Risposta della CES alla proposta di Direttiva della Commissione europea per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori e lavoratrici tramite la trasparenza retributiva e meccanismi applicativi

Approvata alla riunione del Comitato esecutivo del 22-23 marzo 2021

Premessa

Anche se esiste una legge europea sulla parità di retribuzione tra uomini e donne da 45 anni, il divario retributivo di genere nell'Unione europea è ancora inaccettabilmente grande, oltre il 14%. Al ritmo attuale, molto lento, la parità di retribuzione non sarà conseguita in tutta l'Unione europea fino al prossimo secolo (2104) e non lo sarà mai in alcuni Stati membri.

La necessità di agire è resa più urgente dal fatto che l'impatto dell'epidemia di coronavirus minaccia di minare i progressi realizzati in materia di parità di genere. Non si può permettere che l'eredità del Covid-19 sia una minore parità di retribuzione, soprattutto perché la maggior parte dei lavoratori nei servizi essenziali ed in prima linea sono donne. Non può essere accettabile, se mai lo è stato, riferirsi a questi lavoratori come poco qualificati. Hanno dimostrato quanto siano essenziali per l'impresa, l'organizzazione, la società e l'economia. Dei 49 milioni di lavoratori che operano nel settore della cura e dell'assistenza nell'UE, circa il 76% sono donne; le donne rappresentano l'82% di tutti i cassieri nel settore del commercio al dettaglio e il 95% dei lavoratori nel settore delle pulizie domestiche e della cura ed assistenza a domicilio. Il ruolo essenziale svolto da questi lavoratori durante la pandemia da Covid-19 richiede una rivalutazione sistematica della loro retribuzione, in modo che il loro vero contributo sia adeguatamente valutato e retribuito.

La trasparenza retributiva quale condizione per la giustizia retributiva

Nella sua Risoluzione sulla trasparenza retributiva di genere approvata il 22 ottobre 2019, la CES ha chiesto una maggiore trasparenza retributiva quale mezzo per aiutare i sindacati a contrattare misure che contribuiscano a colmare il divario retributivo di genere. Pertanto è un progresso il fatto che, il 4 marzo 2021, la Commissione europea abbia finalmente pubblicato una proposta di Direttiva sulla trasparenza retributiva di genere.

Due passi avanti, un passo indietro

La Direttiva contiene buoni principi e intenzioni che possiamo accogliere con favore. La Direttiva darà ad ogni lavoratore, sia nel settore pubblico che in quello privato, il diritto di ottenere certe informazioni sulla propria retribuzione e sulla retribuzione nell'organizzazione per cui lavora, e i datori di lavoro sono tenuti a pubblicare rapporti annuali sul divario retributivo di genere ed a prendere provvedimenti per affrontare tale divario. La Direttiva contribuirà certamente a ridurre la segretezza in tema di retribuzione e a mostrare le disuguaglianze retributive. Ma pur contenendo questi buoni principi, la Direttiva non fa abbastanza per essere quel punto di svolta di cui si ha bisogno. Al contrario, la Direttiva proposta pone una serie di ostacoli nelle modalità in cui le lavoratrici si assicurano la parità retributiva che meritano e a cui hanno diritto. La CES condurrà una forte campagna per garantire emendamenti e modifiche che affrontino queste problematiche.

Priorità fondamentale 1: Garantire che i sindacati possano essere coinvolti nella valutazione del lavoro e garantire il diritto dei sindacati di contrattare per colmare il divario retributivo

La Direttiva proposta adotta un approccio altamente dannoso, fornendo i diritti di informazione, consultazione e difesa ai "rappresentanti dei lavoratori" invece che ai sindacati. Ciò spianerebbe la strada a falsi sindacati istituiti dai capi, o persino a "rappresentanti dei lavoratori" scelti dai capi, dato che il considerando della Direttiva (p.13) afferma che "se nell'organizzazione mancano 2 rappresentanti formali dei

lavoratori, il datore di lavoro dovrà designare uno o più lavoratori a questo scopo". Questo è un attacco ai diritti sindacali e sarà contrastato con forza dai lavoratori e dai loro sindacati in tutta Europa.

