

Commissione Lavoro - Camera dei Deputati

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

19 maggio 2021

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (Funzione Pubblica) | **CIMO** (Sindacato dei Medici)
SUMAI Assoprof (Sindacato Medici Ambulatoriali) | **Sindirettivo** (Dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (Assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore CIDA** (Sanità no profit)
Fenda (Agricoltura e Ambiente) | **SAUR** (Università e Ricerca) | **Sindirettivo Consob** (Dirigenza Consob)



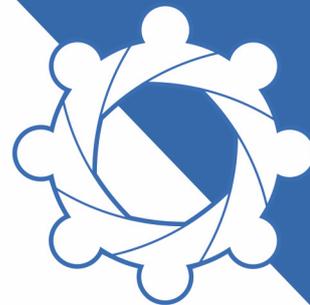
Federazione
Terzo Settore Sanità
non profit

FeNDA

SAUR

Sindirettivo Consob





Ringraziamo la Commissione per aver voluto audire CIDA su un argomento su cui siamo impegnati da anni.

Le pari opportunità per legge e per contratto sono indiscusse. Oggi in nessuna disposizione normativa e in nessuna norma pattizia né nel settore pubblico, né nel settore privato si prevede espressamente una qualche “differenziazione” retributiva e/o di carriere, in base al sesso. Ma i dati concreti sulla realtà occupazionale delle donne raccontano altro: pur a fronte di pari opportunità teoriche – e legislative e contrattuali – di fatto l’occupazione femminile è inferiore sia per quantità che per qualità rispetto a quella maschile.

Le barriere che si frappongono al perseguimento della effettiva parità di trattamento sono molteplici e di diversa natura. Nel nostro paese fattori culturali e stereotipi legati al genere risultano ancora fortemente pervasivi, testimonianza ne sono non solo la segregazione orizzontale e verticale e il cronico gap di partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne, ma anche la persistente divaricazione delle scelte formative operate dai ragazzi e dalle ragazze nei loro percorsi formativi. In questo contesto non bisogna sottovalutare il ruolo giocato dalle istituzioni e dai media nel proporre modelli sociali ancora pervasi da una forte caratterizzazione dei ruoli in base al genere.

Secondo i dati raccolti con l’Inclusion Impact Index - strumento digitale per misurare l’efficacia delle politiche di diversità e inclusione di un’azienda sviluppato da Valore D con il supporto del Politecnico di Milano - in base alle risposte delle 90 aziende presenti nel database, appartenenti a diversi settori, -5,8% è il differenziale tra donne e uomini nella media della RAL degli operai e degli impiegati, guardando ai quadri e ai dirigenti il gap aumenta fino a raggiungere il - 12,4%.

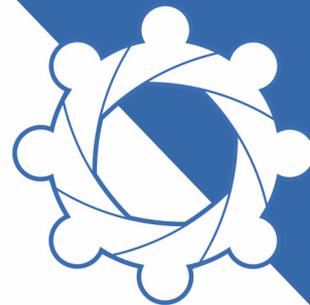
Il gender pay gap aumenta con l’età in tutte le categorie di inquadramento; ciò è dovuto a diversi fattori, rappresentando un problema estremamente radicato nella cultura aziendale italiana, e per risolverlo bisogna intervenire sulla cultura delle organizzazioni, nella quale rientrano attività per sostenere la diversity a tutti i livelli. Le policy retributive e i meccanismi di incentivazione devono garantire trasparenza; devono essere previste adeguate forme di welfare aziendale; deve essere garantita oggettività nei percorsi di sviluppo e vanno sostenute forme di lavoro flessibile.

I fattori all’origine del gender pay gap sono pertanto di diversa natura, spesso correlati e concausa di altri fenomeni che interessano il mercato del lavoro. Il tema della conciliazione tra vita lavorativa ed esigenze private è in tal senso trasversale a tutte le questioni del mercato del lavoro in cui il genere viene chiamato in causa. Favorire una migliore gestione e condivisione dei tempi di vita e di lavoro degli individui non è solamente un fattore chiave per l’innalzamento degli asfittici tassi di partecipazione femminile al mercato del lavoro, ma anche un modo indiretto per abbattere i divari retributivi di genere.

