

Sui salari trasparenti la norma del governo aggira la direttiva

di Valentina Conte

A un datore di lavoro basterà dire di applicare un contratto collettivo nazionale per dirsi in regola con la direttiva Ue sulla trasparenza salariale. E quel contratto potrà essere anche "integrato" da classificazioni aziendali ad hoc. È uno dei passaggi più contestati del decreto legislativo approvato giovedì dal Consiglio dei ministri, con cui il governo recepisce la direttiva europea sul gender pay gap. Il nodo centrale è proprio il ruolo dei contratti. In diversi articoli il testo fa riferimento al "contratto collettivo nazionale applicato in azienda", senza specificare che debba essere sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Una formulazione che, secondo i sindacati, apre la porta ai contratti pirata, indebolendo lo scopo stesso della direttiva sulla valutazione del lavoro di pari valore. La Uil, con le segretarie confederali Ivana Veronese e Vera Buonomo, parla di un «percorso a ostacoli per le lavoratrici» e avverte che, se il testo non verrà modificato, «ci sono tutte le condizioni per una procedura di infrazione europea». Anche la Cgil, con Francesca Re David e Lara Ghiglione, segretarie confederali, giudica il decreto «peggiorativo» rispetto alla direttiva Ue: ne riduce l'ambito di applicazione ed è ambiguo sul ruolo della contrattazione qualificata. Non è l'unica criticità. Il decreto restringe il perimetro, escludendo apprendistato, lavoro domestico e lavoro intermittente. I tempi poi si allungano. Gli obblighi di monitoraggio scatteranno prima solo per le imprese più grandi, mentre una parte rilevante del tessuto produttivo entrerà a regime molto più tardi. Entro il 7 giugno 2027 per le aziende sopra i 150 dipendenti: ma solo sopra i 250 c'è l'obbligo ogni anno, per le altre ogni tre anni. Tra 100 e 150 dipendenti, primo rendiconto tra cinque anni, entro il 7 giugno 2031 e poi ogni tre anni. Anche per questo l'impatto del decreto rischia di essere limitato. In Italia circa il 98,4% delle imprese ha meno di 100 dipendenti ed è fuori da ogni obbligo. Solo l'1,2% rientra nella fascia tra 100 e 250 addetti e appena lo 0,4% supera i 250 dipendenti. Numeri che aiutano a capire perché, secondo Cgil e Uil, la parità retributiva tra uomini e donne rischia di restare un obiettivo lontano. Giudizio positivo per Cisl.