

Sì al confronto tra stipendi “Meno divari tra uomo e donna”

di VALENTINA CONTE
ROMA

Il governo accelera e domani porta in Consiglio dei ministri un decreto legislativo di 17-18 articoli per recepire la direttiva europea 970 del 2023 sulla trasparenza salariale entro la scadenza del 7 giugno. L'obiettivo Ue è ambizioso: ridurre le differenze retributive di genere. E quindi stessi stipendi per donne e uomini a parità di ore, mansioni e ruoli. Ma anche parità a prescindere dal genere, quando il lavoro ha lo stesso valore. Per arrivarci, Bruxelles impone a imprese, pubblica amministrazione e società partecipate obblighi di trasparenza su stipendi e criteri retributivi. Ma anche: indicare i compensi negli annunci di lavoro, consentire ai dipendenti di chiedere informazioni sui salari medi per ruolo. E, per le imprese con oltre 100 dipendenti, rendere esplicite tutte le differenze retributive. Se superano il 5%, vanno corrette.

Ed è proprio questo il timore delle imprese, espresso ieri al terzo tavolo organizzato dal ministero del Lavoro, dopo quello di giugno e settembre, alla vigilia del varo in Cdm. Quando gli stipendi diventeranno conoscibili, molti lavoratori e lavoratrici potrebbero chiedere aumenti, con una possi-

In Consiglio dei ministri la direttiva Ue che punta a ridurre le differenze retributive se si hanno le stesse mansioni e ruoli

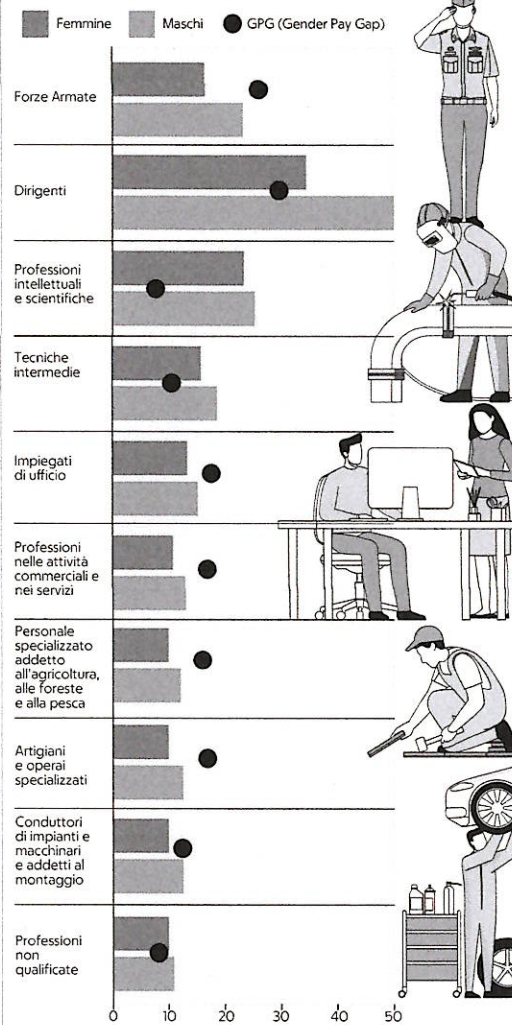
bile impennata dei contenziosi. I sindacati hanno aperto a una fase preventiva di conciliazione, ma la possibilità di finire in tribunale resta sullo sfondo.

L'altra frizione riguarda la definizione del “valore del lavoro”. Non l'equiparazione tra mansioni identiche, ma equivalenti. Come insegna il caso Tesco nel Regno Unito, con le commesse che ottengono dal giudice l'equiparazione dei loro stipendi a quelli dei magazzinieri, proprio perché non è solo l'impegno fisico che conta. Quale griglia sarà scelta per l'Italia? Non si saprà neanche domani, visto che il dlgs rappresenta una cornice di principi, destinata all'esame consultivo delle commissioni parlamentari.

La fotografia, e quindi i dettagli, saranno svelati solo da successivi decreti attuativi e circolari ministeriali. Elemento che allarma e

RETRIBUZIONE ORARIA PER SESSO, PROFESSIONE E LIVELLO DI ISTRUZIONE

Ottobre 2022, valori in euro e valori percentuali



non poco i sindacati.

Nel corso del confronto finale di ieri - 43 sigle convocate, tra cui anche il “Sindacato padano”, 30 presenti, solo 8 donne, tra cui le tre sindacaliste di Cgil, Cisl e Uil - il capo di gabinetto del ministero Mauro Nori ha rassicurato tutti: le proposte di imprese e sindacati saranno recepite. Come pure sarà rispettata la specificità italiana: la contrattazione collettiva nazionale, settoriale, aziendale. E il codice delle pari opportunità che già prevede regole per la relazione sui salari da presentare (più restrittive della direttiva Ue: sopra i 50 dipendenti). Il ministero predisporrà poi una piattaforma nazionale per la raccolta e la pubblicazione dei dati, così da semplificare gli obblighi aziendali.

