



Retribuzioni e pari opportunità necessario rivedere i paradigmi retributivi

Che il lavoro sia il fondamento di una socialità che consenta alle persone di esprimere e soddisfare i propri bisogni e i propri desideri ce lo ricorda il rogo di Marcinelle che 66 anni fa, l'8 di agosto del 1956, provocò la morte di 256 lavoratori, di cui 136 italiani.

I diritti erano pochi e i doveri molti.

Le rivendicazioni sindacali, la trasformazione della società e alcune scelte politiche illuminate hanno consentito di produrre, almeno in Europa, una legislazione del lavoro che potesse intercettare la trasformazione di un mondo del lavoro che cambiava.

Lo scorso 30 giugno, l'Autorità bancaria europea (EBA) ha pubblicato le linee guida finali sull'esercizio di benchmarking delle retribuzioni e del divario retributivo di genere ai sensi della CRD IV (Direttiva 2013/36/EU) e della IFD (Direttiva UE 2019/2034).

In ordine alle retribuzioni riferite al management, ormai slegate da qualsivoglia parametro economico reddituale, l'Autorità ha implementato i propri lavori, definendo ulteriori orientamenti utili ad armonizzare l'analisi comparativa in merito alle approvazioni con cui gli azionisti concedono l'utilizzo di rapporti più elevati del 100% tra la remunerazione variabile e quella fissa.

In conformità al principio della parità di retribuzione per parità di lavoro o lavoro di pari valore e misure per garantire pari opportunità, l'analisi comparativa del divario retributivo di genere consentirà alle autorità competenti di monitorare l'attuazione di tali misure e il loro sviluppo ai vari livelli retributivi.

Disposizioni necessarie e non procrastinabili, che rappresentano l'inevitabile conseguenza di una politica comunitaria costruita sul capitale e non anche sulle persone e sul lavoro.

La determinazione delle retribuzioni dei top manager non può essere esclusivamente una decisione in capo agli azionisti, che spesso sono fondi d'investimento - lontani dai territori in cui l'azienda si trova a operare – già componenti del Consiglio di amministrazione.

Un rapporto proporzionale tra lo stipendio medio dei lavoratori e quello riservato al management rappresenta una soluzione equa e condivisibile.

In considerazione del mercato europeo di riferimento, come First Cisl riteniamo necessario rivedere i paradigmi retributivi; un "moltiplicatore" fissato a 25, in Italia spesso viaggia a tre cifre, può ritenersi un rapporto economicamente ed eticamente sostenibile.

Il passaggio, di natura culturale oltre che economica, deve essere sostenuto da una decisione condivisa attraverso la "partecipazione" di tutti gli stakeholder coinvolti: lavoratori, sindacati, associazione dei consumatori, piccoli e medie imprese e associazioni di categoria.

La partecipazione genera valore, è solo in questo modo che sarà possibile valorizzare le professionalità di tutti e "avere" una retribuzione socialmente ed economicamente adeguata.

Milano, 8 agosto 2022

Marco Berselli
Segretario generale First Cisl Milano Metropoli