La CES chiede che la Direttiva sia modificata per garantire:

(i) il diritto per i sindacati di rappresentare i lavoratori e di contrattare collettivamente sulla retribuzione e su altre misure volte a colmare il divario retributivo di genere (nuovo articolo nel Capitolo II);

(ii) che la definizione di rappresentanti dei lavoratori garantisca che, in nessun caso, i sindacati e le loro prerogative possano essere sostituiti da rappresentanti dei lavoratori non sindacali o da organismi di parità (*Equality Bodies*) o altri attori (nuova definizione nell'Articolo 3 - Definizioni).

Lasciare le lavoratrici a combattere da sole il perdurante divario retributivo di genere è un modo per rallentare i progressi verso la parità di retribuzione, non per accelerarli. Le lavoratrici hanno bisogno della difesa del loro sindacato per contrattare la parità di retribuzione. Pertanto, la CES chiede anche l'obbligo per i datori di lavoro di concordare con il sindacato i criteri di valutazione del lavoro (Articolo 4 - Stesso lavoro e lavoro di pari valore). Ciò è essenziale per garantire che vi sia la possibilità di contestare ed opporsi a qualsiasi pregiudizio nascosto nei criteri utilizzati dal datore di lavoro per giustificare la retribuzione delle diverse categorie di lavoratori nell'organizzazione. La possibilità di determinare ciò non può essere lasciata soltanto ai datori di lavoro.

Vi è il gradito inserimento di un "ipotetico comparatore". Esso dovrà essere sviluppato per far sì che sia possibile un confronto tra la retribuzione dei lavori svolti prevalentemente da donne, ad esempio nei settori della cura ed assistenza, delle pulizie e del commercio al dettaglio, e quella di lavori diversi in altri settori svolti prevalentemente da uomini, che richiedono le stesse competenze e qualifiche e comportano le stesse responsabilità e gli stessi rischi. Ciò sarà fondamentale per il successo dell'iniziativa. La Direttiva lo riconosce – così come fa la legislazione europea esistente - ma propone di consentire ai datori di lavoro di decidere quali lavori possano essere comparati tra loro ai fini della parità di retribuzione, senza creare un'opportunità per i sindacati di essere coinvolti nella valutazione del lavoro o di contestare le ipotesi e gli assunti alla base del valore accordato e i diversi livelli retributivi assegnati ai diversi lavori. È ingenuo pensare che lasciare queste decisioni unicamente nelle mani del datore di lavoro porti al tipo di cambiamento necessario.

La CES chiede che la Direttiva sia modificata per garantire:

(i) che sia assicurato il coinvolgimento dei sindacati nella valutazione dei criteri per stabilire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore (Articolo 4 - Stesso lavoro e lavoro di pari valore);

(ii) che i sindacati dei lavoratori ricevano informazioni su come è stata determinata la retribuzione per ogni categoria (Articolo 7 - Diritto all'informazione).

(iii) che le comparazioni ai fini della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore possano essere effettuate anche tra settori (Articolo 4 - Stesso lavoro e lavoro di pari valore);

(iv) che il datore di lavoro coinvolga i sindacati dei lavoratori nel determinare le modalità con cui viene misurato il divario retributivo (Articolo 8 – Relazione sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile);

(v) l'introduzione di un obbligo per il datore di lavoro di negoziare un piano per colmare il divario retributivo di genere (Articolo 12 - Difesa dei diritti e Articolo 27, Contrattazione collettiva e azioni collettive).

Priorità fondamentale 2: Tutte le aziende, indipendentemente dalla loro dimensione, dovranno elaborare rapporti e valutazioni congiunte.

