



CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO

Memoria Cgil per audizione in commissione Lavoro camera dei deputati
per audizione in commissione lavoro Senato

sulla proposta di direttiva europea 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.

La presentazione della proposta di direttiva “trasparency” è per la CGIL una buona notizia. La Cgil, insieme alla CES (confederazione europea dei sindacati) e a numerose organizzazioni ed associazioni femminili ha partecipato a numerose iniziative di “sollecito” alla commissione affinché non venisse ulteriormente rinviata la presentazione della proposta di direttiva sulla trasparenza salariale.

La proposta risponde ad uno dei principi del pilastro sociale, al dettato della Carta dei diritti fondamentali europei, ovvero al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento.

A premessa della direttiva si richiamano i dati della disparità salariale, la media europea è del 14%, si richiamano, inoltre, gli effetti sul trattamento pensionistico; la disparità previdenziale è del 33% (media europea).

Se è indubbio che la parità salariale sia una condizione necessaria per ridurre il divario pensionistico, per superare la disparità è altrettanto necessario, a nostro avviso, agire anche su altri fattori: in primis sulla permanenza nel mercato del lavoro delle lavoratrici che hanno carriere più discontinue dovute al lavoro di cura, alla scarsa condivisione e alla svalorizzazione delle attività di cura. Crediamo che i carichi di lavoro di cura debbano avere riconoscimento anche ai fini dei requisiti previdenziali.

La proposta di direttiva indica tre obiettivi:

- trasparenza retributiva nelle organizzazioni,
- agevolare l'applicazione dei concetti chiave relativi alla parità retributiva, compresi quelli di “retribuzione” e “ lavoro di pari valore”,
- rafforzare i meccanismi di applicazione.

Questi obiettivi sono da noi condivisi.

La trasparenza delle retribuzioni è infatti necessaria per permettere alla lavoratrice o al lavoratore di conoscere, individuare e comprovare possibili discriminazioni retributive in base al sesso.

L'insieme della proposta di direttiva oltre a determinare i criteri di trasparenza delle retribuzioni, determina gli strumenti per superare la discriminazione stessa.

La base giuridica della convenzione art 157 paragrafo 3 del TFUE, ci pare corretta ed appropriata.

La proposta individua la necessità di un approccio coordinato in Europa al fine di avere una omogenea reazione di superamento della disparità di trattamento e di non falsare la concorrenza. La proposta di direttiva determina le condizioni minime e sottolinea la possibilità per gli Stati Membri di mantenere o stabilire norme più favorevoli, salvaguarda la contrattazione collettiva nei paesi in cui è esercitata e la valorizza indicando la possibilità che siano le stesse parti sociali ad applicare la direttiva.

Alcune norme più favorevoli sono già presenti nel nostro ordinamento, in particolare nel codice di cui alla L.198/2006, altre sono oggetto di proposte di legge parlamentari, altre ancora potranno intervenire in applicazione della direttiva stessa dopo la sua approvazione.

La presentazione della direttiva si è avvalsa di una valutazione, svolta nel 2020, degli esiti di applicazione delle precedenti norme, nonché della valutazione di impatto in particolare in merito al criterio di proporzionalità e alla valutazione di efficacia.

Il metodo utilizzato permette di ribadire l'importanza della valutazione ex ante ed ex post, la necessità che diventino un metodo strutturale e sistematico nell'elaborazione di proposte legislative.

E' interessante osservare che tra le considerazioni della valutazione riprese dalla commissione vi siano: la necessità di chiarezza delle norme, gli esiti dei ricorsi in corte di giustizia e il bisogno di protezione dal rischio di ritorsioni per i soggetti discriminati.

Questa proposta di direttiva, come quella sul salario minimo equo e la contrattazione collettiva, si inseriscono nella scelta di affrontare il tema del "lavoro povero", con particolare attenzione alle famiglie monoparentali che in Europa sono all'85% femminili.

Sul testo della relazione (nel capitolo "Illustrazione dettagliata delle singole disposizioni della proposta") vorremmo innanzitutto sottolineare che ci **pare sbagliato e comunque incongruente** al testo dell'articolato della direttiva (art.9) la definizione che in assenza di rappresentanti dei lavoratori, questi potrebbero esser designati dal datore di lavoro.

Vorremmo ribadire che tale interpretazione sarebbe in contrasto con le convenzioni OIL sulla libertà di organizzazione, con numerose disposizioni del diritto europeo oltre che in contrasto con le nostre stesse norme nazionali.

