

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 2338

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CARFAGNA, SCOMA, ZANELLA, SARRO, POLIDORI, LABRIOLA, SACCANI JOTTI, RUFFINO, CASSINELLI, NOVELLI, PETTARIN, ROTONDI, SPENA, VIETINA, MAZZETTI, PITTALIS, ROSSELLO, FASANO, FERRAIOLI, FIORINI, BAGNASCO, GIACOMETTO, CAPPELLACCI**

Disposizioni in materia di pubblicità dei dati relativi al numero, all'inquadramento e alla retribuzione dei lavoratori dipendenti, al fine di superare il divario retributivo tra i sessi

Presentata il 15 gennaio 2020

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il divario tra i sessi nelle retribuzioni (cosiddetto « *gender pay gap* ») consiste nel riconoscimento di retribuzioni diverse, a parità di funzioni svolte, a donne lavoratrici e a uomini lavoratori.

In un'ottica più ampia, il divario di genere nel mondo del lavoro non si limita esclusivamente alla retribuzione percepita, ma alle diverse opportunità di progredire nella carriera, al numero totale di ore lavorate e alla diversa qualità delle mansioni ricoperte, fino ad arrivare alla stessa effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nella possibilità di accesso a determinate attività lavorative.

Nell'ultimo studio realizzato dall'Eurostat proprio in materia di *gender pay gap*, pubblicato a marzo 2019, a una prima lettura dei dati riportati la situazione italiana non sembrerebbe denunciare eccessive criticità. Sulla base dei dati complessivi, infatti, il divario nella retribuzione percepita tra uomini e donne si attesta al 5,6 per cento a fronte di una media dei Paesi dell'Unione europea pari al 16,6 per cento.

Tuttavia, il dato riportato dall'Eurostat, che pone l'Italia nelle parti alte della classifica relativa ai Paesi nei quali il divario retributivo di genere è meno ampio, è in qualche modo « drogato » e non rispecchia

la situazione reale in cui vivono moltissime lavoratrici italiane.

In Italia, infatti, il *gender pay gap* è oggettivamente molto ridotto nel settore del lavoro pubblico, dove l'indice non supera il 4,4 per cento. Ma se si scorporano i dati del settore pubblico e di quello privato, si nota che in quest'ultimo il divario retributivo tra uomini e donne aumenta notevolmente, attestandosi al 17,9 per cento.

Se poi l'analisi diventa più specifica e si guardano i dati relativi alla retribuzione percepita collegata alle ore effettivamente lavorate, il divario tra uomini e donne aumenta ancora di più, perché le donne lavoratrici tendono a lavorare meno ore degli uomini, fatto che, nella maggior parte dei casi, non è dovuto a una scelta autonoma delle lavoratrici. Il fatto che quasi la metà delle lavoratrici del settore privato svolga la propria attività a tempo parziale è sovente imposto dalla necessità delle stesse lavoratrici di dedicare un determinato numero di ore alla cura dei familiari e dall'assenza di servizi adeguati in grado di rendere conciliabili la vita professionale e gli impegni familiari; in altri casi è invece imposto dai datori di lavoro.

Un altro fattore che incide tanto fortemente quanto indirettamente sul divario tra i sessi nelle retribuzioni riguarda il numero di donne e di uomini occupati. Solo una donna su due, nella fascia dai 16 ai 64 anni di età, risulta occupata, contro il 68,7 per cento degli uomini.

Le statistiche rilevano che il *gender pay gap* è presente fin dall'ingresso nel mondo del lavoro e si manifesta nel fatto che lo stipendio di un lavoratore uomo rispetto a

quello di una sua collega donna, a un anno dalla laurea, è superiore di circa il 17,3 per cento. A distanza di cinque anni la differenza si riduce, ma rimane consistente, attestandosi al 13,9 per cento.

La presente proposta di legge si pone come finalità principale quella di far emergere e di rendere visibile il fenomeno del divario retributivo di genere al fine di favorire una crescente sensibilizzazione dei datori di lavoro, dei lavoratori, delle lavoratrici e delle istituzioni, propedeutica a un suo definitivo superamento.

L'intervento normativo prevede, dunque, che tutti i datori di lavoro con più di quindici dipendenti inviino, con cadenza annuale, all'Ispettorato nazionale del lavoro una serie di dati riguardanti il proprio personale relativi al numero di occupati di sesso maschile e di sesso femminile, alle eventuali nuove assunzioni effettuate nel corso dell'anno, sempre distinte per sesso, all'inquadramento contrattuale e alla retribuzione. Ovviamente, per ragioni di tutela della riservatezza, tra i dati non dovrà essere compresa l'identità dei singoli lavoratori.

Una volta ricevuti i dati trasmessi, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvederà alla loro pubblicazione in un'apposita sezione del proprio sito *internet*.

Per sollecitare l'adempimento della trasmissione dei dati richiesti si prevede, inoltre, l'impossibilità per i datori di lavoro inadempienti di accedere a forme di vantaggio fiscale o ad altri incentivi economici stabiliti da disposizioni legislative adottate successivamente all'entrata in vigore della legge.

## PROPOSTA DI LEGGE

## Art. 1.

1. Al fine di favorire la parità retributiva dei lavoratori senza differenza di sesso, tutti i datori di lavoro privati con più di quindici dipendenti comunicano in forma digitale all'Ispettorato nazionale del lavoro, con cadenza annuale, i seguenti dati relativi ai propri dipendenti:

*a)* numero dei lavoratori occupati di sesso femminile;

*b)* numero dei lavoratori occupati di sesso maschile;

*c)* numero degli eventuali lavoratori di sesso femminile assunti nel corso dell'anno;

*d)* numero degli eventuali lavoratori di sesso maschile assunti nel corso dell'anno;

*e)* inquadramento contrattuale e funzione svolta da ciascun lavoratore occupato;

*f)* importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle eventuali componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, e di ogni altro beneficio eventualmente riconosciuto a ciascun lavoratore.

2. I dati di cui alle lettere *e)* e *f)* del comma 1 non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee.

## Art. 2.

1. I dati di cui all'articolo 1 sono pubblicati in un'apposita sezione del sito *internet* dell'Ispettorato nazionale del lavoro, con modalità che ne consentano la consul-

tazione sia per singolo datore di lavoro sia in forma aggregata.

2. L'Ispettorato nazionale del lavoro invia in modalità digitale a ciascun datore di lavoro una comunicazione che attesta l'adempimento dell'obbligo di cui all'articolo 1, entro trenta giorni dalla ricezione dei dati previsti dal medesimo articolo 1.

3. Per le finalità di cui al presente articolo è autorizzata la spesa di 700.000 euro annui a decorrere dall'anno 2020.

#### Art. 3.

1. I datori di lavoro che non adempiono all'obbligo di cui all'articolo 1 non possono accedere a forme di vantaggio fiscale né ad altri incentivi o vantaggi di natura economica previsti da disposizioni entrate in vigore in data successiva a quella dell'entrata in vigore della presente legge.

#### Art. 4.

1. Agli oneri derivanti dall'articolo 2, comma 3, pari a 700.000 euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2020-2022, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2020, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

