



WOLF

**Tra filosofia e ambiente
Obiettivo: Sviluppo sostenibile**

Associazione BLOOMSBURY Editore
OSCOM-ONLUS

WOLF recensioni

QUINDICINALE ON LINE
Autorizzazione 5003
del Tribunale di Napoli
ISSN 1874-8175 del 2002

Direttore Franco Blezza
Direttore Responsabile
Clementina Gily
Anno XXI Numero 7-8
periodo 1-30 APRILE 2023

Annunci di lavoro con più trasparenza. Lo chiede l'UE

Di Vincenzo Curion



È di recente emanazione la direttiva europea che obbligherà gli Stati membri a vigilare e a intervenire sulle offerte di lavoro, per garantire una maggiore trasparenza ed equità sulle offerte economiche per i lavoratori in cerca d'impiego.

Dal recepimento della normativa europea in poi, non sarà più possibile pubblicare annunci di lavoro che non indichino anche l'offerta del trattamento economico. I datori di lavoro saranno tenuti a dichiarare da subito il livello retributivo prima dell'assunzione, al più tardi in sede di primo colloquio, specificando anche i criteri che definiranno paga annua e avanzamento di carriera. Tramonta, si spera, quell'epoca di annunci anonimi, in cui il lavoratore non poteva vagliare da subito se l'offerta poteva o non poteva essere rispondente ad una propria idea del "giusto compenso".

Il segreto retributivo negli annunci di lavoro, che all'inizio era solo una tendenza, che si è poi trasformata in prassi, rappresenta da tempo una spinosa questione, sovente al centro di polemiche trascinate per anni. Dopo lunghe diatribe su "paghe da fame", "lavoratori sfruttati per pochi spiccioli", "richieste di esperienze e competenze non commisurate allo stipendio", "giovani bamboccioni", questa richiesta europea di chiarezza, rappresentata nella Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 30 marzo 2023, sulla proposta di

www.wolfonline.it - Anno XXI Numero 07-08 periodo APRILE 2023
Autorizzazione 5008 del Tribunale di Napoli - ISSN 1874-8175 del 2002

direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, 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 delle retribuzioni e meccanismi esecutivi (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD)), potrebbe essere foriera di un cambiamento epocale, non soltanto per i lavoratori, ma anche per gli imprenditori che vogliono fare delle proprie imprese e organizzazioni, delle macchine più efficienti, snelle e competitive, nel duro mondo dell'imprenditoria.

Nel testo della proposta di direttiva, approvata con 427 voti favorevoli, 79 i contrari e 76 astensioni, all'articolo 5 si fa espresso rimando di obbligo per il proponentesi datore di lavoro a informare in merito a:

- a. retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere; e
- b. se del caso, sulle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione.

Al comma 2 dello stesso articolo, compare il divieto per il datore di lavoro a "chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro". In questo modo non potrà più pesare la "storia salariale pregressa" del lavoratore, sulla formazione del giudizio e della relativa proposta economica avanzata da chi propone l'impiego.

Il richiamo alla trasparenza di questa direttiva dovrebbe andare, il condizionale è d'obbligo in quanto occorre sempre un passaggio parlamentare, nella direzione di fare emergere quali siano le reali corresponsioni ai lavoratori fin dal momento della proposta di lavoro e per tutta la durata del percorso lavorativo, permettendo all'impiegato e/o al dipendente, di conoscere i presupposti per avanzamenti di carriera e scatti stipendiali.

Nel testo della risoluzione, si fa anche richiamo alla possibilità che il lavoratore possa ricevere in forma aggregata dati relativi ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. In questo modo, attraverso la rappresentanza dei lavoratori, il diretto interessato o i diretti interessati, potranno stabilire la congruità o l'incongruità delle loro retribuzioni, decidendo per un ricorso alla giustizia per far valere i propri diritti. Infatti, una differenza del solo 5% per le retribuzioni, comporterà che il datore di lavoro, imprenditore o pubblica amministrazione che sia, dovrà rivalutare la retribuzione di concerto con i sindacati.

In questo modo, attraverso questo principio di valutazione così sancito, dovrebbe essere possibile l'individuazione, la correzione e/o la prevenzione di differenze retributive tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile, che non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Questioni spinose di gender gap come il "ceiling glass" -situazione in cui l'avanzamento di carriera di una persona in una organizzazione lavorativa o sociale, o il raggiungimento della parità di diritti, viene impedito per discriminazioni e barriere di prevalente origine razziale o sessuale, che si frappongono come ostacoli di natura sociale, culturale, psicologica apparentemente invisibili anche se insormontabili- e lo sticky floor, -quella lunga permanenza delle donne nei ruoli più bassi delle organizzazioni-, nonché, più in generale, la sovra rappresentanza delle donne nelle mansioni e nei ruoli medio bassi, e la pratica di differenziare i compensi non soltanto in base all'esperienza, ma anche in base al genere dell'impiegato o del collaboratore, che avevano già spinto il parlamento italiano a licenziare la legge del 5 novembre 2021, n. 162 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 275 del 18-11-2021, che agisce su queste storture, finiscono sotto la lente d'ingrandimento del Parlamento di Strasburgo, che ancora una volta fa sentire il proprio peso nel voler creare un mercato del lavoro unico in tutta l'Unione, improntato ai principi di uguaglianza, trasparenza e equi compensi.

A beneficiare di questa misura, saranno indirettamente anche gli imprenditori, poiché grazie alla trasparenza potranno acquisire indicazioni sullo stato di salute e sul clima interno di eventuali aziende competitors, rivedendo e rivalutando le proprie offerte economiche, che potrebbero diventare così più adeguate a compensare chi ricopre i vari ruoli operativi.

I paesi membri, dalla data di pubblicazione in gazzetta ufficiale della Risoluzione legislativa, hanno tre anni di tempo per formulare una propria legge che la recepisca. Nel testo licenziato a Strasburgo, gli Stati avranno anche il compito di determinare l'entità delle sanzioni per i datori di lavoro che non rispettano quanto stabilito.

Vale ricordare che, in caso di mancato recepimento, gli Stati andranno incontro ad una procedura di infrazione, che comporta multe annuali da pagare all'Unione Europea. L'Italia, non nuova a essere restia a recepire tutte le direttive, ha finora pendenti ben 36 procedure di questo tipo, aperte per mancato recepimento delle indicazioni dell'UE.

Bibliografia e Sitografia

- https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0091_IT.pdf
- https://www.ilmattino.it/economia/news/colloqui_lavoro_stipendio_obbligatorio_offerte_linkedin_regole_cosa_cambia-7335871.html?refresh_ce
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>
- <https://tg24.sky.it/economia/2023/04/11/offerte-lavoro-direttiva-ue#06>
- <https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-nuove-regole-ue-stop-annunci-discriminatori-e-importo-stipendio-gia-colloquio-AEAOMWGD>