

XIX CONGRESSO NAZIONALE UIL
2 - 4 LUGLIO 2026



Memoria audizione UIL

SENATO DELLA REPUBBLICA – COMMISSIONE AFFARI SOCIALI, SANITÀ, LAVORO PUBBLICO E PRIVATO, PREVIDENZA SOCIALE

Atto del Governo 379 (parità retributiva)

Gentili Presidente e Vicepresidenti, gentili Senatrici e Senatori,

in merito allo schema di decreto legislativo che recepisce la direttiva Ue 970/2023, come Uil, esprimiamo forte perplessità in merito alla sua reale efficacia, rispetto alle finalità ambiziose della direttiva europea stessa.

In generale, possiamo affermare che il testo italiano recepisce il minimo indispensabile della norma europea: pur comprendendo le difficoltà nella costruzione di un intervento legislativo più coraggioso, non possiamo che sottolineare come questo approccio rappresenti un'occasione mancata di intervenire in modo significativo sulla radicata situazione di profonda disuguaglianza tra uomini e donne nel mercato del lavoro.

In primo luogo, l'ambito di applicazione: si è scelto di escludere il lavoro domestico, il lavoro intermittente e l'apprendistato. In particolare per quest'ultima tipologia, davvero non comprendiamo le motivazioni di tale esclusione.

In secondo luogo, i riferimenti alla contrattazione collettiva: l'approccio utilizzato lascia spazio ad ambiguità. Se, infatti, da una parte *“l'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza”* (art. 4, comma 1), in più parti del testo, però, si fa riferimento al *“contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda”*. Una simile scelta è, per noi, inaccettabile: legittima contratti non rappresentativi, indebolisce le tutele e rischia di mettere in discussione definitivamente lo scopo della direttiva in merito alla valutazione del lavoro di pari valore. Per la Uil, non ci sono ambiguità: ogni comparazione retributiva deve basarsi esclusivamente sui CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente

più rappresentative. Altrettanto grave è la scelta di consentire, ai fini della determinazione delle retribuzioni, *“sistemi di classificazione professionale decisi dal datore di lavoro”* a integrazione di quanto previsto dal CCNL (art. 4, comma 4).

Terzo punto: la scelta di creare un percorso autonomo rispetto al già esistente strumento del Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. A nostro parere, sarebbe stato opportuno implementare le nuove richieste europee nel Rapporto biennale, che in due dimensioni è migliorativo rispetto alle richieste di Bruxelles: la periodicità (ogni due anni, appunto, mentre la direttiva prevede un obbligo di reporting triennale fino ai 250 dipendenti) e l'ambito di applicazione (tutte le aziende sopra i 50 dipendenti sono già obbligate a redigerlo, mentre la direttiva prevede un obbligo di comunicazione dei dati solo per le aziende da 100 dipendenti in su). E, a questo proposito, consideriamo spropositato l'intervallo di tempo concesso alle imprese sotto i 149 dipendenti per la prima comunicazione dei dati richiesti: giugno 2031, cinque anni sono un'enormità e non possiamo permettercelo.

Quarta criticità: se la comparazione si farà sui livelli retributivi, così come definiti dall'articolo 3, lettera b), che sono riferiti ai livelli di inquadramento dei CCNL con 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”, si rischia di depotenziare fortemente l'impatto reale della legge stessa perché, come è ben noto, è proprio sulla componente accessoria o variabile della retribuzione che nascono e crescono le discriminazioni. La comparazione va fatta sulla retribuzione reale, di cui all'articolo 3, lettera a).

Un quinto elemento problematico riguarda il diritto di informazione: all'articolo 7, comma 2, si prevede che i dati richiesti dal lavoratore o dalla lavoratrice possano essere pubblicati sulla rete intranet, invece che consegnarli alla persona che li ha richiesti. Ci sembra un percorso a ostacoli, che non va nella direzione né della trasparenza né dell'efficacia delle risposte.

Inoltre, la direttiva si esprime chiaramente per la valorizzazione del dialogo sociale in tutti i passaggi, mentre il Decreto Legislativo lo prevede solo quando le differenze retributive risultano maggiori del 5%.

Un'ultima annotazione: rileviamo che, rispetto alla direttiva europea, nella valutazione del lavoro di pari valore è scomparso il criterio dell'“impegno” (articolo 4, comma 3), come sforzo non solo fisico ma anche psicologico. Questo aspetto del lavoro è ormai diffusamente descritto in letteratura e impatta prevalentemente nei lavori femminilizzati.

In sintesi, riteniamo che questo schema di decreto legislativo abbia ampi margini di miglioramento e ci auguriamo che, in fase di discussione parlamentare, le riflessioni e le perplessità espresse in questa sede possano trovare spazio.

Questo nell'interesse, che ci auguriamo essere collettivo, di eliminare trattamenti discriminatori nei confronti delle donne sul fronte retributivo, che si sommano e si rafforzano l'un l'altro con una serie di altri divari di genere – sul piano occupazionale, sul piano della suddivisione dei carichi di cura, sul piano pensionistico, solo per citarne alcuni – che non sono solo ingiusti ma rappresentano anche uno dei principali ostacoli a che il nostro Paese possa finalmente fare un salto qualitativo, stabile e sostenibile, nella propria crescita economica.

Roma 25 febbraio 2026