

Roma, 25 maggio 2021

Audizione informale UIL presso 14a Commissione permanente Politiche dell'Unione Europea – Senato – inerente la trasparenza delle retribuzioni su “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 final).”

Come UIL apprezziamo questa audizione sulla Proposta di Direttiva Europea richiamata nel titolo di questo documento. Condividiamo il proposito di individuare nuovi strumenti per *aggredire le disparità economiche* tra uomini e donne, disparità che purtroppo continuano a penalizzare pesantemente le donne nel lavoro *anche di pari valore*.

La corposa proposta della Commissione Europea è tesa a *rendere più stringenti e cogenti gli strumenti normativi e procedurali* che rendono accessibili le informazioni sulle retribuzioni al fine di rimuovere le disparità retributive nei Paesi Membri. Si comprende e si condivide l'obiettivo di *stabilire standard di riferimento e misure omogenee di intervento* a cui guardare per assicurare pari opportunità e parità di trattamento sul lavoro.

L'argomento non è nuovo né per l'UE – che l'ha affrontato negli ultimi vent'anni e più con diverse direttive¹ - né per il nostro Paese, in cui *le donne sono pesantemente penalizzate tanto nell'accesso quanto nella partecipazione al mondo del lavoro* – con percentuali di occupazione molto più *basse* rispetto alla media europea². La pandemia da COVID-19 ha fatto emergere in maniera esplosiva l'urgenza di affrontare e ridurre le disparità tra generi, ed ha evidenziato come - soprattutto in Italia - *l'ineguale distribuzione dei carichi di cura ed assistenza familiare* è una delle ragioni alla base delle differenze economiche.

Ma non è la sola. Ad essa si aggiunge infatti la *difficoltà di far emergere i dati retributivi differenziati per genere*, in quanto in troppi casi le retribuzioni non vengono elaborate da parte dei datori di lavoro distinte per genere, o non vengono fornite in quanto – magari strumentalmente - ritenute soggette a *privacy*, limitando così l'emersione dei dati retributivi differenziati per genere. Per questo apprezziamo le indicazioni in direttiva di fornire i dati all'organismo di parità ed ai “rappresentanti dei lavoratori” – definizione su cui torneremo più avanti. Va ribadito che l'emersione dei differenziali retributivi è importante perché essi sono conseguenza anche di una *sottovalutazione* del lavoro delle donne e della conseguente minore retribuzione.

Gli svantaggi per le donne - tanto sociali quanto economiche - sono state ben evidenziate dalla campagna che la CES – Confederazione Europea dei Sindacati – ha pressantemente condotto affinché l'U.E. rimettesse in agenda la Direttiva sulla trasparenza retributiva, che ad un certo momento era stata rinviata “a data destinarsi”.

¹ Tra le ultime, Pari Opportunità (2006), Raccomandazione del 2014, Work life balance (2019).

² Tasso di occupazione Donne 2020 - dati Eurostat di aprile sul 2020: Media europea 66,8%; Media Italiana 52,7%.

N.B.: I dati ISTAT sul tasso occupazione femminile in Italia, al dicembre 2020 davano il tasso di occupazione femminile al **49%**. Questi dati sono stati rilevati prima dell'allineamento dei parametri nazionali a quelli europei.

Le ricerche della CES hanno evidenziato che qualora non fossero intervenute nuove misure, la parità di retribuzione si sarebbe raggiunta in Europa nel 2104, ovvero nel prossimo secolo; in Italia senza un reale cambio di passo ci arriveremmo nel 2074 – ovvero tra 53 anni. Alla campagna hanno aderito anche CGIL CISL e UIL ed hanno contribuito a che la proposta di Direttiva in esame oggi venisse emanata dalla Commissione Europea lo scorso 4 marzo.

Come UIL riconosciamo nella piena parità tra uomini e donne un *obiettivo imprescindibile di giustizia sociale*, che si realizza necessariamente con una *piena occupazione* delle donne, con un *lavoro regolare ed a tempo pieno*, attraverso *uguali diritti retributivi*, attraverso una *uguale condivisione dei carichi di cura ed assistenza familiare*, attraverso un sistema di *infrastrutture sociali* ed attraverso una *vera trasparenza retributiva*.

Condividiamo interamente quanto contenuto nello Schedone di lavoro inviatoci in allegato alla convocazione, in cui si ribadisce l'importanza data in Direttiva a che diritti ed obblighi derivanti dalla direttiva stessa siano dagli Stati membri “*discussi con le parti sociali, alle quali può essere affidata l'attuazione della direttiva*” e sulla facilità di accesso al procedure giudiziali anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nei casi in cui si sia verificata violazione del diritto alla parità retributiva.

