

AUDIZIONE CISL

presso la X Commissione Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato della Repubblica, nell'ambito dell'esame AG 379 "Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2023/970, 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione"

(Roma, 24 febbraio 2026)

Premessa

Il gap retributivo di genere in Italia dipende soprattutto da fattori di ordine culturale: la separazione dei ruoli e compiti della donna nella famiglia e nella società; il suo impatto sulle scelte formative e nel mondo del lavoro con la conseguente segregazione lavorativa; la scarsità di infrastrutture per la prima infanzia e di servizi adeguati in campo socio-assistenziale; i part-time come scelta forzata; l'utilizzo dei congedi scarsamente condiviso, ecc.

Quindi una parte consistente del gap retributivo si origina prima e fuori del posto di lavoro, soprattutto considerando che in Italia, oltre ad una ottima legislazione anti-discriminatoria, abbiamo una copertura altissima della contrattazione collettiva con un sistema avanzato di relazioni sindacali. Inoltre la parte di gap retributivo che si genera sul luogo di lavoro è spesso causato non da discriminazioni esplicite bensì dalla minore partecipazione delle donne agli elementi retributivi variabili, agli straordinari, turni, incarichi, indennità, diarie, etc, per motivi legati alle esigenze di cura, discriminazioni non esplicite ma non per questo meno gravi, che la Direttiva potrà intercettare, e questo è importante, ma modificare solo in parte, in assenza di altri, più profondi, interventi. Le disposizioni della Direttiva infatti operano soprattutto sul piano formale, mentre urgono nel contempo cambiamenti sostanziali, soprattutto culturali e di sistema sociale.

Ciò non toglie che rendere trasparenti gli elementi del sistema retributivo possa contribuire a superare alcune disparità retributive dovute non solo a fattori direttamente discriminatori ma anche, ad esempio, a inquadramenti consolidati nati in contesti storici che possono avere incorporato stereotipi di genere o che comunque non sono necessariamente neutrali rispetto al genere, e ad individuare eventuali fattori di discriminazione, soprattutto indiretta, intervenendo per condurli su un terreno di equilibrio paritario, non solo con riferimento alla questione di genere ma anche con riferimento a disparità generazionali. L'obiettivo della Direttiva è soprattutto usare la leva regolatoria per spingere le organizzazioni ad una assunzione di responsabilità per superare eventuali opacità dei processi che governano le retribuzioni.

Per questo motivo siamo attenti ad un recepimento corretto, nella consapevolezza che il recepimento di tale normazione europea comporta diverse complessità.

Osservazioni e richieste di emendamento al testo

Ambito di applicazione - Art. 2

- All'art.2, comma 2 cancellare le parole “dei contratti di apprendistato” e “e dei contratti di lavoro intermittente”.

Non si giustifica in alcun modo l'esclusione dei contratti di apprendistato e intermittente, che interessano circa 1.300.000 lavoratori e lavoratrici, dall'ambito di applicazione dei principi di trasparenza retributiva. Pertanto tali contratti vanno ricompresi.

Definizioni - Art.3

- All'art.3, comma 1, lett. b) cancellare le parole “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”.

Lo schema di recepimento esclude esplicitamente dalla definizione di livello retributivo le componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea, quando nella pratica sono proprio queste le voci dove possono annidarsi eventuali differenziali retributivi a sfavore delle lavoratrici, molto più che nelle altre voci retributive. È necessario, quindi, eliminare tale esclusione.

- All'art.3, comma 1, lett o) sostituire il testo con il seguente: “rappresentanti dei lavoratori”: “le rappresentanze sindacali unitarie (RSU), i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”.

La riscrittura della definizione di rappresentanti dei lavoratori si rende necessaria in quanto la formulazione attuale presenta tre problematiche rilevanti nel contesto italiano. L'emendamento proposto cancella innanzitutto il riferimento ai rappresentanti delle OO.SS. “firmatarie del CCNL applicato”, che darebbe legittimazione anche a sigle firmatarie del contratto ma prive di rappresentatività reale o compiacenti col datore di lavoro, consentendo loro di esercitare i diritti previsti dal decreto legislativo come l'accesso alle informazioni retributive, la partecipazione alla valutazione congiunta, l'azione giudiziaria. La riscrittura da noi proposta elimina inoltre il riferimento ai singoli “componenti” delle RSU e lo sostituisce con il riferimento alle RSU nel loro complesso. Infine l'emendamento cancella la clausola sui “soggetti cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato”, particolarmente problematica perché manca qualsiasi criterio oggettivo su chi può ricevere mandato, con il rischio concreto di legittimare rappresentanze controllate dal datore di lavoro, soprattutto in contesti dove il sindacato è debole, in cui un datore potrebbe far firmare mandati collettivi a soggetti compiacenti (es. associazioni professionali, consulenti esterni, singoli dipendenti di fiducia) che formalmente rappresentano i lavoratori ma di fatto tutelano gli interessi aziendali. È necessario utilizzare i criteri di rappresentatività oggettivi già esistenti nell'ordinamento (Statuto dei lavoratori) e

nella prassi sindacale (Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza) per garantire che i "rappresentanti dei lavoratori" siano effettivamente tali.

Stesso lavoro e lavoro di pari valore - Art.4

- All'art.4, comma 1, le parole "ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori" sono sostituite da "ferma restando la possibilità di adire le procedure previste dal presente decreto".

