



PROGETTO DONNE E FUTURO

Newsletter del 20 luglio 2021

PROGETTO DONNE E FUTURO

è un laboratorio di approfondimenti, idee, studi e proposte fondato e guidato da **CRISTINA ROSSELLO**

(<https://www.progettodonneefuturo.org>)

La newsletter è focalizzata sui temi economici e offre innanzitutto dati ed analisi fondamentali per elaborare soluzioni immediatamente praticabili.

In questo numero, segnala la Presidente Cristina Rossello, *“Abbiamo iniziato un lavoro di analisi puntuale sul PNRR appena presentato dal Governo Draghi all’Unione Europea. In particolare abbiamo iniziato ad approfondire tutti gli aspetti ivi contenuti che abbiano impatto sulla condizione femminile e sulla parità di genere. Il PNRR è una cornice di riferimento che andrà riempita di contenuti concreti e soluzioni e PROGETTO DONNE E FUTURO vuole svolgere la sua parte a supporto e sostegno di tutti i Governi che si troveranno a dare attuazione agli investimenti previsti.”*



PROGETTO DONNE E FUTURO

Newsletter del 20 luglio 2021

Il PNRR Italia Domani segue quanto già delineato nella Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025.

Analizziamo oggi la proposta di Direttiva Europea sulla trasparenza salariale approvata il 4 marzo 2021 che la Commissione Europea vuole rendere vincolante per i Paesi membri.

Il carattere vincolante si può riflettere sull'adesione di ciascun Paese alla Strategia Europea e per questa via alle valutazioni relative al PNRR. E' quindi importante leggere e valutare quanto previsto dalla Direttiva per indirizzare il Governo Italiano nella redazione della Strategia nazionale per la parità di genere 2020-2025.

Questa azione peraltro segue e realizza quanto auspicato e formalizzato dal consesso W20 costituitosi a supporto del G20 per i temi relativi alla parità di genere e riunitosi dal 13 al 15 luglio a Roma per il suo Summit annuale: *"Intraprendere ulteriori azioni per colmare i divari di genere in termini di reddito, salari, pensioni e altri guadagni, per allinearsi agli obiettivi di sviluppo sostenibile, compreso il riconoscimento, la riduzione, ridistribuire e misurare il valore dell'assistenza non retribuita e del lavoro*



domestico e il suo stimato contributo all'economia e valorizzare il lavoro di cura con paga equa.”

Women20 è un recente processo di dialogo del G20: costituito dal G20 al vertice del 2014 in Australia con l'obiettivo di ridurre del 25% il divario occupazionale di genere entro il 2025 ("25 by 25"), ha aperto la strada all'inclusione di un nuovo gruppo di coinvolgimento in ambito ufficiale. Nell'ottobre 2015 si è svolta a Istanbul la prima riunione di lavoro di Women 20 (W20) sotto la presidenza turca del G20. Sono state formulate richieste e misure per promuovere la partecipazione economica delle donne negli Stati membri del G20 e rafforzare il loro potere economico. Dal 2016 queste linee di lavoro sono proseguite nelle presidenze del G20 di Cina, Germania, Argentina, Giappone e Arabia Saudita e nella Presidenza Italiana appunto svoltasi a Roma la settimana scorsa dal 13 al 15 e che ha visto la presenza di molti rappresentanti istituzionali tra cui la Presidente della Commissione Europea, Ursula von der Leyen, promotrice della Direttiva oggetto dell'analisi di questa nostra ultima newsletter di Progetto Donne e Futuro.



All'interno della Strategia Europea per la parità di genere 2020-2025 tra i primi obiettivi concreti da realizzare entro il 2021 vi sono le misure vincolanti per le imprese e le amministrazioni pubbliche in tema di trasparenza salariale.

Vi è una dichiarazione esplicita della Commissione Europea in tal senso:

“La Commissione Europea ha adottato una raccomandazione sul rafforzamento del principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso la trasparenza salariale nel marzo 2014. Questa fornisce orientamenti per aiutare i paesi dell'UE ad attuare il principio della parità retributiva in modo più efficace e si concentra in particolare sul miglioramento della trasparenza retributiva.

Nei suoi orientamenti politici la Presidente della Commissione, Ursula von der Leyen, si è impegnata a presentare misure per introdurre misure vincolanti di trasparenza salariale. La Commissione ha quindi presentato il 4 marzo 2021 una Proposta di direttiva per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore tra uomini e donne attraverso meccanismi di trasparenza e applicazione delle retribuzioni. La proposta si basa sull'articolo 157, paragrafo 3, del TFUE. L'articolo prevede che l'Unione europea adotti misure per garantire l'applicazione del principio di 'pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, compreso il principio della parità di retribuzione per lavoro uguale o lavoro di pari valore'.

Nella preparazione della proposta, la Commissione ha avviato un processo di consultazione ampio e inclusivo con il pubblico, gli Stati membri e le parti sociali che si è concluso il 28 maggio 2020. La presente iniziativa fa seguito alla valutazione della Commissione delle disposizioni giuridiche pertinenti e precedenti lavori della Commissione nonché una valutazione d'impatto.”