Nonostante i dubbi di alcuni (imprese) espressi ieri sull'esistenza del *gender pay gap* in Italia («Le leggi ci sono già») i numeri Istat e Inps sono chiari. Anche venti punti percentuali di differenza tra uomo e donna. Il divario è del 20% nella manifattura, 23,7% nel commercio, 16,3% nei servizi di alloggio e ristorazione, 32,1% nelle attività finanziarie, assicurative e nei servizi alle imprese. Distanze che permangono, dice Inps, anche “a parità di” contratto, ore lavorate, paga oraria e ruolo. Uomini e donne fanno lo stesso lavoro, ma non vengono pagati allo stesso modo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Non si potrà conoscere la retribuzione del collega, ma solo la media e chiedere spiegazioni se si è al di sotto

MATILDE MARANDOLA
PRESIDENTE AIDP

L'INTERVISTA
ROMA

“È un'opportunità sarà decisivo definire la parità di impiego”

Non temo il contenzioso. Il vero nodo è rendere chiaro cosa sia un lavoro di pari valore». Matilde Marandola, presidente di Aidp, Associazione italiana direzione del personale, non nasconde le difficoltà nel recepimento della direttiva Ue sulla trasparenza salariale in Italia, ma invita a leggerla come «un'opportunità culturale, oltre che normativa», per ridurre il divario retributivo di genere.

Presidente, come si definisce il lavoro di “pari valore”?

«È proprio qui il nodo centrale. Il principio dell'uguale retribuzione per uguale lavoro è chiaro, ma va declinato. La normativa italiana dovrà essere molto esplicita su cosa significhi “pari valore”, perché non può ridursi a una sola variabile, come lo sforzo fisico. Serve una definizione che consenta davvero di combattere le discriminazioni».

Questo richiederà anche un intervento sui contratti collettivi?

«Sarà fondamentale aggiornare le

declaratorie e far corrispondere in modo chiaro mansioni e livelli. Per questo sarà indispensabile una forte collaborazione con le organizzazioni sindacali».

Teme un'esplosione del contenzioso, con lavoratrici e lavoratori che chiederanno aumenti ai datori?

«No. La direttiva prevede misure correttive e una valutazione congiunta con i sindacati. Io

confido molto nel dialogo e nella prevenzione. Un'azienda che tiene alla propria reputazione e vuole attrarre talenti non può permettersi discriminazioni retributive uomo-donna».

Le imprese sono pronte?

«Come Aidp rappresentiamo circa 4.700 direttori del personale. Abbiamo fatto indagini e questionari e la maggior parte è informata e

guarda con favore alla lotta al *gender pay gap*, che resta un'odiosa discriminazione».

Escludere le aziende sotto i 100 dipendenti dagli obblighi informativi non rischia di indebolire l'obiettivo?

«Sono la spina dorsale del Paese. Ci auguriamo un traino culturale: la trasparenza può diventare un fiore all'occhiello per le aziende sane che non discriminano».

IL PROVVEDIMENTO

Il dl di Ponte arriva domani in Cdm, Lega soddisfatta

Il decreto Ponte arriva sul tavolo del Consiglio dei ministri. Secondo quanto apprende *Repubblica* da fonti di governo, il provvedimento messo a punto dai tecnici del Mit, guidato da Matteo Salvini, sarà inserito nell'ordine del giorno della riunione in programma domani a Palazzo Chigi. Ieri la Lega ha espresso «grande soddisfazione per i passi avanti» sul testo. Nelle intenzioni di Salvini, il decreto punta a rispondere ai rilievi sollevati dalla Corte dei conti sul progetto per il collegamento stabile tra la Calabria e la Sicilia. Ma al Cdm si arriva sulla scia di un nuovo scontro con la Corte. L'Associazione dei magistrati contabili ha criticato l'ultima bozza: «Svuota i controlli e introduce uno scudo sulle responsabilità». — G.COL



Come cambierà il modo di assumere?

«Non si potrà più chiedere ai candidati la retribuzione precedente. Al contrario, il candidato potrà conoscere la retribuzione prevista per la posizione. In altri Paesi europei, come la Danimarca, questo modello è già in vigore».

Il dipendente potrà sapere quanto guadagna un collega?

«No, per ragioni di privacy. Potrà però conoscere la retribuzione media. Se la sua è sotto la media, potrà chiedere spiegazioni».

Come si misurerà la retribuzione?

«Dovrà essere completa: retribuzione base, superminimi, straordinari. Sarebbe importante distinguere chiaramente le diverse voci».

Il *gender pay gap* si chiuderà?

«Non subito. Ma migliorerà. Siamo messi male nelle classifiche Ue e mondiali. È un primo passo, ma servirà tempo». — V.CO.

© RIPRODUZIONE RISERVATA