Prima di tutto, una maggiore continuità lavorativa permetterebbe alle donne una progressione salariale simile a quella maschile, combattendo il fenomeno del “tetto di cristallo”.

In secondo luogo, il carico di lavoro domestico ancora fortemente sbilanciato in sfavore delle donne, impedisce a queste ultime di accedere al lavoro straordinario, alle indennità legate alla presenza sul luogo di lavoro, a quelle connesse ai c.d. turni disagiati, ecc. che costituiscono una delle fonti del maggiore introito complessivo da parte degli uomini.

In terzo luogo, la maggiore presenza femminile sui luoghi di lavoro sarebbe il miglior antidoto al rischio di marginalizzazione e segregazione che colpisce molte donne attualmente occupate.



Non essendo questa la sede per approfondire ulteriormente il tema della conciliazione, richiamiamo in via sintetica quelli che appaiono possibili “sentieri” di approccio al problema:

- ripensare alla conciliazione come a un problema che riguarda uomini e donne e non solo queste ultime. I dati sul tempo dedicato dagli uomini alla cura dei figli ed al lavoro domestico in Italia sono in tal senso sconcertanti. Un ruolo importante può essere giocato da campagne mediatiche mirate a combattere gli stereotipi di genere ancora radicati nella società italiana;
- estendere il livello di fruibilità e di efficienza dei servizi di cura all’infanzia ed alle persone non autosufficienti in modo da “liberare” risorse (prevalentemente femminili) per il mercato del lavoro creando al contempo altre opportunità di lavoro;
- incentivare l’apertura di asili nido aziendali o inter-aziendali in quei contesti dove ciò sia reso possibile. La prevalenza di imprese di piccola dimensione in Italia risulta un fattore di ostacolo a tale servizio che in altri paesi europei come la Francia è invece abbastanza diffuso. Si potrebbe pensare alla realizzazione di asili nido inter-aziendali in aree produttive o commerciali ad alta densità.

Altro problema che esercita una forte compressione dei salari femminili è riconducibile alla segregazione verticale, ovvero alla difficoltà per le donne di accedere alle posizioni apicali nelle organizzazioni economiche e produttive. Tale odioso problema è frutto di diversi fenomeni parzialmente correlati.

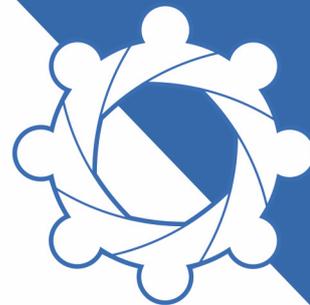
Da una parte, la difficoltà di fare carriera rimane per larga parte della componente femminile legata al problema della conciliazione. Dall’altra, però, occorre rilevare come in molti contesti l’accesso alle posizioni di vertice sia il frutto di fenomeni di cooptazione. Essendo i luoghi decisionali terreno ancora prettamente maschile, il risultato dei meccanismi di cooptazione non potrà che essere quello di perpetrare la mascolinizzazione dei ruoli di vertice.

L’introduzione di “quote rosa” in contesti decisionali di rilievo come i Consigli di Amministrazione delle grandi società per azioni può essere certamente una delle risposte al problema. Nel contempo, però, essa appare una sorta di ammissione dell’esistenza dei meccanismi di cooptazione e quindi un tentativo di “equilibrare” le parti in gioco nel processo decisionale che porta alle nomine dei manager di tali società. Più consona sarebbe, a nostro avviso, incentivare processi trasparenti di scelta, laddove, tra l’altro, la componente femminile del mercato del lavoro appare ormai in possesso di requisiti formativi ed esperienziali del tutto analoghi all’universo maschile.

A tal proposito, al fine di concludere questa breve disamina del gender pay gap, occorre tenere in mente quale è, almeno dal punto di vista economico, uno dei motivi forti per contrastare le discriminazioni di genere nel mercato del lavoro. Relegare una forza lavoro qualificata e potenzialmente molto produttiva come quella femminile in mansioni e settori a scarso valore aggiunto (o peggio ancora nel lavoro entro le mura domestiche) costituisce per il nostro paese uno spreco che non possiamo permetterci.

