

La parità nelle buste paga percorso a ostacoli per le donne

di Valentina Conte

Colmare il divario di genere con la trasparenza salariale? Così vorrebbe la direttiva europea 970 del 2023. Ma a leggere la sua applicazione italiana, le donne sembrano destinate a guadagnare meno degli uomini – a parità di qualifica, mansione, anzianità – ancora molto a lungo. Il nostro Paese aveva tempo fino al 7 giugno per recepire la direttiva. Affrettando i tempi, il Consiglio dei ministri del 5 febbraio 1 Nella direttiva un divario del 5% tra le paghe di uomini e donne fa scattare i correttivi ha sorpreso tutti approvando un decreto legislativo. Confrontando però la bozza del 3 febbraio, preparata dopo l'ultimo confronto con sindacati e imprese al ministero del Lavoro, e il testo finale, si scopre che non solo gli impegni con le parti sociali sembrano disattesi. Ma che la stessa direttiva viene peggiorata. A partire da una definizione chiave per rendere davvero trasparenti le retribuzioni pagate in azienda o negli enti pubblici: quella di "livello retributivo". Nella prima versione il livello retributivo era definito in modo lineare: «La retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda». Nel testo licenziato dal Cdm compare un'aggiunta decisiva: «Ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali». In pratica, fuori dal calcolo finiscono superminimi e voci individuali. Proprio lì dove si concentra gran parte del gender pay gap. Il punto non è tecnico, è sostanziale. Tutti gli indicatori che le imprese sopra i 100 dipendenti dovranno trasmettere all'organismo di monitoraggio del ministero del Lavoro – dal divario retributivo medio e mediano ai quartili salariali, fino alla soglia del 5% di differenza tra la retribuzione di uomini e donne oltre la quale scattano misure correttive – sono costruiti sul "livello retributivo". Se quel livello viene ripulito delle componenti individuali, la fotografia rischia di essere falsata. «Il gender pay gap non sta nella retribuzione base: sta nei superminimi», spiega il giuslavorista Maurizio Del Conte, docente alla Bocconi. «Se gli indicatori sono calcolati su un livello retributivo depurato, fa saltare tutto. Se è così, non c'è una volontà di raddrizzare i divari: si fa una fotografia dell'esistente e lo si fa rientrare nei parametri costruiti. Questa definizione del livello retributivo mi sembra, nella migliore delle ipotesi, ambigua. Nella peggiore, contraria al principio della direttiva». Il secondo snodo è il ruolo dei contratti collettivi, assunti come presunzione di parità retributiva: se li applichi, sei

a posto. In più articoli il decreto richiama però il «contratto collettivo nazionale applicato in azienda», senza specificare che debba essere sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Un'ambiguità che per Del Conte è tutt'altro che neutra: «Il rischio è un rinvio a contratti pirata. O anche molto diffusi perché meno costosi. Così però ottengono il riconoscimento di trasparenza: un risultato abbastanza aberrante rispetto alla finalità della direttiva. Una trappola: anzi, un trappolone».

Non meno delicata la questione delle classificazioni aziendali. Il decreto consente ai datori di lavoro di integrare i sistemi di inquadramento del contratto collettivo nazionale con proprie classificazioni interne, purché fondate su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere. Ma nessuna validazione preventiva è prevista. «Una classificazione aziendale unilaterale non può reggere: la direttiva fa riferimento a un valore oggettivo, non soggettivamente identificato dal datore di lavoro», avverte Del Conte. Il rischio è concreto. Due lavoratori inquadrati nello stesso livello, ma pagati in modo diverso, possono essere inseriti in sottocategorie interne costruite ad hoc – ad esempio distinguendo tra chi tratta pratiche assicurative pensionistiche e chi pratiche sanitarie – così da sostenere che non si tratti più di lavoro di pari valore. «Il rischio è creare distinzioni fittizie per congelare il divario».

C'è poi il tema della privacy, evocato per le piccole imprese: meglio non applicare a queste la direttiva, altrimenti tutti saprebbero quando guadagna il collega. Anche qui Del Conte è tranchant: «La questione della privacy è un'obiezione suggestiva, ma pretestuosa. Non sta scritto da nessuna parte che la retribuzione sia un dato sensibile. La comparabilità delle mansioni, tra l'altro, non scompare nelle grandi aziende. Anche lì spesso le funzioni equivalenti sono due o tre. Il problema, quindi, non è la dimensione, è la volontà di rendere trasparente ciò che oggi è opaco». Durissime le reazioni sindacali. La Uil, con le segretarie confederali Ivana Veronese e Vera Buonomo, parla di «percorso a ostacoli per le lavoratrici» e avverte che, se il testo non sarà modificato, «ci sono tutte le condizioni per una procedura di infrazione europea». Nel mirino proprio l'ambiguità sui contratti applicati e la possibilità di classificazioni aziendali autonome. Anche la Cgil, con Francesca Re David e Lara Ghiglione, definisce il decreto «peggiorativo rispetto alla direttiva» e denuncia il rischio di legittimare contratti non rappresentativi. A ciò si aggiunge il restringimento dell'ambito di applicazione – fuori apprendistato e lavoro domestico – e una scansione degli obblighi che limita la comunicazione annuale alle imprese con almeno 250 dipendenti dal 2027, mentre per quelle tra 100 e 249 addetti è prevista solo ogni tre anni. E dal 2031.