

**Risoluzione del Parlamento europeo del 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (2011/2285(INI))**



*Il Parlamento europeo,*

- visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- visti gli articoli 8 e 157 TFUE,
- vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)(1),
- vista la comunicazione della Commissione del 21 settembre 2010 intitolata «Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015» (COM(2010)0491),
- vista la comunicazione della Commissione del 5 marzo 2010 intitolata «Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini. Carta per le donne» (COM(2010)0078),
- vista la relazione della Commissione del maggio 2010 intitolata «Il divario di retribuzione tra donne e uomini in Europa da un punto di vista giuridico»,
- vista la relazione del febbraio 2009 della rete europea di esperti giuridici nel campo della parità di genere intitolata «La trasposizione della direttiva 2006/54/CE (rifusione)»,
- vista la comunicazione della Commissione del 18 luglio 2007 intitolata «Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini»(COM(2007)0424),
- vista la relazione del febbraio 2007 della rete di esperti giuridici della Commissione in materia di occupazione, affari sociali e parità tra uomini e donne intitolata «Aspetti giuridici del divario retributivo tra i sessi»,
- visto il Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) adottato dal Consiglio il 7 marzo 2011,
- vista la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea basata sull'articolo 157 TFUE,
- vista la relazione della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, del 5 marzo 2010, intitolata «Affrontare il divario retributivo fra i sessi: azioni del governo e delle parti sociali»,
- visti il quadro d'azione sulla parità di genere delle parti sociali europee del 1° marzo 2005, le sue relazioni successive del 2006, 2007 e 2008 e la relazione di valutazione finale del 2009,
- viste le disposizioni della convenzione sul lavoro a tempo parziale(2) dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) del 1994, che impone agli Stati di inserire nei contratti degli appalti pubblici una clausola relativa al lavoro che includa la parità retributiva,
- vista la convenzione 100 dell'OIL sulla parità di retribuzione,
- visto il seminario on-line («webinar») organizzato nel marzo 2011 dall'OIL e dal Patto mondiale (Global Compact) delle Nazioni Unite sul tema «Parità di retribuzione per un lavoro di pari valore: come procedere?»,
- visto l'articolo 11, paragrafo 1, lettera d), della convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979 con la risoluzione 34/180,
- vista la sua risoluzione del 18 novembre 2008 sull'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini(3),
- visto il seguito dato dalla Commissione il 3 febbraio 2009 alla risoluzione del 18 novembre 2008,

– vista la proposta di 10 dei suoi deputati dell'8 marzo 2010, di redigere una relazione d'iniziativa legislativa sulla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, a norma dell'articolo 42 del suo regolamento,

– visti gli articoli 42 e 48 del suo regolamento,

– visti la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A7-0160/2012),

A. considerando che secondo le ultime cifre (provvisorie e incomplete), nell'Unione europea le donne guadagnano in media il 16,4% in meno degli uomini e che il divario di retribuzione tra donne e uomini varia tra il 4,4% e il 27,6%, e considerando che – nonostante l'imponente corpus legislativo in vigore da quasi 40 anni, le azioni intraprese e le risorse spese per ridurre tale divario(4)– i progressi sono estremamente lenti (la disparità a livello dell'Unione era del 17,7% nel 2006, del 17,6% nel 2007, del 17,4% nel 2008, del 16,9% nel 2009 e del 16,4% nel 2010) e in taluni Stati membri il divario è addirittura aumentato, mentre il divario retributivo tra donne e uomini potrebbe essere più profondo di quanto indicato, dato che mancano ancora i dati relativi a tre Stati membri;

B. considerando che le cause del persistente ed elevato divario di retribuzione tra donne e uomini sono complesse, molteplici e spesso correlate, e che vanno ben oltre la singola questione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; che tra queste cause figurano la discriminazione diretta e indiretta, nonché fattori sociali ed economici, quali mercati del lavoro caratterizzati da una forte segregazione occupazionale, sia orizzontale che verticale, la sottovalutazione del lavoro delle donne, la disuguaglianza nell'equilibrio tra il lavoro e la vita privata, nonché tradizioni e stereotipi, tra cui la scelta dei percorsi formativi, l'orientamento scolastico, l'accesso ai mestieri e alle professioni e conseguentemente le carriere professionali, in particolare per le ragazze e le donne, che le guidano verso professioni tipicamente femminili caratterizzate da livelli retributivi inferiori; che, secondo studi di esperti, la discriminazione, sia diretta che indiretta, è responsabile di circa la metà di tale divario;

C. considerando che troppo spesso il divario retributivo è collegato a retaggi culturali e fattori giuridici ed economici presenti nella società moderna;

D. considerando che, in media, le donne devono lavorare fino al 2 marzo 2012 per guadagnare la stessa somma di denaro guadagnata dagli uomini nel corso dell'anno fino al 31 dicembre 2011;

E. considerando che l'attuazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è fondamentale per raggiungere l'uguaglianza di genere; considerando che la Commissione e gli Stati membri dovrebbero essere invitati a compilare e pubblicare regolarmente statistiche che mostrino non solo la retribuzione oraria media, ma anche gli importi della retribuzione che gli uomini e le donne ricevono per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

F. considerando che la direttiva 2006/54/CE ha contribuito al miglioramento della situazione delle donne nel mercato del lavoro, ma non ha cambiato in modo sostanziale la legislazione in materia di superamento del divario di retribuzione tra donne e uomini; considerando che studi preliminari di esperti dimostrano che non sono state apportate modifiche alla legislazione degli Stati membri, o che tali modifiche sono state minime, e che non sono state applicate sanzioni nei confronti dei datori di lavoro; che la complessità del problema richiede non solo un miglioramento della legislazione, ma anche una strategia a livello europeo volta ad affrontare il divario di retribuzione tra donne e uomini, il che, a sua volta, richiede una forte leadership dell'Unione nel coordinamento delle politiche, nella promozione delle buone prassi e nel coinvolgimento delle diverse parti interessate;

