

GENDER PAY GAP

SPAGNA E ITALIA: DUE MODELLI A CONFRONTO

SISTEMI PER RAFFORZARE L'APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE

Il diritto alla parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è uno dei principi fondamentali sanciti sin dal trattato di Roma. Garantire la piena efficacia di questo diritto è la vera sfida di oggi.

Il punto è che per garantire l'applicazione del principio della parità retributiva, come espresso chiaramente nella Direttiva 2006/54/CE, è necessario potenziare il sistema normativo tramite il meccanismo della trasparenza retributiva come emerge dalla raccomandazione del 2014 che integra la Direttiva.



Dal 2010 esiste in Italia, un dispositivo che va in questa direzione ed è contenuto nel Codice delle Pari Opportunità, come verificheremo più avanti. [La Legge 5 novembre 2021, N. 162, pubblicata il 18 Novembre 2021 in G.U.](#) riporta l'attenzione sulla questione ma non nasce dunque per creare lo strumento, bensì per rafforzarlo e divulgarlo.

Con la stessa finalità, attualmente in Commissione Europea si discute la proposta di [Direttiva COM\(2021\) 93 finale](#). È interessante conoscere il suo contenuto sfruttando la valutazione d'impatto dell'implementazione in cui la Commissione identifica la migliore scelta tecnica per la salvaguardia della parità retributiva, analizzando diverse opzioni possibili.

La commissione propende per un modello nel quale:

- salvaguardare la trasparenza delle informazioni sulla retribuzione, prima e durante il rapporto di lavoro, attraverso un meccanismo di richiesta dei lavoratori;
- favorire la trasparenza delle informazioni retributive attraverso un rafforzamento della comunicazione delle informazioni statisticamente rilevanti ai fini della valutazione della disparità retributiva di genere.

“Non c'è ripresa sostenibile se dimentichiamo metà del mondo”

MARIO DRAGHI*

*In occasione del suo intervento in apertura dell'evento su piccole e medie imprese e imprenditorialità femminile, organizzato nel quadro del vertice G20 a Roma - Ottobre 2021.

Il legislatore italiano sembra aver optato per un altro dei modelli proposti dalla Commissione. Infatti:

- per salvaguardare la trasparenza delle informazioni sulla retribuzione prima e durante il rapporto, predilige il meccanismo della comunicazione proattiva da parte dei datori di lavoro;
- con riguardo alla trasparenza delle informazioni retributive predilige il meccanismo della certificazione della parità retributiva.

Questa diversa posizione della norma italiana può essere criticabile, in quanto a breve la nuova approvazione di una Direttiva Europea costringerà lo Stato italiano ad un nuovo percorso legislativo più conforme alla normativa europea.

Tutto ciò premesso, ricordiamo che il sistema italiano nato per garantire l'efficacia del diritto alla parità retributiva è contenuto nel decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, che ha apportato modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198).

Fino al prossimo 3 dicembre 2021, data di entrata in vigore della nuova Legge, il codice prevedeva per le aziende con più di 100 dipendenti, l'obbligo di inviare un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile» in base a diversi parametri. Con la nuova norma l'obbligo è stato esteso alle aziende con più di 50 dipendenti, ampliando il bacino di interesse della normativa dalle circa 13.000 mila imprese circa con più di 100 dipendenti alle 31.000 mila con più di 50 dipendenti.

A tal proposito va ricordato che è necessario registrare i piani di parità entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio, quindi nello specifico le date da tenere in considerazione ad oggi, fermo restando eventuali modifiche che verranno introdotte da decreti attuativi (da emanarsi entro il 01/02/2021) sono:

BIENNIO

2018 - 2019

2020 - 2021

DATA VERIFICA NUMERO DIPENDENTI

31/12/2019

31/12/2021

NUMERO DIPENDENTI

> 100

> 50

DATA PRESENTAZIONE PROSPETTO

30/04/2020
(prorogata al 30 giugno 2020)

30/04/2022

31 dicembre 2019 >100 dip entro il 30 giugno 2020 - il rapporto esclusivamente in modalità telematica, accedendo dal portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it - all'applicativo "Equalmonitor" utilizzando le credenziali già in possesso per accedere a cliclavoro ovvero con le credenziali SPID (articolo 1, comma 3 del DM 3 maggio 2018).