Solamente attraverso il pieno ed efficiente utilizzo delle competenze accumulate dalla forza lavoro è infatti possibile imboccare quel sentiero virtuoso di crescita necessario all’Italia per uscire dal “pantano” di una economia debole e troppo dipendente dal ciclo economico mondiale.

Per quanto riguarda nello specifico il tema della direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, una prima doverosa riflessione è quella relativa alle modalità di calcolo del “divario retributivo di genere”. Spesso non è possibile valutare in che misura le differenze retributive siano dovute specificamente alla discriminazione



di genere. È quindi necessario essere precisi (e attenti) su come viene misurato il divario retributivo, assicurandosi che i calcoli siano sempre basati su dati confrontabili e omogenei. Ciò è essenziale per evitare di “drammatizzare” la questione, producendo cifre estreme che potrebbero dare una falsa percezione della realtà. In questo senso, apprezziamo le definizioni proposte all’art. 3

Valutare se la trasparenza possa contribuire a ridurre la discriminazione salariale è una questione complessa, poiché è necessario tenere conto di molte variabili diverse:

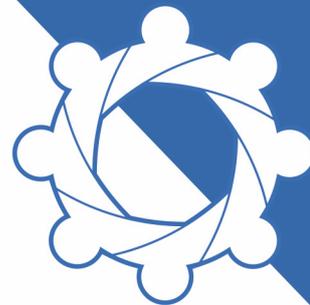
- Considerazioni sulla privacy. Parlare di salario è ancora considerato in molti paesi un'informazione estremamente riservata e privata.
- Rischio di creare ambienti professionali negativi. Le prove dimostrano che in molti casi le iniziative volte a rivelare i livelli salariali dei lavoratori (o autorizzare i lavoratori a informarsi sulla retribuzione dei colleghi) non si traducono necessariamente in una convergenza verso l'alto dei salari, ma incidono sul benessere e sull'ambiente di lavoro.
- Creazione di un onere amministrativo supplementare per la direzione, con i responsabili delle risorse umane che sono i più "seriamente" interessati. Questa considerazione non tiene conto del caso “estremo” di possibili rischi per la responsabilità personale dei dirigenti rispetto alla rivelazione di dati considerati personali.

La priorità degli interventi dovrebbe essere data alle misure incentrate sulla neutralità di genere delle classificazioni e delle offerte di lavoro, così come stabilito dall’art. 5: si tratta di una misura gratuita e potenzialmente molto efficace (con un forte valore simbolico, poiché tocca l'aspetto del bias inconsapevole e culturale).

Sono benvenute anche altre misure che includono audit periodici sulle retribuzioni, rapporti da parte dei datori di lavoro e la fornitura di statistiche di genere migliori e più puntuali (prevalenza di genere in uno specifico settore/dipartimento di un'azienda), poiché contribuiscono ad aumentare il livello generale di conoscenza (sia a livello di singola azienda che da una prospettiva “aggregata”, sociale) sull'effettiva entità di questo fenomeno.

Tuttavia, CIDA ritiene fondamentale che la trasparenza non debba essere “spinta” al punto da garantire il diritto di accedere a informazioni riguardanti individui specifici all'interno dell'azienda. L'obiettivo generale di queste misure dovrebbe essere quello di consentire di identificare come, a livello aggregato, un'impresa si comporta in termini di parità retributiva e non invece, di consentire specifici confronti individuali che potrebbero essere dannosi per la privacy della persona interessata dalla richiesta e avere un impatto negativo sul livello generale di soddisfazione sul lavoro (queste argomentazioni sono già state espresse dalla nostra Confederazione Europea CEC- European Managers nel corso delle consultazioni sul tema tenute dalla Commissione europea).