Vorremmo sottolineare alcuni passaggi dei **consideranda** che rafforzano le nostre valutazioni a sostegno della proposta di direttiva.

Innanzitutto sull'area di applicazione della proposta di direttiva, che vorrebbe rivolgersi a tutti i lavoratori e lavoratrici in tutti i lavori, di nuovo si richiama la giurisprudenza della Corte europea e si afferma: "La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato o le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ("la Corte"). Nella sua giurisprudenza, la Corte ha stabilito criteri per determinare lo status di lavoratore. I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino tali criteri. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti connessi all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto." (11)

Ci riferiamo qui al principio e non necessariamente alle singole forme di lavoro che non sempre sono corrispondenti negli ordinamenti, ed in alcuni casi, nel nostro ordinamento, andrebbero proprio superate. La proposta di direttiva si basa sul principio di non discriminazione diretta od indiretta, per questo viene giustamente sottolineata l'attenzione in particolare **alle lavoratrici ed ai lavoratori migranti** ed ai rischi di intersezione di più discriminazioni (14)

Sono, quindi, sottolineati tutti i rischi di discriminazione multipla.

Nel (20), sempre dei consideranda, si afferma che le informazioni sulla fascia retributiva debbano essere annunciate con la proposta di lavoro o comunque prima dei colloqui, l'attenzione a non determinare effetti di trascinarsi di precedenti discriminazioni e la creazione di un miglior contesto anche per le lavoratrici per discutere, valutare la retribuzione.

La proposta di direttiva si fonda, inoltre, sul principio del diritto per ogni singolo lavoratore e lavoratrice ad ottenere informazioni sul loro livello retributivo e sul livello retributivo, ripartito per sesso, della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. (24)

Ancora vorremmo sottolineare l'importanza dei consideranda (34) la possibilità di rappresentanza in conto individuale o collettivo elemento ulteriore di protezione dalle ritorsioni del lavoratore o lavoratrice discriminato; del (36) che esclude la fissazione di un massimale nel risarcimento dei danni prodotti da discriminazione salariale e del (44) vincolo negli appalti pubblici e nelle concessioni dell'applicazione della parità retributiva; indica l'assunzione della responsabilità pubblica di esercitare "l'esempio" nell'applicazione delle norme attraverso il principio che la non

applicazione può comportare svantaggi per l'impresa inadempiente fino all'esclusione dall'appalto stesso.

Sull'articolato della proposta di direttiva

Articolo 2 area di applicazione, abbiamo già indicato in riferimento ai consideranda (11) la nostra valutazione.

Vorremmo però sottolineare che il tema del gap salariale esiste anche nel lavoro autonomo e nelle libere professioni, pertanto andranno individuate analoghe previsioni, che potremmo far risalire al principio dell'equo compenso.

Molto importante, a nostro avviso **l'art.3 , che si dedica alle definizioni.**

Sottolineiamo l'importanza di intendere per retribuzione tutto ciò che concorre alla remunerazione compresi i benefit (anche in natura), includendo così tutte quelle forme ed erogazioni che sono oggettivamente più "idonee" a determinare discriminazioni retributive.

Altrettanto importante il richiamo alle molestie nella determinazione della discriminazione.

La scelta di definire la discriminazione indiretta, aiuta prece le discriminazioni indirette sono spesso sottovalutate, ma molto diffuse, pensiamo per esempio all'organizzazione degli incarichi, degli orari o dei turni che possono determinare svantaggio per alcuni soggetti.

Vorremmo inoltre sottolineare come il comma g) sia coerente solo qualora la determinazione dei criteri di pari valore previsti dall'art 4 sia effettivamente neutra e non affidata all'unilaterale determinazione del datore di lavoro.

L'art.4 Stesso lavoro e lavoro di pari valore.

Tutta la direttiva considera che possono coesistere sia scelte deliberate di discriminazione, sia forme involontarie basate su pregiudizi inconsapevoli o sull'assenza di strumenti e comparazioni che consentano di valutare oggettivamente se le differenze sono pregiudizievoli o neutre. Va quindi posta particolare attenzione alle misure che possono essere definite per valutare il lavoro di pari valore. Sottolineiamo, nuovamente, l'importanza del coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e datoriali e della contrattazione.

