

POSITION PAPER

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

Confartigianato condivide la necessità di colmare il divario retributivo di genere e di promuovere il principio della parità di retribuzione, ma ritiene tuttavia che la tematica richieda una strategia globale che affronti le cause profonde che portano a tale divario, una strategia cioè che affronti e contrasti gli stereotipi di genere, la segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro e che sia in grado di sostenere le donne e gli uomini con compiti di cura ed assistenza.

Non si può affrontare con coerenza il problema della parità salariale, e più in generale della tutela antidiscriminatoria, senza intervenire con politiche pubbliche di sostegno alla famiglia negli ambiti della scuola e dei servizi: l'assenza di efficienti politiche di welfare determina spesso scelte professionali drastiche da parte delle donne, con effetti sulla carriera, sulla retribuzione e sulla parità. Ciò conduce alla discontinuità delle carriere con salari di fatto più bassi, con conseguenze negative anche sulla contribuzione sociale e, dunque, sull'accesso alle pensioni.

Per tali ragioni, Confartigianato non condivide l'approccio che emerge dalla proposta di direttiva che, nell'individuare nella trasparenza salariale lo strumento principale per colmare il divario retributivo di genere, non tiene nella dovuta considerazione i fattori di contesto.

Il sostegno alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, quale volano per la riduzione del divario retributivo, deve avvenire attraverso una strategia complessiva, in particolare garantendo l'accesso ai servizi di assistenza all'infanzia e a lungo termine di qualità.

Proprio nella consapevolezza che le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che riguardano il contesto familiare e della formazione, prima ancora che quello lavorativo, sono necessarie misure di potenziamento del welfare, per non mettere in condizione le donne di dover scegliere tra maternità e carriera e per consentire anche una più equa distribuzione degli impegni, non solo economici, legati alla genitorialità. All'obiettivo dell'aumento dell'occupazione femminile devono concorrere, inoltre, specifiche misure nel campo dell'istruzione, favorendo in particolare l'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM, linguistiche e digitali, nonché interventi mirati a favore l'imprenditoria femminile.

Il percorso verso la parità di genere, inclusa quella salariale, non può infatti che passare attraverso politiche interconnesse le une con le altre.

Confartigianato, quindi, non ritiene condivisibile l'idea che la parità si possa raggiungere solo con incrementi di pene e ispezioni, oppure mediante l'introduzione di oneri informativi più incisivi a carico delle imprese, quali l'obbligo di trasparenza salariale o quello relativo alle

comunicazioni periodiche riguardanti la remunerazione individuale di ciascun lavoratore in ogni sua componente.

I dati, d'altronde, dimostrano come la riduzione del divario retributivo di genere possa avvenire anche senza l'introduzione di nuovi oneri informativi.

Prendendo a riferimento il contesto italiano, l'analisi degli ultimi dati Eurostat relativi al Gender Pay Gap, valutati al netto della Pubblica Amministrazione e della Difesa, evidenzia nel 2019 un valore del divario per l'Italia del 4,5%, ampiamente inferiore alla media Ue 27 del 14,1% e in calo rispetto al 6,1% registrato cinque anni prima.

Va rilevata, inoltre, sempre con riferimento alla situazione italiana, la progressiva riduzione del divario di genere dei redditi medi da lavoro indipendente. L'analisi in serie storica delle indagini sui bilanci familiari di Banca d'Italia evidenzia che nell'arco di un decennio (2006-2016), caratterizzato da due pesanti cicli recessivi, il reddito medio da lavoro indipendente per i percettori maschi ha cumulato un calo del 19,8% mentre quello delle lavoratrici indipendenti è salito del 7,6%: sulla base di questo andamento, quindi, nell'arco di tempo esaminato il divario di genere si è più che dimezzato.

Alla luce di tale quadro, rispetto alle misure contenute nella proposta di direttiva va, pertanto, evidenziato come qualsiasi misura vincolante sulla trasparenza salariale non dovrebbe prevedere un aggravio di oneri amministrativi e finanziari per le micro e PMI.

