(DIS)PARITÀ DI GENERE

Approfondiamo di seguito le previsioni della recente proposta di direttiva europea volta a rafforzare il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro svolto

Giulietta Bergamaschi
Managing Partner
Lexellent

Non è raro che il tema del gender *pay gap* venga analizzato tramite dati, percentuali e grafici che si limitano a riprodurre lo "*status quo*" della disparità salariale di genere nei diversi ordinamenti e contesti aziendali presi in esame.

Pare, cioè, fondata l'impressione che la questione del divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori venga tendenzialmente considerata con un approccio per lo più "ricognitivo", che si limita a prendere atto della realtà esistente, senza tuttavia indagarne a fondo le cause originarie o prospettarne possibili soluzioni (legislative o aziendali).

Tale sensazione sembra trovare conferma nelle ultime modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006), introdotte dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, in vigore dal 3 dicembre scorso.

Non passa inosservato, infatti, come nel Rapporto sulla situazione del personale (che la L. 162 introduce come obbligatorio per le imprese che occupano più di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 46 D. Lgs. 198) l'azienda debba dare atto (tra l'altro) della retribuzione effettivamente corrisposta ai dipendenti di ambedue i sessi; sicché, fermo che le concrete modalità di redazione del Rapporto saranno stabilite per Decreto ministeriale, il Legislatore non richiede che, a livello contenutistico, vi si inseriscano riferimenti a eventuali "azioni positive" tese a scongiurare il rischio di discriminazioni retributive.

In realtà, a ben vedere, sempre nel contesto delle recenti novità introdotte nel D. Lgs. 198, sembrerebbe invece che la **Certificazione della parità di genere** (art. 46-bis) debba esprimere un preciso impegno "attivo" dell'azienda nel contrasto al *gender pay gap*: ciò in quanto la Certificazione consiste in un "riconoscimento" che attesta, tra l'altro, le politiche e misure progressivamente adottate dall'azienda per ridurre il divario di genere anche in relazione alla parità salariale. Tuttavia, non essendo ancora stato adottato, al momento in cui si scrive, il DPCM che detterà i parametri minimi per il conseguimento della Certificazione, non conosciamo ancora i reali criteri per la sua assegnazione.

In controtendenza all'approccio appena descritto si pone una recente **proposta di direttiva** del **Parlamento europeo** e del **Consiglio**, avanzata nel marzo 2021, "***volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi***".

Così, si è inteso proporre un sistema di tutela del **diritto alla parità retributiva,** diritto che, benché espressamente sancito da svariate fonti di diritto comunitario ed europeo (tra queste, il Trattato di Roma e la Direttiva 2006/54/CE, cui si aggiunge la Raccomandazione della Commissione resa nel 2014 sulla trasparenza retributiva), allo stato risulta ancora non adeguatamente attuato da parte degli Stati membri.

“Il divario retributivo acquista i connotati di un trattamento discriminatorio soltanto qualora sia registrato a parità di lavoro svolto da uomini e donne...”