La legge prevede inoltre che tale Rapporto venga trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e al Consigliere Regionale o Nazionale di parità e al consigliere di parità della Città Metropolitana o Provincia, che dovrebbero elaborare tali dati per promuovere misure di azione positiva o per agire in giudizio. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblicherà, in un'apposita sezione del proprio sito internet, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e di quelle che non l'hanno trasmesso. La sezione ad oggi disponibile sul sito del Ministero è la seguente

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/rapporto-periodico-situazione-personale/Pagine/default.aspx>

AZIENDA

MENO DI 50

PIÙ DI 50

PIÙ DI 100

PRESENTAZIONE RAPPORTO DI PARITÀ

FACOLTATIVA

OBBLIGATORIA
DAL 2022

OBBLIGATORIA
DAL 2017

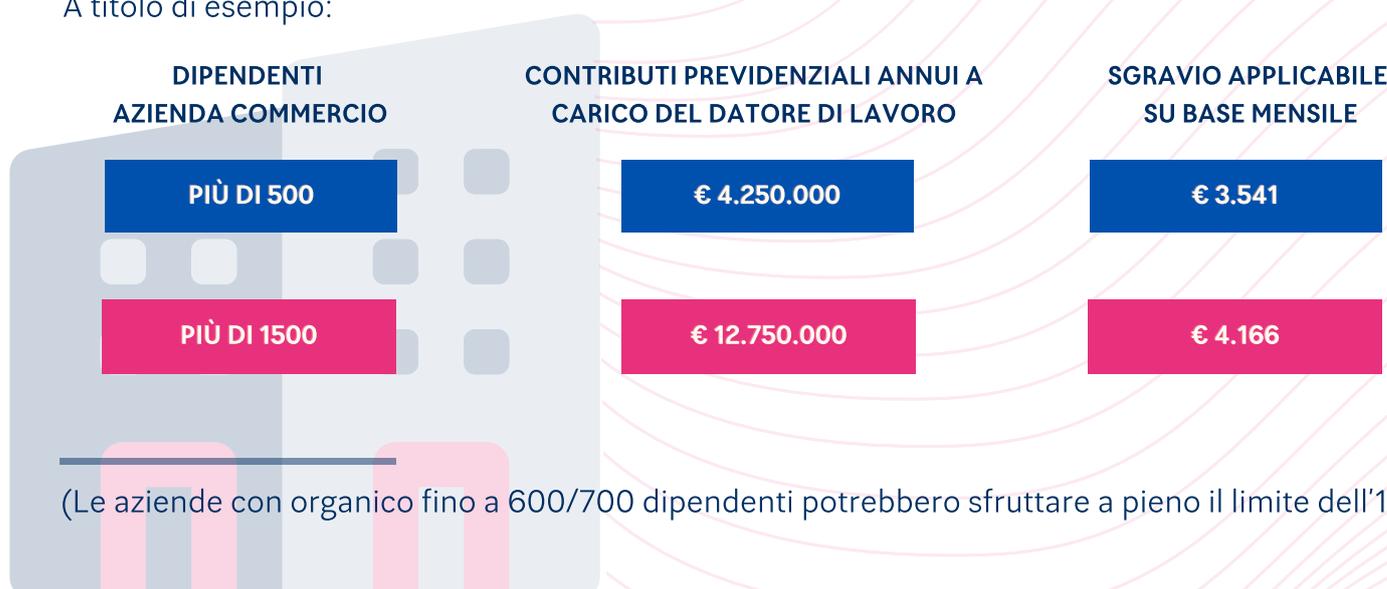
CERTIFICAZIONE

FACOLTATIVA

La vera novità di questa riforma è che le aziende più virtuose potranno ottenere volontariamente la certificazione di parità di genere a partire dal 1° gennaio 2022 accedendo a un sistema premiate grazie al quale ottengono uno sgravio contributivo della seguente entità:

SGRAVIO = CONTRIBUTI PREVIDENZIALI x 1% FINO A MASSIMO 50.000 EURO ANNUI

A titolo di esempio:





Inoltre, le aziende certificate avranno diritto ad un punteggio premio per l'attribuzione di aiuti di stato e/o cofinanziamento degli investimenti.

Oltre a premiare i più virtuosi, la norma deve purtroppo intervenire sotto il profilo sanzionatorio relativamente all'obbligo di redazione e trasmissione del rapporto e in tal senso prevede:

- L'invito a ottemperare all'obbligo nei sessanta giorni successivi
- Se persiste l'inottemperanza minimo ➔ 516,46 euro e massimo 2.582,28 euro [1]
- Se persiste l'inottemperanza per 12 mesi ➔ sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda
- Rapporto mendace o incompleto ➔ sanzione amministrativa pecuniaria minimo 1.000 e massimi 5.000

Queste misure sono indispensabili anche alla luce del bassissimo impatto della normativa attuale, giudicata insufficiente nell'anno 2020 dal Ceds che ha formulato formale richiamo: "l'Italia ha violato i diritti delle donne perché ha fatto insufficienti progressi misurabili nel promuovere uguali opportunità per quanto concerne una pari retribuzione".