CIDA insiste fortemente sulla necessità di garantire l'anonimato delle informazioni fornite. Sosteniamo la necessità di adottare misure come analisi congiunta ed elaborazione di report e audit, che a nostro avviso supportano una cultura della cooperazione interna tra i diversi attori interni all'azienda, consentendo una circolazione delle informazioni e una sensibilizzazione indiretta ad un processo che può davvero fare la differenza nella costruzione di una solida cultura aziendale di uguaglianza.



Come logica conseguenza di quanto sopra, è necessario prevedere che l'“intensità” delle misure imposte alle imprese dipenda dalla loro dimensione. In linea di principio, la parità di retribuzione per lo stesso lavoro dovrebbe essere garantita e applicata a tutti i lavoratori, e non dovrebbe dipendere dalla "opportunità" di lavorare per una grande azienda, nel contempo però dovrebbe tuttavia essere mantenuto un grado sufficiente di proporzionalità.

Guardando da una prospettiva più generale alla questione, alle grandi multinazionali potrebbe essere richiesto di raccogliere dati sulle loro politiche di definizione della retribuzione nei diversi paesi in cui operano. Ciò consentirebbe un'analisi più globale della politica aziendale e potrebbe avere effetti indiretti positivi sul sostegno a una nuova cultura aziendale più aperta alla trasparenza.

Per le PMI, invece, l'introduzione di nuovi meccanismi procedurali dovrebbe essere fatta in stretta collaborazione con i rappresentanti delle aziende e dei manager, al fine di identificare le soluzioni migliori per ridurre il rischio di creare regole poco attente all'anonimato dei dati.

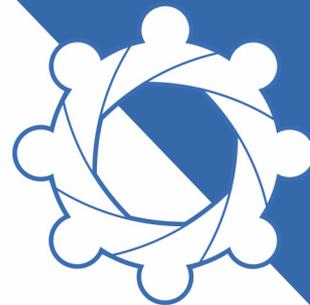
Riteniamo che una comunicazione dei dati, basata sulla frequenza di un anno offrirebbe un buon equilibrio tra l'inevitabile aumento dell'onere amministrativo che l'attuazione di tali misure comporterebbe e la necessità di monitorare la situazione.

Per ciò che attiene alla privacy, da un'analisi preliminare, non sembra esserci conflitto tra il regolamento GDPR e le misure di trasparenza. E' importante, tuttavia, che le disposizioni della legislazione nazionale identifichino un'autorità pubblica come responsabile del trattamento (in conformità con le denominazioni del GDPR) e siano pienamente coerenti con le altre disposizioni del GDPR.

A margine ci permettiamo di evidenziare che, nell'ambito dei differenziali retributivi di genere, la direttiva si applicherebbe ai soli lavoratori dipendenti, con la conseguenza che una parte dell'universo lavorativo viene ad essere esclusa dalle indagini sul fenomeno.

Questa precisazione è molto importante in contesti come quello italiano, dove il lavoro autonomo è particolarmente diffuso, con incidenze molto superiori a quelle delle altre economie avanzate. Al fine di superare questa limitazione, alcuni studi (es. Giannini e Parziale, 2010) sul gender pay gap hanno cercato di colmare le lacune conoscitive nell'ambito delle attività di lavoro non subordinate o para-subordinate. In tale ambito, è infatti spesso impossibile ricondurre i redditi da lavoro a misure omogenee e standardizzabili rispetto ad un arco temporale ridotto ed i confronti di genere devono quindi essere necessariamente effettuati con riferimento ai redditi da lavoro annuali. Questa scelta non è tuttavia scevra da incognite metodologiche ed interpretative. Ad esempio, il reddito da lavoro autonomo può derivare da attività non continuative e quindi non essere il frutto di attività che impegnino i lavoratori e le lavoratrici lungo tutto il corso dell'anno. In tal senso, il confronto tra i redditi dei lavoratori rischia di essere impreciso e poco significativo. La stessa misura del reddito da lavoro autonomo, poi, non è esente da problemi di misurazione, stante la molteplicità di voci di spesa e di entrata connesse con attività per loro natura multiforme e dissimili. Nonostante tali limitazioni, è tuttavia possibile effettuare interessanti ed importanti approfondimenti circa le differenze retributive, soprattutto quando si riesca ad isolare differenti porzioni del lavoro indipendente, ad esempio il mondo delle professioni, e quello dei lavoratori para-subordinati.