In particolare, nell’impianto della proposta, risalta, tra le disposizioni generali, una norma (l’art. 4) che vincola gli Stati membri ad adottare una **definizione di “stesso lavoro e lavoro di pari valore”**; nozione che costituisce, in effetti, l’indubbia premessa logica dell’intera dinamica del *gender pay gap*.
Il divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori, infatti, acquista i connotati di un trattamento discriminatorio soltanto qualora sia registrato “a parità di lavoro svolto” da uomini e donne; viceversa, va da sé che le divergenze retributive conseguenti a posizioni e attività di diversa entità non integrano tecnicamente delle disparità salariali di genere (benché, naturalmente, opinabili in termini di “equità comparativa”).
Nell’ottica della definizione di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”, gli Stati membri saranno tenuti ad adottare le “*misure necessarie per assicurare lo sviluppo di strumenti o metodologie volti a valutare e confrontare il valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al presente articolo. Tali strumenti o metodologie possono includere sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere*” (art. 4).
La norma appena richiamata ha un’importanza centrale nell’individuazione “a monte” dei casi di discriminazione retributiva di genere: ciò in quanto la definizione di parametri chiari per stimare e cogliere il “valore del lavoro” ha lo scopo di permettere ai lavoratori del genere meno remunerato di avere presente un concreto termine di paragone per comparare il proprio trattamento con quello riservato ai colleghi dell’altro genere, per comprendere, infine, se la propria retribuzione è deteriore, pur a fronte di un lavoro di medesimo “valore”.
Ancora, la proposta di direttiva denota come, ad avviso delle istituzioni europee, altro fondamentale mezzo di contrasto al *gender pay gap* sia la garanzia della **trasparenza retributiva all’interno delle organizzazioni** (artt. 5 e 6).
La chiara e specifica informazione circa le politiche remunerative e di inquadramento professionale applicate in azienda, oltre che il trattamento retributivo individuale, determina, infatti, un duplice risultato: da un lato, cioè, permette *al lavoratore* di comprendere e comprovare se si è effettivamente in presenza di una discriminazione retributiva basata sul sesso, mentre, dall’altro, consente al *datore di lavoro* di intercettare e focalizzare i casi di non equa valorizzazione (e conseguente remunerazione) delle competenze professionali, talvolta ascrivibili a involontari “pregiudizi di genere”.
Così, la proposta di direttiva prevede, anzitutto, il **diritto del candidato**, prima dell’assunzione, **a ricevere** dal potenziale datore di lavoro, prima del colloquio e senza necessità di richiederle, **le informazioni sul livello retributivo iniziale** sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; detti criteri, inoltre, devono essere accessibili anche in costanza di rapporto di lavoro, al fine di garantire la **trasparenza dei parametri per l’avanzamento di carriera**.
Al contempo, nella fase di selezione del personale, **è vietato che le aziende chiedano ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro**: previsione, questa, diretta al chiaro scopo di evitare che eventuali trattamenti economici discriminatori già subiti nel corso delle precedenti occupazioni si protraggano anche nel futuro, alle dipendenze dei datori di lavoro successivi.
Sempre a tutela della trasparenza retributiva, inol-

“...viceversa, le divergenze retributive conseguenti a posizioni e attività di diversa entità non integrano tecnicamente delle disparità salariali di genere”

tre, la proposta di direttiva riconosce ai lavoratori già assunti il **diritto di informazione relativo non solo al loro livello retributivo individuale, ma anche ai livelli retributivi medi** (art. 7), previsione con cui vengono ulteriormente ampliati gli elementi e i dati accessibili dal dipendente in modo tale da rendere riconoscibili i casi di *gender pay gap* nella stessa organizzazione.
Un ambito applicativo ben più ampio della singola azienda ha, invece, il successivo art. 8, che sancisce **l’obbligo dei datori con almeno 250 dipendenti di pubblicare (sul proprio sito web o altrove) determinate informazioni, quali il divario salariale tra lavoratrici e lavoratori**.
Si tratta di un vero e proprio onere di pubblicità, che si auspica possa favorire e rafforzare un approccio di autoregolamentazione da parte delle grandi imprese (con il *vulnus* dell’esclusione delle PMI), permettendo al contempo ai lavoratori di esigere il rispetto del principio della parità retributiva.
Infine, senz’altro da richiamare è il Capo III della proposta di direttiva, interamente dedicato a “Mezzi di tutela e applicazione”, che individua i **meccanismi di tutela in favore dei soggetti che subiscono discriminazioni “economiche”**.
In particolare, viene imposto agli Stati membri di definire procedure, sia giudiziali che non, facilmente accessibili ai lavoratori, che devono poter agire anche tramite enti (associazioni, organismi di parità, etc..) portatori di un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne (artt. 12-13).
I singoli ordinamenti dovranno, inoltre, espressamente riconoscere la tutela risarcitoria a beneficio dei lavoratori che abbiano subito violazioni del principio della parità retributiva tra uomini e donne, tutela che deve essere dissuasiva e proporzionata al danno stesso e che deve mirare a porre il dipendente nella condizione in cui si sarebbe trovato se non avesse subito la condotta discriminatorio (art. 14).
In ultima analisi, nonostante l’iter di approvazione sia a oggi pendente, il progetto di direttiva merita attenzione proprio perché ci suggerisce una propositiva chiave di lettura della disparità salariale di genere, tema questa volta analizzato in ottica “sostanziale” e “rimediale”, in contrapposizione al ricorrente approccio (legislativo e, in generale, di analisi) diretto per lo più al mero “recepimento” dello “stato dell’arte” del *gender pay gap*. ■