Concordiamo in particolare sul chiarimento inerente la perfetta adesione giuridica della direttiva al TFUE (art. 157, par. 3) e la sua conformità ai principi di sussidiarietà e di proporzionalità. Giusta e ribadita quindi la prerogativa dell'UE di avviare una iniziativa finalizzata ad armonizzare le normative nazionali, tenendo conto che la proposta è in verifica già in 18 Paesi dell'Unione e che in nessuno sono state sollevate obiezioni formali.

Richiamando quando già affermato in precedente audizione alla Camera dei deputati, riportiamo la nostra condivisione della relazione che il Nucleo di valutazione del Ministero del Lavoro ha prodotto il 31 marzo scorso; in essa si opera anche una valutazione di massima sui *costi* presumibili derivanti dalla nuova direttiva. Tali costi sono a nostro avviso *sostenibili*, come anche la relazione deduce in conseguenza dei nuovi meccanismi e dei nuovi effetti della Direttiva stessa.

Riteniamo che la trasparenza retributiva su *ogni* elemento che costituisca la retribuzione sia un **diritto** di chi lavora - ed in particolare delle donne che sono prevalentemente vittime della disparità o delle discriminazioni indirette -, diritto a cui il datore di lavoro non può sottrarsi in quanto primo elemento su cui una dipendente può basare una propria legittima richiesta di riparametrazione o risarcimento. Tenendo conto che un differenziale retributivo ha sempre effetti anche sui versamenti previdenziali e che le donne sono a maggior rischio di povertà nell'età anziana a causa di minori e discontinue retribuzioni. Stessa preoccupazione sul differenziale retributivo si amplia nel caso di lavoratrici straniere / migranti.

Riteniamo corretto prevedere un piccolo *rimborso* per l'ottenimento dei dati retributivi - come peraltro già avviene in caso di richiesta di accesso agli atti.

Siamo favorevoli a che per redigere ed inoltrare la relazione relativa alle retribuzioni i **modi** siano semplificati ed i **tempi** abbreviati, anche attraverso il ricorso a supporto per le imprese minori, ad es. attraverso l'invio di soli dati *amministrativi* anziché di più complesse *relazioni*

– che la Direttiva lascia in capo alle sole realtà con oltre 250 dipendenti. Riteniamo che sarebbe preferibile anche per l'UE passare dagli attuali due anni previsti a 12 mesi - o scendere anche a sei mesi per le aziende con più alto numero di addetti -, e ridurre sensibilmente i 250 dipendenti individuati in direttiva quale target di impresa. Il nostro Paese ha attualmente limiti più bassi di quelli previsti in Direttiva (*relazione biennale per sistemi con oltre 100 dipendenti*, ma ricordiamo che ci sono otto DdL su cui siamo stati precedentemente auditi, già in esame in Commissione lavoro, che prevedono limiti minori di dipendenti, in un caso individuati perfino in soli 15 dipendenti, a nostro avviso troppo pochi in assenza di sostanziali agevolazioni nelle comunicazioni dei dati).

Riteniamo altresì importante che nella valutazione degli effetti sia stata affrontata la *positività degli effetti* derivante dal cambiamento culturale conseguente alla trasparenza dei dati, alla maggior *consapevolezza* delle differenze esistenti ed alla necessità di raggiungere una vera parità in tempi rapidi. Bene quindi la valutazione in direttiva dell'effetto *deterrente* derivante dalle sanzioni per violazioni e del conseguente *incoraggiamento* a rispettare gli obblighi e ad autoregolamentarsi per *prevenire* disuguaglianze retributive.

Rileviamo che il nostro Paese ha già norme esistenti – in particolare citiamo il *Codice per le Pari Opportunità di cui al D. Lgs.vo 198/2006* - in alcuni punti di miglior favore. Quindi bene la formula del mantenimento delle condizioni di miglior favore prevista nella direttiva. Al riguardo ci preme raccomandare che l'eventuale riordino degli organismi di Parità non si traduca in una *riduzione* delle prerogative, bensì in un ampliamento e miglioramento di compiti, funzioni e strumenti – soprattutto di natura economica, suggerimento previsto in direttiva.

Apprezziamo che il confronto con le parti sociali sia previsto, anche se condividiamo le **riserve** espresse dalla CES relativamente al riferirsi genericamente ai “*rappresentanti dei lavoratori*” anziché alle “parti sociali” e “ai sindacati”, termini pur correttamente usati in altre parti della direttiva stessa. La formulazione proposta lascia infatti il dubbio su quali soggetti si rischia di vedere coinvolti – ricordiamo che la nostra legislazione già contesta i cosiddetti “sindacati di comodo” (art 17 dello Statuto dei lavoratori – L. 300/70) ma non è detto che sia così in altri Paesi dell'Unione. L'indicazione migliore da adottare resta a nostro avviso “*organizzazioni sindacali rappresentative*”. Siamo assolutamente contrari alla possibilità che il datore di lavoro possa individuare lui stesso i rappresentanti dei lavoratori, che potrebbe guardare alle rivendicazioni con ottica datoriale più che sindacale: se si ribadisce il riferimento ai sindacati *rappresentativi* è garantita sempre la possibilità per i lavoratori/trici di avere un proprio leale rappresentante.