Indubbiamente la contrattazione in Europa non è omogenea e non è sufficientemente estesa, questo motiva il riferimento al compito degli stati membri, ma richiamiamo qui l'art.27 (contrattazione ed azioni collettive) e l'art. 30 (attuazione - la possibilità da parte degli stati membri di affidare alle parti sociali l'attuazione), offrendo così risposte sulle diverse modalità con cui gli stati possono ottemperare agli obblighi.

Un primo aspetto è l'individuazione di criteri neutri per determinare il valore del lavoro, potremmo qui richiamare l'esperienza degli inquadramenti unici, che già hanno determinato l'individuazione di equivalenza di valore per "mestieri", profili professionali diversi.

Ed utilizzare il principio dei criteri che permettono di valutare il lavoro o le possibili azioni ad esempio la formazione, che con la certificazione può offrire valori paragonabili.

I criteri classici di istruzione, professionalità, i requisiti della formazione, abilità, impegno, sono sempre paragonabili e tendenzialmente neutri.

Le soft skill, le capacità relazionali, il problem solving, di cui si sottolinea l'importanza in questa stagione delle transizioni (ambientale e digitale), spesso sono invece sottovalutate o non considerate per le lavoratrici perchè considerate "naturali", innate, oltre che una buona opportunità per cancellare uno dei tanti stereotipi, possono determinare griglie condivise di valutazione.

Certamente invece non è un criterio neutro e di valutazione di pari lavoro il tempo e la disponibilità di tempo, (sempre disponibili, straordinari, immediate disponibilità a trasferte...) tutte misure che ignorano la disparità del lavoro di cura.

La strategia di confronto con altre aziende e settori porterebbe ad una semplificazione dei parametri base permetterebbe di vedere equivalenze che oggi sono spesse negate da una terminologia fintamente specialistica che non delinea invece i criteri.

Molto dibattito ha suscitato la previsione di poter utilizzare "il confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico", che si potrebbe, invece, tradurre nella definizione di griglie di criteri ed attività paragonabili per esercitare la valutazione di pari valore.

Sull'art.7 e il diritto di informazione, riteniamo **utile introdurre un ulteriore comma** che allarghi le tutele antiritorsive dell'art.22 al diritto di informazione; è facilmente presumibile, infatti , che un lavoratore od una lavoratrice temano che la stessa richiesta di informazioni possa pregiudicare la valutazione nei loro confronti. Lo scarso livello di denunce di discriminazione ha sicuramente tra le cause la non conoscenza, l'assenza di informazioni ed anche la preoccupazione di possibili ulteriori discriminazioni, e questo ovviamente ha ancor maggior peso nei casi di discriminazioni multiple.

Sull'art 8 vorremmo innanzitutto sottolineare che la misura dei **250 dipendenti** (reiterata all'art 9) è a nostro avviso eccessivamente restrittiva. A livello nazionale come in Europa le PMI sono parte preponderante del sistema produttivo e dei servizi e chiediamo, anche in accordo con la confederazione europea dei sindacati, che tale limite venga significativamente abbassato. Nella legislazione italiana, codice delle pari opportunità L.198/2006, vi è già un limite inferiore e pensiamo che vada ulteriormente abbassato anche nella nostra legislazione. Condividiamo invece le indicazioni su quali informazioni debbano essere prodotte.

Nell'art 8 e nell'art 9, ed anche in altri, si fa riferimento ai rappresentanti dei lavoratori, tale formulazione è generica ed insufficiente, contrasta con la libertà di organizzazione perchè non esclude organizzazioni non libere, o i cosiddetti sindacati gialli e di comodo, non introduce il principio di rappresentatività e lascia quindi un'area di indeterminatezza che va a scapito dei lavoratori e delle lavoratrici. In accordo con la confederazione europea dei sindacati richiediamo che si introduca la formulazione **organizzazioni sindacali**.

Vorremmo inoltre sottolineare l'importanza degli **articoli 16**, trasferimento onere della prova, **18 prescrizione, e 20 sanzioni , con le previsioni del 22** sulla vittimizzazione e protezione contro trattamenti meno favorevoli, sono il corredo necessario per attuare effettive politiche antidiscriminatorie e per garantire il diritto alla giustizia
Infine l'art. 21 sugli appalti che oltre ad affermare l'universalità del diritto antidiscriminatorio , richiama esplicitamente la responsabilità pubblica nell'attuazione della parità di trattamento come già indicato in riferimento al consideranda (44)..