E' positivo avere stabilito la presunzione di conformità dei CCNL siglati dalle sigle comparativamente più rappresentative, in quanto ciò può rappresentare un incentivo ad applicare tali contratti in alternativa a quelli in dumping, che esporrebbero maggiormente i datori a contenzioso retributivo. Ma chiediamo di sostituire l'ultima parte del comma con una riscrittura che renda chiaro che, in caso di sospetta discriminazione, è comunque possibile adire le procedure previste dallo schema di decreto, senza escludere, come farebbe pensare l'attuale testo, l'inversione dell'onere della prova, che è principio base della Direttiva oltre che del nostro ordinamento, il quale già lo prevede nel codice delle pari opportunità nei casi di discriminazione di genere (e che viene infatti richiamato dall'art. 12 dello schema di decreto).

- All'art.4, comma 2, lett. a) cancellare le parole "applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL" e al comma 2, lett. b) cancellare le parole "applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL".

L'emendamento è volto ad eliminare, sia dalla definizione di "stesso lavoro" che da quella di "lavoro di pari valore", il riferimento al contratto applicato, lasciando il solo riferimento ai CCNL comparativamente più rappresentativi a livello nazionale. Questo perché la scelta che il parametro sia costituito dal CCNL "applicato" e solo "in mancanza" si faccia riferimento al CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore, implica che un'impresa che applica un contratto pirata con classificazioni e minimi retributivi più bassi potrà utilizzare quei parametri per valutare se rispetta o meno la parità salariale di genere. La normativa di trasposizione della direttiva europea rischierebbe in tal modo di diventare uno strumento di legittimazione del dumping contrattuale. Per la Cisl il CCNL di riferimento deve essere esclusivamente quello sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale settoriale.

- All'art. 4, comma 3, dopo le parole "delle responsabilità, aggiungere le parole "dell'esperienza".

L'emendamento è volto ad includere tra i criteri obiettivi per determinare se due lavori sono di pari valore, la valutazione dell'esperienza, in quanto una maggiore esperienza, implicando solitamente una competenza superiore, può tradursi in una valorizzazione del contributo professionale che può legittimamente giustificare una differenza di retribuzione. Infatti, i nostri CCNL ne tengono conto in forme diverse (inquadramenti professionali, scatti di anzianità, progressioni economiche).

- All'art.4, comma 4, dopo le parole "previsti dai CCNL" aggiungere le parole "stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Positivo il concetto per cui i sistemi di classificazione e inquadramento previsti dalla legge o dai contratti collettivi nazionali di lavoro costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri enunciati, ma deve essere specificato che ciò vale solo per quelli stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentativi, in coerenza con quanto affermato nel comma 1 di questo stesso articolo.

- All'art.4, comma 4 cancellare le parole "Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere."

Problematica l'ammissibilità di sistemi di classificazione aziendale unilateralmente stabiliti dal datore di lavoro ad integrazione del CCNL che potrebbero risultare parziali, strumentali o in contrasto rispetto al nostro sistema di relazioni industriali, contrattuale e di rappresentanza sindacale, pertanto la frase va cassata.

- Art.4, comma 5, cancellare l'intero comma.

Riteniamo improprio, oltre che di difficile gestione, consentire la comparazione tra datori di lavoro diversi, pur se applicano lo stesso CCNL, pertanto chiediamo di cassare l'intero comma.

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione - Art.5

- All'art.5, comma 1, alla fine del primo periodo, aggiungere le parole "nonché l'informazione relativa al contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto".

L'emendamento è volto ad estendere ai candidati ad un impiego anche l'obbligo di comunicare il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, obbligo già vigente in relazione ai neo-assunti (articolo 1, comma 1 lett q del citato Dlgs 152/1997).

Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica - Art.6

- All'art.6, comma 2, secondo periodo, cancellare le parole "o equivalenti".

In coerenza con quanto già osservato sopra, è critica l'equiparazione dei CCNL siglati da OOSS comparativamente più rappresentative con i c.d. contratti "equivalenti", ai fini di considerare assolto l'obbligo informativo. Il concetto di equivalenza, infatti, rischia di legittimare contratti meno rappresentativi, rischiando inoltre di creare incertezza giuridica e rischi di contenzioso.

Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile - Art.9

- All'art.9, comma 8, primo periodo, sostituire le parole "ogni anno" con le parole "ogni due anni".
- All'art.9, comma 8, secondo periodo, sostituire le parole "ogni tre anni" con le parole "ogni due anni".
- All'art.9, comma 8, terzo periodo, sostituire le parole "ogni tre anni" con le parole "ogni due anni", sostituire "100" con "50", sostituire "2031" con "2028".

Gli emendamenti sono volti a:

-prevedere per gli obblighi informativi una cadenza biennale uguale per tutti i datori di lavoro, indipendentemente dalla dimensione aziendale, uniformandola a quella prevista nel Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile già previsto dall'art. 46 del Codice delle pari opportunità, che andrebbe adeguatamente integrato;
- estendere gli obblighi informativi ai datori di lavoro che impiegano tra 50 e 100 dipendenti, in coerenza con il già citato Rapporto biennale e tenuto conto della dimensione media delle aziende nel nostro paese
- abbreviare i tempi di entrata in vigore per i datori di lavoro che occupano tra i 50 e 149 dipendenti, pur mantenendo una gradualità.

Valutazione congiunta delle retribuzioni - Art. 10

- All'art.10, comma 4, dopo le parole "entro un termine ragionevole" aggiungere le parole "concordato con le rappresentanze sindacali e comunque entro 6 mesi dalla valutazione congiunta".

L'emendamento è finalizzato ad affidare ad un accordo con la rappresentanza sindacale l'individuazione del termine entro il quale il datore deve adottare le misure emerse dall'analisi, nonché a fissare un termine ultimo, superando la vaghezza del concetto di "termine ragionevole".