Per tale categoria di imprese, in primo luogo, è particolarmente complesso effettuare una comparazione tra "lavoro uguale" e "lavoro di pari valore" (articolo 4), in particolare nelle ipotesi in cui non siano presenti elementi di comparazione donne/uomini nella stessa azienda. In tali casi l'individuazione di un "lavoratore di riferimento ipotetico" rischia, infatti, di determinare incertezze applicative con conseguente possibile incremento del contenzioso. Se poi si confrontano "lavoro uguale" e "lavoro di pari valore" tra imprese diverse, elementi quali la produttività, il valore aggiunto, la disponibilità di determinate qualifiche e competenze possono differire notevolmente, introducendo quindi un ulteriore elemento di complessità e di incertezza.

Nell'ottica di ridurre gli oneri finanziari e amministrativi delle micro e PMI, Confartigianato Imprese reputa invece essenziale mantenere la proposta della Commissione che all'articolo 8 introduce un'esenzione dagli obblighi di informazione per le imprese con meno di 250 dipendenti. Tale articolo attesta il riconoscimento da parte della Commissione europea delle difficoltà delle PMI a conformarsi a tutte le regole proposte nella direttiva. La definizione di tale soglia permette inoltre di non stravolgere le differenti normative nazionali, che talvolta già prevedono soglie specifiche in relazione agli obblighi di informazione.

Un ulteriore punto critico per le piccole e medie imprese è quello relativo alla necessità di combinare la riservatezza dei dati con gli obblighi di trasparenza retributiva. L'articolo 10 della proposta di direttiva, infatti, nel prevedere il trattamento dei dati in conformità al GDPR 2016/679 pone una problematica di rilievo per le PMI che potrebbero avere difficoltà oggettive ad attuare le misure tecniche ed organizzative richieste per la protezione dei dati, quali ad esempio la pseudonimizzazione.

Appare, inoltre, necessario, nel rispetto del principio di sussidiarietà, tenere conto e salvaguardare le specificità di ciascun Stato membro, sia con riferimento al ruolo svolto dalle parti sociali e dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, sia in merito alle normative nazionali volte a promuovere il principio della parità di retribuzione.

La proposta di direttiva, in virtù della presenza di norme eccessivamente dettagliate, rischia infatti di porsi in contrasto con le competenze nazionali, con particolare riferimento al ruolo

delle parti sociali e della contrattazione nella determinazione e nell'applicazione delle retribuzioni.

In merito a tale aspetto, Confartigianato ritiene che la questione della parità retributiva debba essere affrontata in sede di contrattazione collettiva nazionale, sia sulla scorta di quanto previsto dall'articolo 27 della proposta di direttiva, che riconosce e salvaguarda il ruolo delle parti sociali riguardo le questioni della parità salariale, sia in virtù del considerando n. 31 che incoraggia gli Stati membri a garantire che la questione della parità di retribuzione sia discussa al livello appropriato della contrattazione collettiva.

La contrattazione collettiva è infatti la sede naturale per definire, indipendentemente dalle distinzioni di genere, il trattamento economico minimo riconosciuto alle lavoratrici ed ai lavoratori, in linea con le situazioni economiche di mercato dei singoli settori, nonché in coerenza con le qualifiche dei singoli lavoratori e l'andamento della produttività dei diversi comparti, ma anche per individuare soluzioni per le mutevoli esigenze organizzative e di flessibilità delle imprese, per assicurare tutele collettive e, spesso, sistemi di welfare integrativi in favore dei dipendenti, nonché per mettere in campo ulteriori strumenti ed iniziative per promuovere la parità di genere.

Il ruolo primario delle parti sociali e della contrattazione collettiva si inserisce, peraltro, nei diversi contesti normativi nazionali, che in questi anni hanno dato adeguata attuazione alla direttiva 2006/54/CE, riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

A tale riguardo, e a titolo esemplificativo, si evidenzia come il quadro normativo italiano, in virtù della vigenza del c.d. Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006) già appaia adeguato a prevenire, scoraggiare e condannare eventuali discriminazioni retributive, approntando anche un sistema di tutela giurisdizionale coerente e conforme ai principi enunciati dalla proposta di direttiva, sia per quanto riguarda l'esperimento dell'azione individuale e/o collettiva in materia antidiscriminatoria sia con riferimento ai provvedimenti che possono essere adottati contro le discriminazioni.

In definitiva, Confartigianato ritiene che il percorso verso la parità salariale debba necessariamente passare attraverso misure di empowerment femminile che favoriscano una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e, contestualmente, attraverso la valorizzazione del ruolo della contrattazione a livello nazionale.

15 luglio 2021