Parimenti al Senato della Repubblica si parla di una norma inefficace dovuta alla storica insufficiente dotazione di mezzi e di personale per consentire un uso effettivo di tali rapporti informativi, "ove effettivamente presentati" e invita il legislatore a "rianimare una norma dimenticata".^[2]

[1] Si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520: "L'art. 11 (Inosservanza dei provvedimenti dell'organo di vigilanza) del d.lgs. n. 758/1994 (in GU, 26 gennaio 1995, n. 21) prevedeva precedentemente sanzioni da euro 103 (lire 200 mila) a euro 516 (lire un milione); l'importo delle sanzioni risulta quintuplicato, a far data dal 1° gennaio 2007, per effetto dell'art. 1, comma 1177, della l. n. 296/2006."

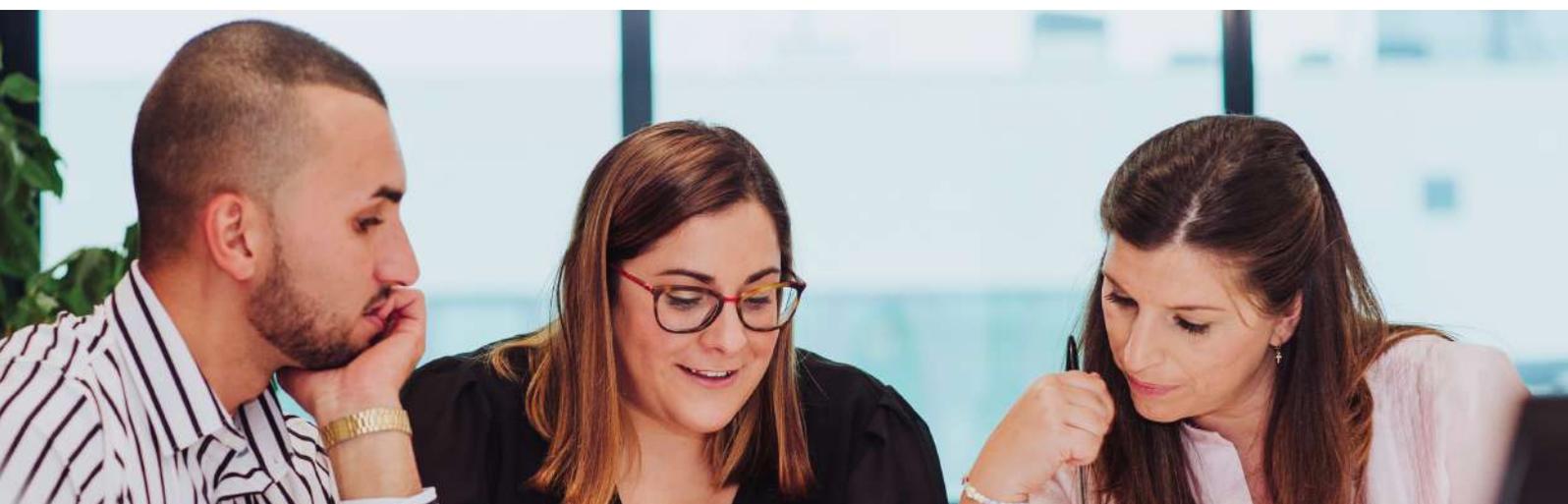
[2] <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Documents/Rapporto-annuale-attivita-di-tutela-e-vigilanza-2020-signed.pdf>
Pagina 58 – 63 Dimensione di Genere e attività di Vigilanza, non riporta dati vincolati all'attività di verifica degli adempimenti vincolati alla Parità Retributiva.