Vediamo ora più da vicino ed in dettaglio cosa prevede la Direttiva 2021/0050 (COD) approvata il 4 marzo 2021 e che prevede un periodo di due anni per il recepimento da parte degli Stati membri (4 marzo 2023 quindi).

In premessa ci corre l'obbligo di segnalare che tutto l'impianto della Direttiva è basato su un'impostazione sanzionatoria che, pur avendo un giusto obiettivo, rischia di trasformarsi in un disincentivo all'assunzione femminile piuttosto che il contrario. Per la tipologia del tema e per esperienze precedenti sarebbe stato più utile adottare un'impostazione incentivante e premiale in modo tale da rendere più attrattiva l'assunzione femminile e la relativa parità retributiva. Temiamo che tra vincoli, costi, azioni legali e quant'altro ci si allontani dall'obiettivo e si perseguano più finalità di tipo ideologico.

Analizziamo però ora nel dettaglio gli articoli che prevedono azioni specifiche da parte dei datori di lavoro. In questo senso la Direttiva è applicabile solo alle aziende (o pubbliche amministrazioni) al di sopra dei 250 addetti.

All'art. 5 la Direttiva prevede che i datori di lavoro indichino il livello retributivo iniziale o la relativa fascia (sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere) da corrispondere al futuro lavoratore per una specifica posizione o mansione. Tale informazione può essere fornita nell'avviso di posto vacante o in altro modo prima del colloquio di lavoro senza che il candidato debba richiederlo (ad esempio nell'invito al colloquio o direttamente dalle parti sociali).

Inoltre vieta ai datori di lavoro di chiedere ai potenziali lavoratori informazioni sulla retribuzione percepita nel precedente rapporto di lavoro.

All'art. 6 la Direttiva prevede che il datore di lavoro debba rendere facilmente accessibile ai propri lavoratori una descrizione dei criteri utilizzati per determinare



i livelli retributivi e l'avanzamento di carriera dei lavoratori. Tali criteri sono neutri sotto il profilo del genere.

Art. 7 e art. 8: questi articoli mirano a fornire ai lavoratori le informazioni necessarie per valutare se sono retribuiti in modo non discriminatorio rispetto ad altri lavoratori della stessa organizzazione che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, e per far valere il loro diritto alla parità retributiva, se necessario.

Il datore di lavoro è tenuto a informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto a ricevere tali informazioni e a fornire le informazioni richieste entro un periodo di tempo ragionevole e in formati accessibili ai lavoratori con disabilità su loro richiesta sia per la componente di base che per quanto riguarda le componenti complementari o variabili esuberanti lo stipendio normale di base.

Sulla base delle informazioni fornite, i lavoratori e i loro rappresentanti, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro chiarimenti e dettagli in merito a dette informazioni, comprese spiegazioni su eventuali disparità retributive di genere. Il datore di lavoro è tenuto a rispondere a tali richieste entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le disparità retributive di genere non siano giustificate da fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro è tenuto a porre rimedio alla situazione in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.

Art. 13: Questa disposizione prevede che le associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici . interessati a garantire la parità tra uomini e donne **possano avviare procedimenti giudiziari o amministrativi** per far rispettare gli obblighi previsti dalla presente



proposta. Tali soggetti dovrebbero avere il diritto di agire per conto o a sostegno di un lavoratore, con l'approvazione del lavoratore, nell'ambito di tali procedure.

L'onere della prova è a carico del datore di lavoro.

Art. 14: qui si impone agli Stati membri di garantire che ogni lavoratore che abbia subito un danno causato da una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità retributiva abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento del danno causato in modo dissuasivo e proporzionato al danno subito. Sulla base di quanto sopra ci permettiamo di suggerire al Ministero delle Pari opportunità e a tutte le istituzioni impegnate nella redazione della Strategia nazionale per la parità di genere 2020-2025 alcuni principi che dovranno guidare il testo della legge di recepimento della Direttiva oggetto della nostra analisi in questa newsletter.

1. Avviare un'ampia consultazione nazionale dei portatori d'interesse per avere anche il riscontro nazionale sulle disposizioni della Direttiva;
2. Se non è possibile eliminare l'impianto sanzionatorio e dissuasivo accompagnarlo con forti elementi premiali ed incentivanti;
3. Prevedere che la raccolta delle informazioni e la predisposizione delle relazioni sia demandata ad enti e strutture pubbliche che attraverso applicativi già disponibili elaborino dati grezzi forniti dalle aziende stesse;
4. Limitare il più possibile il campo d'azione delle azioni collettive da parte delle rappresentanze d'impresa per evitare il rischio della strumentalizzazione che andrebbe a detrimento dell'obiettivo di base;
5. Introdurre anche per le imprese sotto i 250 addetti (la maggior parte in Italia) forme di incentivo alla trasparenza.