

SEGRETARIO GENERALE

Prot. n.: 59/20/MM/mv

**Oggetto: Direttiva trasparenza salariale**

Roma, 15 Maggio 2020

To [ec-president-vdl@ec.europa.eu](mailto:ec-president-vdl@ec.europa.eu)

**President von der Leyen**

European Commission

Rue de la Loi / Wetstraat 200

1049 Brussels

Belgium

Presidente Von der Leyen,

La stiamo contattando per manifestarLe la nostra preoccupazione in merito al programma di lavoro della Commissione.

La CES ci ha informati che la Commissione europea sta prendendo in considerazione l'eventualità di congelare la Direttiva sulla trasparenza retributiva dell'UE e l'intera strategia sulla parità di genere.

La preghiamo di riconsiderare questa ipotesi.

Nella nostra valutazione un simile approccio sarebbe un errore con conseguenze di vasta portata.

Presidente Von der Leyer, solo qualche mese fa, Lei ha reso l'uguaglianza di genere una pietra miliare della sua Presidenza.

Binding Pay Transparency è stato uno dei suoi primi impegni da realizzare nei primi 100 giorni di lavoro.

La parità retributiva è un requisito del trattato UE, non un'opzione.

L'azione per garantire l'uguaglianza di genere non può essere messa in discussione nemmeno in tempi di crisi COVID-19.

Esiste una forte interconnessione tra la strada dell'UE per il piano di ripresa e l'instaurazione della nuova normalità dopo Covid-19, questo sottolinea la necessità di una strategia per l'uguaglianza di genere.



[uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

In tutta l'UE, i lavoratori che oggi abbiamo definito lavoratori-chiave, nei settori in cui il lavoro è prevalentemente svolto da donne, sono sottopagati e sottovalutati.

Questo deve essere affrontato come parte dei piani per la ripresa dell'Europa, le donne che lavorano non dovrebbero essere messe in secondo piano, né tantomeno "posticipate".

La direttiva sulla trasparenza retributiva annunciata deve andare avanti e inoltre deve essere riformulata per affrontare le cause profonde della disuguaglianza e della sottovalutazione del lavoro.

Covid-19 ha messo in luce quanto siano ingiusti gli stipendi di lavoratori come addetti alle pulizie, vendita al dettaglio, trasporti, assistenza e operatori sanitari, che a causa del mercato, si sono discostati dal valore reale che essi forniscono alla società e all'economia.

È da tempo che ai lavoratori a basso salario non vengono assicurati un equo salario, un aumento costante di reddito e benefici adeguati.

La Direttiva sulla trasparenza salariale può fare ciò includendo disposizioni che aiutino i lavoratori e i loro sindacati a rivalutare la retribuzione e garantire aumenti che riflettano il valore reale del lavoro per le organizzazioni e la società.

Fondamentalmente, si deve permettere ai sindacati di contrattare per costruire una nuova normalità in cui il lavoro svolto dalle donne sia adeguatamente valutato e pagato.

Questa crisi segnerà un nuovo inizio. Dobbiamo ricordare coloro che stanno lavorando in prima linea, nei servizi, nelle cure, nelle pulizie; non possiamo ripetere ciò che è accaduto dopo la crisi del 2008, quando le società sono state sostenute, lasciando che i lavoratori - e l'uguaglianza di genere - pagassero il prezzo della crisi.

Restando in attesa di una Sua positiva risposta, restiamo a disposizione per sostenerla nel Suo lavoro nel garantire un'Unione europea in cui l'uguaglianza di genere sia una realtà per tutte e tutti.

La Segretaria Nazionale  
Mariangela Verga



Il Segretario Generale  
Massimo Masi



[uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)