Condividiamo inoltre e facciamo nostre le perplessità espresse dalla CES anche in relazione a quali posti di lavoro possono essere confrontati quando si parla di lavoro di pari valore: la proposta di Direttiva pone *in capo al datore di lavoro la scelta*, anche a causa di *definizioni giuridiche* per “retribuzione” e “lavoro di pari valore” che non sono uniformi negli Stati. Da qui la *privacy*, indicata nella proposta e da noi condivisa, di individuare *criteri* neutri ed

oggettivi che riducano al minimo i margini di interpretabilità³. Per meglio sviluppare metodologie di valutazione ed elaborare protocolli, aggiungeremmo le “organizzazioni sindacali rappresentative”, oltre i datori di lavoro e i lavoratori/trici già indicati nel testo, tra i soggetti da *coinvolgere* per determinare ciò che costituisce lavoro di pari valore. Ciò al fine di poter confrontare, ad esempio, situazioni lavorative con differenti datori di lavoro o con lo stesso datore di lavoro ma in luoghi di lavoro differenti. Valutiamo positivo il riferimento ad un lavoratore definito “ipotetico” - nel caso in cui questi non esista nella realtà - soprattutto quando pensiamo a lavori non codificati da una declaratoria professionale esaustiva, oppure alle discriminazioni indirette o plurime.

Permane tuttavia un invitato di pietra, che nella nostra lettura resta l'inequale distribuzione dei compiti di cura tra uomini e donne ed il diverso trattamento economico dei periodi di congedo rispetto alla retribuzione ordinaria. E' qui che torniamo ogni volta che pensiamo alle ragioni del part time femminile cosiddetto *involontario*, della difficoltà di accedere a orari meglio remunerati, delle indennità che remunerano periodi di congedi parentali facoltativi che restano a prevalente fruizione femminile, delle carriere che non si sviluppano a causa della impossibilità di garantire la quantità più che la qualità del lavoro che i datori di lavoro ancora considerano elemento dirimente nelle scelte. Perfino nel lavoro pubblico, dove i contratti collettivi nazionali descrivono con chiarezza livelli retributivi e attività richieste, esiste un gender gap difficile da aggredire e spesso anche da dimostrare, che penalizza le donne soprattutto a livello di carriera a causa di una valutazione basata ancora troppo sulla quantità del lavoro svolto e non sulla sua qualità.

Tornando alla direttiva, resta la considerazione che *il solo ascolto dei soggetti interessati non basta* ad evitare un oneroso ricorso in giudizio se l'audizione non è collegata ad una *ferma indicazione* di risoluzione del conflitto tramite *mediazione e conciliazione*, e soprattutto temiamo si possa disincentivare la velocizzazione dei processi. Nella direttiva non c'è *obbligo* di predisporre azioni o piani condivisi tra datori e sindacati per ripianare o evitare differenziali retributivi, ma ci piace pensare ad un sistema di incentivi e deterrenti.

L'obiettivo deve rimanere la piena parità tra uomini e donne, e l'allineamento *reale* delle retribuzioni uno *strumento* da utilizzare sempre e ovunque.

Se è vero infatti che in molti Stati dell'Unione manca del tutto la trasparenza retributiva, anche nel nostro Paese è necessario intervenire con strumenti adeguati per ridurre un *pay gap* ormai acclarato. Serve che gli strumenti abbiano *natura vincolante*, affinché la trasparenza sia un modo attraverso cui *rendere evidente la discriminazione retributiva di genere* e le motivazioni che ne sono all'origine. Serve fare in modo che chi intende far chiarezza sulle proprie retribuzioni abbia facilità di accesso *tanto ai dati quanto alla giustizia, e soprattutto sia protetto da ritorsioni.*

Infine, considerando che perfino nel nostro Paese non solo nel lavoro pubblico come già detto, ma soprattutto *nel mondo del lavoro privato*⁴ *si va da un dato retributivo di -41% tra*

³ Art 4 Pag 11 della Proposta sono individuati: requisiti professionali, istruzione e formazione, competenze, impegno, responsabilità, lavoro svolto, natura dei compiti assegnati.

⁴ dati rielaborazione UIL su fonte INPS sull'anno 2019

operai ed operaie fino al -20% accertato nei ruoli dirigenziali, riteniamo che la proposta di Direttiva, pur con le riserve espresse che auspichiamo vengano recepite, sia una opportunità utile per migliorare le retribuzioni delle donne e ridurre il *gender pay gap* in tutti i Paesi dell'Unione, nessuno escluso.

oooooooooooo