La Direttiva proposta limita l'obbligo di riferire sui divari retributivi e di effettuare valutazioni retributive, nonché di adottare misure per colmare i divari retributivi alle organizzazioni con più di 250 lavoratori (Articolo 8 - Relazione sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile e Articolo 9 - Valutazione congiunta delle retribuzioni). Ciò significa che circa il 67% di tutti i dipendenti dell'UE sarà escluso. Questa limitazione mina notevolmente il valore della Direttiva per la maggioranza delle donne lavoratrici nell'UE. Inoltre, è una limitazione non necessaria. Per esempio, la valutazione d'impatto effettuata dalla Commissione per la Direttiva mostra che il costo di fornire rapporti sui divari retributivi è stimato in "un costo medio tra 315 e 500 euro per datore di lavoro" (pag. 56). Questa soglia è altresì ben al di sotto delle soglie delle disposizioni sulla trasparenza in alcuni Stati membri, ad esempio in Belgio e in Portogallo, dove le disposizioni si applicheranno alle imprese con 50 dipendenti e più a partire dal 2022. Inoltre, il Trattato UE non opera una distinzione tra il diritto alla parità di retribuzione in base alle dimensioni del datore di lavoro.

La CES chiede che la Direttiva sia modificata per garantire

(i) che tutte le aziende, indipendentemente dalle loro dimensioni, effettuino rapporti e verifiche. Si può prevedere che i rapporti siano meno frequenti, ad esempio ogni 2 anni per le imprese con oltre 50 dipendenti e ogni 3 anni per le imprese con meno di 10 dipendenti.

Priorità fondamentale 3: Eliminare le restrizioni sulla trasparenza retributiva

La Direttiva proposta fornisce il diritto ai singoli lavoratori di discutere della loro retribuzione, ma solo in circostanze molto limitate (articolo 7(5) Diritto all'informazione). Ciò mina la gestione dell'obiettivo della trasparenza retributiva, vale a dire sapere quali sono le differenze retributive, poiché i lavoratori avranno paura che discutere della loro retribuzione non rientri nello spazio giuridico per la divulgazione delle informazioni. L'Articolo 7(6) potrebbe consentire ai datori di lavoro d'impedire ai lavoratori di condividere le informazioni ottenute con i sindacati.

L'Articolo 8 richiede ai datori di lavoro di riferire sui diversi divari retributivi all'interno dell'organizzazione, ma non sulla retribuzione effettiva. Ciò non garantisce sufficiente trasparenza, soprattutto perché i datori di lavoro possono decidere in quali categorie suddividere la forza lavoro e determinare come calcolare i divari retributivi all'interno di ogni categoria. La Direttiva dovrà essere modificata per far sì che il datore di lavoro debba fornire informazioni sui livelli retributivi effettivi, suddivisi per sesso, per ogni categoria di lavoratori e per l'organizzazione nel suo complesso. L'informazione dovrà essere fornita su base annuale (attualmente ciò non è specificato nella Direttiva).

Ulteriori preoccupazioni sorgono in merito al funzionamento delle norme sulla protezione dei dati (Articolo 10 - Protezione dei dati) in merito alle restrizioni sulle informazioni nei controlli e nelle verifiche delle retribuzioni. Accade che il tema della protezione dei dati è spesso erroneamente sollevato dai datori di lavoro come restrizione sulla loro trasparenza retributiva. Sembra che la Direttiva miri a confermare questo approccio errato. Questo è un notevole passo indietro; la Direttiva dovrà confermare la non applicazione del GDPR ai diritti fondamentali ed agli interessi legittimi dei lavoratori garantiti da questa Direttiva.

