

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 3 ottobre 2022, n. 33*

**La pandemia ha colpito in modo particolare le lavoratrici rendendo evidente la loro posizione svantaggiata nel mercato del lavoro.** Già da prima della crisi causata dal Covid-19, sul posto di lavoro le donne devono affrontare numerose sfide, la cui massima espressione è rappresentata dal divario retributivo. Ad oggi, il *gender pay gap* non è più messo in discussione, anzi la necessità di colmarlo è sempre più sentita dai governi, dalle organizzazioni datoriali e dai sindacati, ma la domanda che persiste è *come* farlo.

**A livello europeo, il diritto alla parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è anche uno dei principi fondamentali sanciti dal trattato di Roma, integrato nel 2014 da una raccomandazione della Commissione sulla trasparenza retributiva (la “raccomandazione del 2014”).** Allo stesso modo anche la Dichiarazione del Centenario dell’OIL e l’Appello globale all’azione per una ripresa incentrata sull’uomo dalla crisi COVID-19 del 2021 dell’OIL ribadiscono l’importanza delle politiche pubbliche e delle pratiche aziendali per garantire la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, politiche che devono essere sostenute dalla trasparenza retributiva. Tra gli altri, infatti, anche secondo Peruzzi (vedi *Gender pay gap e decentralizzazione contrattuale. Una prospettiva di analisi comparata in Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva. Risultati del progetto europeo “Close the Deal, Fill the Gap”* G. Giappicchelli Editore, 2017) la causa del *gender pay gap* si annida per lo più nei superminimi negoziati individualmente, senza procedure trasparenti e criteri di valutazione ed è per questo che entra in gioco l’importanza della trasparenza nelle retribuzioni. È infatti quest’ultima che consente ai lavoratori di individuare e comprovare possibili discriminazioni basate sul sesso.

**La trasparenza retributiva può anche mettere in luce i pregiudizi di genere nei sistemi retributivi e di inquadramento professionale che non valorizzano il lavoro di donne e uomini in modo paritario e neutro sotto il profilo del genere, o che non valorizzano**

**alcune competenze professionali che sono per lo più considerate qualità femminili.**

Poiché tali pregiudizi sono spesso inconsci, la trasparenza retributiva può contribuire a sensibilizzare i datori di lavoro sulla questione e aiutarli a individuare disparità retributive discriminatorie basate sul genere che non possono essere spiegate da validi fattori discrezionali e che sono spesso involontarie. Dal punto di vista dei lavoratori, la trasparenza retributiva può fornire loro le informazioni e le prove necessarie per negoziare i tassi di retribuzione, nonché i mezzi per contestare potenziali discriminazioni retributive. Dal punto di vista dei datori di lavoro, le legislazioni sulla trasparenza retributiva possono offrire l'opportunità di identificare e affrontare le discriminazioni retributive che potrebbero altrimenti influire negativamente sul buon funzionamento dell'impresa.

**La trasparenza retributiva è quindi uno strumento essenziale per fugare i dubbi sulla parità retributiva tra uomini e donne e per sostenere l'eliminazione dei pregiudizi di genere nelle pratiche retributive.**

Le legislazioni sulla trasparenza retributiva sono un'elaborazione recente ed innovativa e sono sempre più discusse dagli stati membri dell'OIL, tra cui Francia, Lituania, Islanda e Stati Uniti. Ancora, l'Unione Europea (UE) sta attualmente adottando una direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni così come *UN Women*, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) o Eurofound, hanno aggiornato sempre più le loro agende sul tema. Attualmente le politiche in materia sono strutturate intorno a diversi approcci:

- a. Consentire ai dipendenti di richiedere e accedere alle informazioni sui livelli retributivi nella loro azienda;
- b. Richiedere ai datori di lavoro di rivelare la retribuzione di una posizione pubblicizzata ai potenziali dipendenti;
- c. Vietare ai datori di lavoro di richiedere la storia salariale di un dipendente/di un potenziale dipendente;
- d. Creare un organismo indipendente che fornisca ai fattori di lavoro una certificazione di parità retributiva nel caso in cui vengano soddisfatti determinati requisiti;
- e. Obbligare le imprese con una certa soglia di dipendenti a pubblicare informazioni su genere e retribuzione all'interno della struttura;
- f. Effettuare *audit* regolari su genere e retribuzione nelle imprese con una soglia minima di dipendenti;

g. Effettuare valutazioni periodiche delle retribuzioni nelle imprese con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori;

h. Promuovere la discussione sulla parità di retribuzione e sulle verifiche salariali durante la contrattazione collettiva.

**Tuttavia, in letteratura sono presenti anche critiche all'introduzione di una legislazione sulla trasparenza di retribuzione, tra le quali, la più sentita, è quella in riferimento ai costi.** Infatti, le imprese sono chiamate ad affrontare costi amministrativi e di conformità con pochi - o nessun- beneficio diretto noto e ciò fa sì che molte di loro cercano di conformarsi al minor costo possibile, con la conseguenza di avere informazioni sulla trasparenza retributiva poco chiare o insufficienti. A ciò si aggiunga che un'altra problematica è quella collegata alla *privacy*: il rispetto del diritto alla *privacy* implica che le informazioni complete sulla retribuzione non possono essere fornite apertamente. Per affrontare questa sfida, alcuni Paesi richiedono alle imprese di fornire dati aggregati o medi sulle retribuzioni oppure di rendere anonime le informazioni fornite.

