

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3000

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CIVATI, PELLEGRINO, RUBINATO**

Delega al Governo per la disciplina delle forme di pubblicità della composizione e della struttura salariale dei lavoratori dipendenti, al fine di superare il divario retributivo tra i sessi

*Presentata il 31 marzo 2015*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il divario retributivo tra i sessi è un fenomeno complesso che riguarda sia la cosiddetta discriminazione diretta, cioè a parità di lavoro, sia le differenziazioni di mansioni e di settori. Si tratta di un divario troppo ampio, che, a livello di Unione europea, si attesta in media intorno al 16 per cento.

Colmare questo divario è necessario anzitutto per motivi di giustizia e di uguaglianza. Ricordiamo che l'articolo 37 della Costituzione afferma che «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». I destinatari di questo imperativo sono tutti i soggetti, pubblici e privati, da cui dipenda il rispetto dello stesso, compresi quindi i datori di lavoro, ai quali la presente proposta di legge in particolare si rivolge.

Peraltro, si deve considerare che dal superamento del divario si trarrebbero vantaggi anche per l'economia, un riconoscimento adeguato del lavoro delle donne essendo generalmente riconosciuto come un importante fattore di crescita.

Al fine di assicurare la piena realizzazione della parità salariale molti sono gli interventi da porre in essere, anche attraverso la revisione di alcune norme vigenti, intervenendo su sanzioni e incentivazioni, ma il punto da cui partire in modo semplice e immediato può essere quello della trasparenza.

Si tratta di un elemento su cui puntano oggi sia l'Unione europea sia altri Paesi economicamente forti e sviluppati e che ci sembra il caso di riprendere e — per certi versi — anticipare.

Infatti, il 7 marzo 2014 la Commissione europea ha adottato la raccomandazione

2014/124/UE sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza.

Per questo la Germania, che certamente presenta un divario retributivo molto più ampio del nostro, si sta dotando di una legge per la parità salariale di grande significato, che prevede la pubblicizzazione degli stipendi di un'azienda, senza indicare i nominativi dei lavoratori, ma associando alle cifre il riferimento al gruppo di appartenenza e quindi al sesso.

Una soluzione che si combina perfettamente con la decisione del Governo tedesco e della sua maggioranza di introdurre un salario minimo stabilito per legge, come anche in Italia sarebbe auspicabile che si facesse. Una soluzione proposta dal Governo di Grosse Koalition

guidato da Angela Merkel, e in particolare da Manuela Schwesig, Ministra federale della famiglia.

I dati in Italia ci dicono che, per una volta, il nostro Paese è in testa alle classifiche europee, perché il *gap* è solo del 7,3 per cento. Il dato che allarma è però che la differenza aumenta, mentre negli altri Paesi diminuisce.

Con un testo di legge chiaro e semplice, che rinvii all'intervento del Governo, entro poche settimane, si può intervenire immediatamente perché il nostro Paese sia alla pari con i migliori *standard* di civiltà e riconosca quell'equilibrio tra uomini e donne che è un fattore di qualità imprescindibile della nostra democrazia e della nostra Costituzione, perché ogni ostacolo sia rimosso e superato nella nostra vita sociale.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

1. Al fine di colmare il divario retributivo tra i sessi, le imprese e le organizzazioni sono tenute a garantire la trasparenza e la pubblicità della composizione e della struttura salariale della remunerazione dei propri dipendenti, con l'omissione di qualsiasi elemento identificativo personale, tranne l'indicazione del sesso, secondo quanto previsto dall'articolo 2.

## ART. 2.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi con cui definisce:

*a)* le modalità per assicurare la trasparenza e la pubblicità della composizione e della struttura salariale della remunerazione dei dipendenti;

*b)* le sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza e di pubblicità di cui all'articolo 1 nonché delle modalità per assicurarne il rispetto.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera *a)*, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

*a)* assicurare il rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, escludendo in ogni caso la presenza di qualsiasi dato anagrafico diverso dall'indicazione del sesso;

*b)* prevedere la chiara identificazione del sesso;

*c)* prevedere la chiara identificazione della composizione e della struttura salariale;

*d)* assicurare che ciascun lavoratore conosca, senza necessità di presentare apposita richiesta, la retribuzione e ogni altra forma di remunerazione, compresi i

*bonus*, di tutti i lavoratori dipendenti della medesima impresa od organizzazione;

*e)* assicurare che ciascun lavoratore possa consultare, senza necessità di presentare richiesta, per un periodo di almeno sessanta mesi, la retribuzione e ogni altra forma di remunerazione, compresi i *bonus*, di tutti i lavoratori dipendenti della medesima impresa od organizzazione;

*f)* assicurare che le prerogative di cui alle lettere *d)* ed *e)* siano assicurate anche alle associazioni sindacali;

*g)* assicurare che le imprese con almeno cinquanta dipendenti informino regolarmente i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali sulla retribuzione media per categoria di dipendente o posizione, ripartita per sesso;

*h)* assicurare che le imprese e le organizzazioni con almeno duecentocinquanta dipendenti svolgano *audit* salariali da mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali.

3. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera *b)*, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

*a)* prevedere sanzioni amministrative adeguate e ragionevoli in caso di mancato adempimento all'obbligo di rendere pubbliche le retribuzioni e ogni altra forma di remunerazione;

*b)* prevedere sanzioni amministrative adeguate e ragionevoli in casi di mancato rispetto delle modalità previste per assicurare le forme di trasparenza e di pubblicità di cui alla presente legge e ai decreti legislativi adottati ai sensi del presente articolo;

*c)* prevedere un progressivo aumento della sanzione qualora le violazioni di cui alle lettere *a)* e *b)* risultino gravi e reiterate.