La CES chiede che la Direttiva sia modificata per garantire:

(i) che i lavoratori possano discutere e divulgare la loro retribuzione ai colleghi (Articolo 7 - Diritto all'informazione) e che non si possa impedire loro di divulgare al loro sindacato le informazioni sui livelli retributivi ottenuti dai loro datori di lavoro (eliminazione/modifica dell'Articolo 7(6));

(ii) che il datore di lavoro fornisca, su base annuale, informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, per le diverse categorie di lavoratori e per l'organizzazione nel suo complesso (aggiunta all'Articolo 8);

(iii) che le norme del GDPR non possano essere un ostacolo alla trasparenza retributiva o alle richieste di parità di retribuzione (Articolo 10 - Protezione dei dati). Inoltre, a scanso di dubbi ed equivoci, sarebbe utile

che non vi fosse alcuna restrizione al diritto dei lavoratori di discutere della loro retribuzione con il loro sindacato (Articolo 10 - Protezione dei dati e Articolo 13 - Procedure per conto o a sostegno dei lavoratori).

Priorità fondamentale 4: Rafforzare le disposizioni applicative

La Direttiva prevede azioni da parte di gruppi di più lavoratori (Articolo 13 Procedure per conto o a sostegno dei lavoratori), ma non *class actions* (azioni collettive). Per i casi di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, le *class actions* sono più adatte, poiché coinvolgono tutti i lavoratori del gruppo, della categoria o del settore.

La Direttiva prevede anche che gli Stati membri possono utilizzare i loro appalti pubblici e le loro concessioni pubbliche (Articolo 21 - Questioni di parità di retribuzione negli appalti pubblici e nelle concessioni pubbliche) per vietarli alle aziende che hanno un divario retributivo di genere superiore al 5%, ma ciò è limitato ai datori di lavoro con oltre 250 dipendenti e con un divario del 5% per la stessa categoria di lavoratori. Ciò limita fortemente l'efficacia di questa disposizione.

Le Direttive prevedono un ruolo per gli Organismi di parità, i cosiddetti *Equality Bodies* (Articolo 25 – Organismi di parità) che può essere inappropriato quando essi non sono tripartiti. È essenziale che gli organismi di parità e "l'organismo di controllo" coinvolgano i sindacati (Articolo 26 Monitoraggio e sensibilizzazione).

La CES chiede che la Direttiva sia modificata per garantire:

- (i) la possibilità per i lavoratori e i sindacati d'intraprendere *class actions*;
- (ii) che gli Stati membri limitino l'accesso agli appalti pubblici e alle concessioni pubbliche alle imprese, indipendentemente dalle loro dimensioni, che hanno un divario salariale di genere superiore al 5% nell'organizzazione e che rifiutano di contrattare con i sindacati per colmare il divario retributivo;
- (iii) che gli organismi di parità e gli organismi di controllo includano, consultino e coinvolgano le parti sociali nelle strutture tripartite.

Passi successivi

La CES continuerà a lavorare per garantire il quadro giuridico e di contrattazione collettiva atto a sostenere il conseguimento della parità retributiva di genere.

La CES elaborerà emendamenti e una strategia di *lobby* per conseguire questi obiettivi, che comprenda note informative, *webinar* tematici, incontri delle organizzazioni affiliate con europarlamentari, rappresentanti permanenti, Ministri ed alleati.

La CES elaborerà strumenti e progetti per sostenere i sindacati nella contrattazione per la parità di retribuzione.

Sarà istituito un Gruppo di lavoro, composto da (almeno) un membro di ciascuna organizzazione affiliata. Il Gruppo di lavoro si riunirà ogni secondo lunedì del mese, in inglese e in modalità virtuale. Il suo mandato è quello di coordinare le campagne e le azioni di *lobby* delle organizzazioni affiliate della CES man mano che la Direttiva avanza e progredisce.

Una grande azione è prevista per maggio 2021, volta a contrastare le disposizioni pericolose in tema di rappresentanti dei lavoratori e a garantire nella Direttiva il ruolo cruciale dei sindacati e della contrattazione collettiva quale via principale per conseguire la parità retributiva di genere.

La CES terrà informato il Comitato esecutivo della CES sugli sviluppi, con il Comitato donne che sarà coinvolto nei progressi in corso.