

Camera dei Deputati
XI Commissione Lavoro pubblico e privato
Audizione 27 maggio 2021

**Proposta di Direttiva Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare
l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne
per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la
trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi**

La Proposta di direttiva oggi in discussione si articola su due principi generali:

- una maggiore trasparenza retributiva/salariale per i lavoratori e i datori di lavoro
- un migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni retributive

Tali principi nel nostro Ordinamento sono già ampiamente tutelati dal *Codice delle Pari Opportunità* tra uomini e donne che dedica articoli specifici anche ai temi dei rapporti economici. L'art. 28 in particolare prevede il principio di divieto di discriminazione retributiva vietando qualsiasi discriminazione, diretta ed indiretta, concernente le retribuzioni riferite ad uno stesso lavoro al quale è pertanto attribuito un valore uguale..

Quindi andare ad introdurre ulteriori previsioni, quali quelle previste dalla Proposta di Direttiva, a poco servirebbe anche perché il fenomeno delle divergenze salariali ha radici più profonde di natura culturale che vanno affrontate con interventi di tipo diverso.

Alcune considerazioni sono necessarie.

Per affrontare il problema della parità salariale e della tutela anti-discriminatoria occorre intervenire con politiche pubbliche di sostegno alla famiglia negli ambiti della scuola e dei servizi, in particolare alla luce dell'attuale sistema di welfare italiano che registra una tendenza all'aumento in valore assoluto della spesa pensionistica determinando uno spiazzamento della spesa sociale destinata a giovani e famiglie. Anche in relazione alle buone prassi europee, è noto che l'assenza di efficienti servizi scolastici e ludici per i ragazzi, nonché di servizi alla persona anziana determina scelte professionali drastiche, 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.

Vanno tenuti nella dovuta considerazione la necessaria riorganizzazione dei servizi pubblici di sostegno alla famiglia né l'incentivazione, anche mediante forme di defiscalizzazione, di sistemi di welfare contrattuale-collettivo che hanno dimostrato, nel tempo, di essere l'alternativa più efficace per garantire la parità mediante accesso a forme di long term care per gli anziani assistiti in casa, a attività ludico-ricreative post-scolastiche, pomeridiane e/o estive, in conciliazione con i periodi di lavoro genitoriale, a modelli innovativi di baby-sitting, a gruppi estivi o a borse di studio per adolescenti che passano le vacanze all'estero, etc..

In definitiva, il percorso verso la parità di genere, anche in termini salariali, deve necessariamente passare attraverso un maggior investimento nei servizi pubblici di sostegno alla famiglia e, contestualmente, attraverso l'incentivazione fiscale delle forme, già ampiamente collaudate, di welfare di bilateralità derivante dai nostri contratti collettivi del terziario e del turismo.

La contrattazione collettiva ed i sistemi bilaterali costituiscono da sempre e possono costituire anche per il futuro un importante punto di riferimento per le lavoratrici delle PMI sia per le informative che per l'accesso a forme di giustizia per le discriminazioni retributive.

La contrattazione collettiva del terziario, del turismo riserva da sempre un'importante attenzione ai temi della parità di genere e delle misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Anche i sistemi di bilateralità ed i fondi di assistenza sanitaria, riferiti alla contrattazione collettiva dei settori sopra richiamati intervengono con importanti misure a sostegno delle famiglie e della genitorialità, anche a supporto delle lavoratrici, anche autonome, che spesso devono più degli uomini gestire il complesso equilibrio tra vita professionale e familiare.

È indubbio che - nonostante i progressivi adeguamenti della legislazione di tutela che ha esteso anche al padre la fruibilità di permessi e congedi - nella nostra cultura e nella società sia ancora radicato un modello familiare che incardina nella donna la responsabilità del lavoro di cura, sia nei confronti dei figli, sia in età più avanzata nei confronti dei genitori, fenomeno questo in crescita in quanto correlato alla crescente speranza di vita.

Sono sicuramente auspicabili forme di incentivazione alle imprese volte a favorire e a mantenere l'occupazione femminile, soprattutto in settori quali quelli del terziario e del turismo che sono ad alta concentrazione di occupazione femminile.

Delle azioni specifiche andrebbero poste in essere nei confronti delle imprese di piccole dimensioni. Si pensi, solo a titolo esemplificativo, al caso della gestione della maternità e alle maggiori difficoltà che le imprese meno strutturate incontrano sia da un punto di vista organizzativo che da un punto di vista economico.

È emblematico, in tal senso, il tema dell'anticipo dell'indennità di maternità corrisposta dall'Inps e il recupero successivo della somma. Come è noto, infatti, le imprese di minori dimensioni e/o con pochi dipendenti non sempre riescono a compensare pienamente i versamenti contributivi e questo si traduce nella possibilità di scontare il loro credito solamente nel lungo periodo. Problemi concreti, come appunto quelli legati alla difficoltà di anticipare l'indennità di maternità, sono dei nodi che Confesercenti ritiene di primaria importanza nelle politiche di conciliazione e di supporto alla genitorialità.

Il tema della parità non si pone solo nell'ambito del lavoro subordinato. La parità è altresì riferibile al lavoro autonomo nel quale è importante intervenire con misure di sostegno più incisive a favore delle lavoratrici autonome, professioniste, piccole imprenditrici. In questa prospettiva sarebbe auspicabile un quadro più organico e efficace degli incentivi a sostegno della diffusione dell'imprenditoria femminile, al fine di individuare azioni che possano promuovere la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro come imprenditrici e lavoratrici autonome.

IL PNRR dedica una importante attenzione al lavoro femminile individuando risorse per favorire l'imprenditorialità femminile, e per la promozione delle competenze in ambito tecnico-scientifico con particolare riferimento alle studentesse. Su questi temi è importante intensificare le azioni se realmente si vorrà addivenire ad una parità salariale a 360 gradi.