al diritto dei lavoratori di discutere della loro retribuzione con il proprio sindacato.

Rispetto al tema della difesa dei diritti sancito all'art. 12 e a quello della contrattazione collettiva previsto all'art. 27, riteniamo vada inserito l'obbligo da parte del datore di lavoro di negoziare un piano per colmare il divario retributivo di genere, laddove esistente.

La Direttiva prevede, all'art. 13, azioni da parte di gruppi di più lavoratori, ma non *class actions* (azioni collettive). Per i casi di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, le *class actions* risultano più adatte poiché coinvolgono tutti i lavoratori del gruppo, della categoria o del settore, e riteniamo pertanto che vadano contemplate nella disposizione.

All'art. 21, la Direttiva prevede che gli Stati membri possano vietare la partecipazione ad appalti pubblici e le concessioni pubbliche alle aziende che abbiano un divario retributivo di genere superiore al 5%, ma ciò è limitato ai datori di lavoro con oltre 250 dipendenti. Una simile statuizione limita fortemente l'efficacia di questa disposizione, riteniamo pertanto che andrebbe applicata a tutte le imprese, indipendentemente dalle loro dimensioni, che abbiano un divario salariale maggiore del 5% e che rifiutino di contrattare con i sindacati per colmare il gap retributivo.

Da ultimo, sottolineiamo che la previsione dell'art. 25 di organismi per la parità possa essere inappropriata se non viene specificato che questi debbano essere tripartiti. Riteniamo infatti essenziale che gli organismi di parità e l'organismo di monitoraggio (previsto all'art. 26) coinvolgano attivamente i sindacati (Articolo 26 Monitoraggio e sensibilizzazione).

Un tema non affrontato in questa Direttiva ma sul quale varrebbe la pena intervenire riguarda il fenomeno della disparità salariale nella libera professione, poiché è proprio nell'area dell'autonomia e delle libere professioni che il gender pay gap si presenta più radicato e diffuso rispetto a quello della subordinazione.