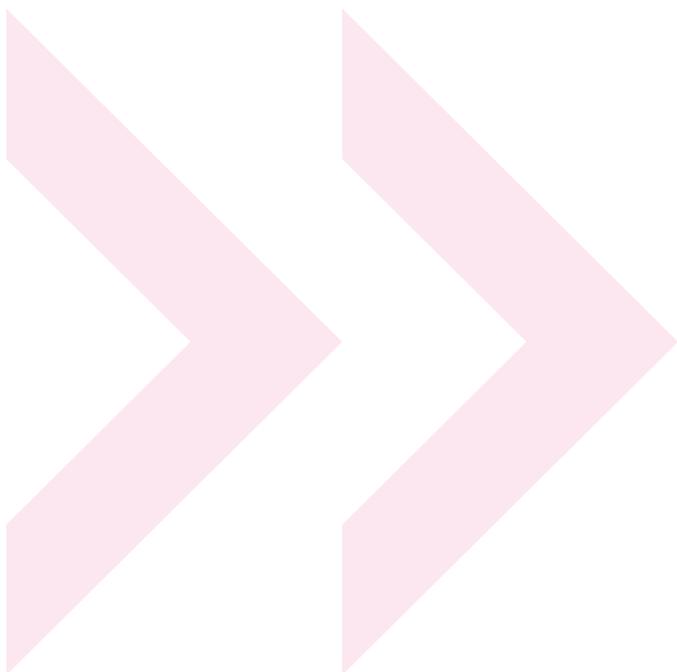
Se paragoniamo quanto fatto invece in Spagna gli sforzi sembrano essere più efficaci pur non essendo ancora sufficienti. La Spagna ha sancito il proprio sistema a distanza di un anno dal nostro Codice delle pari opportunità mediante La Ley Orgánica 3/2007, del 22 di marzo, per la parità effettiva di donne e uomini. La Legge mira, non solo alla prevenzione di comportamenti discriminatori ma anche alla previsione di politiche attive per promuovere l'equità in forma trasversale nella società e per quanto riguarda la parità retributiva, l'articolo 45 sancisce l'"elaborazione e applicazione dei piani di parità".

Il piano così elaborato poteva essere registrato ma non vi era l'obbligo secondo il Real Decreto 713/2010, del 28 maggio, relativo al registro e deposito dei convegni e accordi collettivi, infatti tra 4.700 aziende con più di 250 dipendenti contemplate a gennaio 2019 soltanto 286 avevano registrato un piano di parità presso il Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (Regcon). Questo significa che solo il 6% delle aziende avevano assolto al proprio dovere.

Dodici anni più tardi, il Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 marzo (misure urgenti per la garanzia della parità di tratto e opportunità tra donne e uomini nell'ambito lavorativo), intensifica le misure mediante nuovi obblighi e controlli più severi. Viene inoltre abbassata la soglia dei dipendenti oltre la quale scatta l'obbligo: l'azienda con più di 50 dipendenti deve negoziare e registrare obbligatoriamente il proprio piano di parità. Di conseguenza, dal 2022, in Spagna, diventeranno circa 25.000 le aziende con più di 50 dipendenti obbligate a registrare il proprio piano mediante l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dello stato mediante la seguente pagina web <https://www.igualdadenaempresa.es/home.htm> che vi invitiamo a confrontare con quella italiana.

Infine, bisogna fare cenno allo stato dell'arte relativo al monitoraggio e controllo di tali obblighi. A questo riguardo la Ley Orgánica del 2007 in materia di ispezioni ha incluso i controlli mirati al corretto adempimento delle norme in materia di parità retributiva. L'evoluzione in questo senso è stata il passaggio dalle 61 verifiche del 2007 alle 1.300 del 2012, purtroppo scese a 807 nell'anno 2017 (ultimo anno pubblicato).





In conclusione - pur avendo la Spagna prediletto il meccanismo puramente sanzionatorio, rinunciando ai meccanismi premiali promossi dall'Italia - in entrambi i Paesi è indispensabile favorire una nuova spinta per vincere una sfida che dipenderà in gran parte dal rispetto delle nuove regole da parte delle aziende, nonché dall'efficacia delle misure di controllo e monitoraggio da parte delle autorità. Ma alla base di questo ci deve essere una maggiore consapevolezza e impegno non solo nei confronti delle donne ma nei confronti dell'intera società che ne beneficerà.



Fiabilis è un Gruppo Internazionale presente in 8 Paesi, impegnato nell'attività di consulenza strategica per le Direzioni HR si occupa di sviluppare progetti di analisi per l'ottimizzazione dei costi del lavoro e della previdenza sociale.

La metodologia fortemente supportata dalle più avanzate tecniche di business Intelligence e di analisi di banche dati, ci consente di supportare i nostri clienti anche in questa rinnovata sfida vincolata all'elaborazione e monitoraggio dei programmi di miglioramento della parità retributiva azienda.

Se ti è piaciuto il nostro White Paper continua a seguirci su



fiabilis.it



[fiabilis-consulting-group-italia](https://www.linkedin.com/company/fiabilis-consulting-group-italia)

Un ringraziamento speciale alla Dott.ssa Monica Lucci per il suo prezioso contributo alla realizzazione del presente White Paper.