Crediamo che uno sforzo in tal senso dovrebbe essere attuato.



Per ciò che attiene al nostro impegno, facciamo notare che, nell'ottica di fare la propria parte nel fornire strumenti adeguati a favorire una svolta, Federmanager (Federazione aderente a CIDA) e Confindustria hanno agito con grande lungimiranza inserendo un apposito articolo dedicato alle pari opportunità nell'accordo del luglio 2019 che ha rinnovato il Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti industriali. Per la prima volta, dunque, nel CCNL di categoria è stato scelto di porre l'accento sul tema, con particolare attenzione all'equità retributiva tra uomini e donne manager e allo sviluppo di politiche aziendali idonee a consentire il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro dopo il periodo di congedo. Nel contempo, Federmanager ha invitato il Governo, il Parlamento e tutte le forze politiche a proseguire gli sforzi e a portare avanti la discussione per aumentare la presenza delle donne nei posti decisionali di alto livello, in particolare, agendo sull'Empowerment, tema assolutamente necessario per proseguire nella promozione delle donne nei CDA e nelle posizioni apicali (rispettivamente con criteri di selezione per competenza e con "trasparenza nelle retribuzioni" per favorire la diminuzione del gender gap), affinché quanto fino ad ora ottenuto non vada disperso.

Infine, segnaliamo che Manageritalia, Federazione aderente CIDA, ha promosso nei mesi scorsi una proposta di legge (AC2424), a prima firma del deputato Alessandro Fusacchia, che intende affrontare il tema della disparità salariale tra donne e uomini e mettere in atto possibili azioni correttive per favorire un cambiamento culturale e l'adozione di strumenti operativi che possano contribuire a raggiungere l'obiettivo della parità nella remunerazione delle donne e degli uomini basandosi sul lavoro che viene già fatto nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale.

La proposta di legge non garantisce la trasparenza dei livelli retributivi all'interno dell'azienda, ma affida ad un organo terzo, estraneo all'azienda (la consigliera di parità) il potere di intervenire e verificare se esiste una disparità.

A tale scopo conferisce alla consigliera di parità, figura già presente da anni su questi aspetti in ogni Regione da anni, la possibilità di accedere ai dati retributivi dei dipendenti che le aziende trasmettono all'Inps (denunce UNIEMENS).

La consigliera agisce sia spontaneamente con verifiche a campione (in forma anonima, per non violare la privacy) sia su segnalazione di una lavoratrice che si ritiene discriminata. Se ritiene che la differenza retributiva, a parità di funzioni o mansioni e di profili lavorativi, sia ascrivibile a comportamenti discriminatori contatta l'azienda, si confronta con essa e la aiuta e solo in ultima istanza diffida a rimuovere il gap.

Se l'azienda insiste nel comportamento discriminatorio, la consigliera fa una segnalazione all'ispettorato del lavoro che, se ritiene, commina una sanzione. Il gettito delle sanzioni alimenterà il Fondo per l'attività delle consigliere di parità che ad oggi risulta quasi azzerato.

Accanto alla funzione di verifica e a quella sanzionatoria il Cnel eserciterà una funzione premiante, certificando le aziende virtuose segnalate dalle Consigliere in tutto il territorio nazionale.

Riteniamo che un ruolo di vigilanza e consulenza diretta e positiva delle consigliere di parità nelle aziende che stimoli comportamenti virtuosi in queste ultime sia molto più efficace che non obbligare le aziende a riempire rapporti che nessuno legge.

Una proposta di legge innovativa che vuole colmare il gap culturale e reale ribalta le logiche in gioco proponendo un controllo attivo delle segnalazioni al posto dell'attuale disciplina che prevede blande verifiche passive sulle dichiarazioni dalle aziende.

La proposta è adesso in discussione in Parlamento e auspichiamo venga approvata e che quindi possa servire anche come modalità attuativa della direttiva europea oggi in discussione.