**L'Organizzazione Internazionale del Lavoro il 16 settembre 2022 ha pubblicato un *paper* in cui vengono mappate le legislazioni esistenti nei Paesi che hanno promulgato trasparenza retributiva e in cui viene valutato l'impatto.** Il documento presta particolare attenzione ai punti di vista delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e alle argomentazioni a favore e contro le leggi sulla trasparenza retributiva, tenendo in considerazione il fatto che molti Paesi hanno introdotto solo recentemente una legislazione analoga e per questo motivo è necessario un po' di tempo per valutarne l'impatto. In generale si nota come non esista un'unica soluzione che sia ottimale per tutti, ma anzi le misure si distinguono in diversi strumenti tra cui:

- Rapporti periodici sul divario retributivo di genere, il cui obiettivo è quello di promuovere il dialogo tra datori di lavoro e lavoratori sulle retribuzioni e sulle pratiche aziendali esistenti.

- *Audit* sulla parità di retribuzione, che comprendono in gran parte un'analisi della proporzione di donne e uomini per ogni categoria o posizione professionale, del sistema di valutazione e classificazione del lavoro utilizzato e informazioni dettagliate sulla retribuzione e sui differenziali retributivi in base al genere.

- Il diritto dei lavoratori a richiedere informazioni sulla retribuzione;

- Coinvolgimento/consultazione tra datori di lavoro e lavoratori sulle misure adottate. Le imprese con contratti aziendali possono fare riferimento ai termini del contratto quando esercitano il diritto

di ottenere informazioni sui livelli retributivi.

- Strumenti digitali per migliorare la trasparenza retributiva, che assistono i datori di lavoro nell'adempimento dei requisiti legislativi in materia di trasparenza retributiva. Inoltre, lo strumento digitale facilita le imprese nell'adempimento del compito di rendicontazione, eliminando alcuni oneri.

**La maggior parte dei Paesi si affida ad una combinazione delle misure, piuttosto che a un'unica soluzione: la rendicontazione della trasparenza retributiva può essere un primo passo verso l'audit della parità retributiva;** l'audit della parità retributiva può essere collegato a incentivi come detrazioni fiscali o sanzioni come multe e le informazioni raccolte attraverso la rendicontazione della parità retributiva possono essere discusse con i rappresentanti dei lavoratori e confluire, così, nelle trattative a livello collettivo.

**Il ruolo delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori è fondamentale, sia nelle trattative che portano all'emanazione delle leggi sulla trasparenza retributiva sia durante le fasi di attuazione, così come è importante il ruolo proattivo del governo.** Le associazioni datoriali devono partecipare attivamente ai dibattiti sulla trasparenza retributiva e sul divario retributivo tra i generi e, più in generale, sulla parità sul posto di lavoro per prevedere ed anticipare l'azione legislativa. Esse hanno un ruolo fondamentale poiché possono raccogliere le preoccupazioni e le sfide delle imprese così come possono comunicare gli sforzi già compiuti da quest'ultime per ridurre il divario retributivo. Inoltre, possono garantire che le misure progettate prendano in considerazione le sfide specifiche che le imprese -soprattutto di piccole e di medie dimensioni- possono trovarsi ad affrontare nel conformarsi ai requisiti legislativi.

**D'altro canto, le organizzazioni dei lavoratori si trovano in una posizione privilegiata. Esse hanno la possibilità di incorporare la parità salariale nel processo di contrattazione collettiva, di impegnarsi nello sviluppo di relazioni sulla trasparenza salariale o di audit salariali insieme ai rappresentanti dei datori di lavoro e, in particolare, di monitorare l'attuazione delle misure di trasparenza salariale.** Non si dimentichi, inoltre, che rappresentano il primo contatto per i lavoratori e le lavoratrici che vogliono avere maggiori informazioni sulle pratiche retributive nelle loro imprese. I sindacati svolgono un ruolo altrettanto decisivo nella progettazione, nell'attuazione e nel miglioramento delle misure di trasparenza retributiva.

**Infine, il governo deve saper adottare le misure necessarie per coinvolgere le**

**organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori durante le negoziazioni per elaborare delle leggi sulla trasparenza retributiva.** I governi svolgono anche un ruolo fondamentale nel fornire il sostegno necessario alle organizzazioni datoriali, sindacali e ai loro membri, in modo che i datori di lavoro non solo rispettino gli obblighi di legge, ma raccolgano anche i benefici di una maggiore trasparenza retributiva a livello aziendale, e che i lavoratori siano in grado di comprendere ed esercitare i propri diritti.

**Francesca Valente**

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro  
ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@valentefranc](https://twitter.com/valentefranc)