G. considerando che i salari hanno la tendenza a essere più spesso negoziati a livello individuale, con una conseguente mancanza di informazioni e di trasparenza nel sistema salariale individualizzato, il che porta a maggiori disparità salariali tra dipendenti di livelli simili e può risultare in un incremento del divario di retribuzione tra donne e uomini; che un sistema più decentralizzato e individualizzato di determinazione dei salari dovrebbe quindi essere considerato come uno sviluppo piuttosto

preoccupante, mentre la protezione dei dati non può essere considerata una giustificazione legittima per non pubblicare informazioni statistiche sui salari;

H. considerando che in tutti gli Stati membri le studentesse si laureano con voti più alti rispetto ai colleghi maschi e rappresentano il 59% di tutti i laureati; che, a causa di tradizioni e stereotipi nell'istruzione, esse costituiscono una minoranza tra i laureati in campi come la matematica e l'ingegneria informatica;

I. considerando che le capacità e le competenze delle donne sono spesso sottovalutate – così come le professioni e gli impieghi in cui prevalgono le donne – senza che ciò sia necessariamente giustificato da criteri oggettivi; che ampliare le prospettive di carriera delle donne e cambiare i modelli d'istruzione potrebbe contribuire positivamente ad affrontare il divario di retribuzione tra donne e uomini, ad esempio aumentando il numero di scienziati e ingegneri di sesso femminile;

J. considerando che le donne sono più spesso impiegate in lavori a tempo parziale e che il divario di retribuzione tra donne e uomini è quasi due volte maggiore tra i lavoratori a tempo parziale che tra i lavoratori a tempo pieno;

K. considerando che, secondo studi di esperti, il divario di retribuzione tra donne e uomini inizia a essere visibile dopo il ritorno della donna sul mercato del lavoro successivamente al primo congedo di maternità, aumenta con ripetute interruzioni della carriera a causa di fattori esterni, come le interruzioni dell'attività per motivi connessi ai figli e la cura di familiari non autosufficienti, e tende a crescere con l'età e il livello di istruzione; che le carriere più lente, più brevi e/o interrotte delle donne creano anche un differenziale di genere nei contributi ai regimi di sicurezza sociale, aumentando quindi il rischio di povertà in vecchiaia per le donne;

L. considerando che i dati disponibili indicano che le qualifiche e l'esperienza acquisite dalle donne sono meno premiate economicamente di quelle degli uomini; che, oltre ad applicare il concetto di «parità retributiva per un lavoro di pari valore», il quale non deve essere distorto da un approccio stereotipato in materia di genere, occorre porre fine all'assegnazione tradizionale dei ruoli nella società, che finora ha fortemente influenzato le scelte a livello formativo e professionale, e che l'istruzione può e deve contribuire a eliminare gli stereotipi sociali in materia di genere; considerando inoltre che il congedo di maternità e il congedo parentale non devono dare origine a discriminazioni nei confronti delle donne sul mercato del lavoro;

M. considerando che i datori di lavoro nei settori e negli impieghi dove prevale la presenza femminile offrono in media retribuzioni inferiori e che tali settori e impieghi sono generalmente caratterizzati da una minore rappresentanza collettiva e da un minore potere contrattuale;

N. considerando che, secondo il diritto e la giurisprudenza europei, i datori di lavoro devono applicare gli stessi criteri di valutazione a tutto il personale, che gli accordi salariali devono essere comprensibili e trasparenti e che i criteri applicati devono prendere in considerazione la natura e il tipo di lavoro ed essere privi di elementi discriminatori;

O. considerando che il divario retributivo è ancora più profondo tra le donne con molteplici svantaggi, quali le donne con disabilità, le donne appartenenti a minoranze e le donne non qualificate;

P. considerando che solo poche denunce in materia di discriminazione sotto forma di divario di retribuzione tra donne e uomini sono presentate ai tribunali competenti<sup>(5)</sup>; che esistono molte spiegazioni per la scarsità delle denunce, tra cui la mancanza di informazioni sulle retribuzioni, la problematicità del confronto, la mancanza di risorse personali da parte di chi presenta la denuncia;

Q. considerando che l'Istituto europeo per la parità di genere può svolgere un ruolo fondamentale nel monitorare l'andamento del divario di retribuzione tra donne e uomini, analizzandone le cause e valutando l'impatto della legislazione;

R. considerando che il Parlamento ha ripetutamente invitato la Commissione ad adottare iniziative, tra cui una revisione della legislazione in vigore, al fine di contrastare il divario retributivo tra donne

e uomini ed eliminare il rischio di povertà tra i pensionati, cui le donne sono maggiormente esposte come effetto diretto del divario retributivo;

1. chiede alla Commissione di rivedere la direttiva 2006/54/CE entro il 15 febbraio 2013, conformemente all'articolo 32, e di proporre modifiche a tale direttiva sulla base dell'articolo 157 TFUE, secondo le raccomandazioni particolareggiate figuranti in allegato alla presente risoluzione, almeno per quanto attiene ai seguenti aspetti del problema del divario di retribuzione tra donne e uomini:

- definizioni,
- analisi della situazione e trasparenza dei risultati,
- valutazione del lavoro e classificazione delle professioni,
- organismi per la parità e il ricorso legale,
- dialogo sociale,
- prevenzione della discriminazione,
- integrazione della dimensione di genere,
- sanzioni,
- razionalizzazione della normativa e della politica dell'Unione;

2. constata che tali raccomandazioni rispettano i diritti fondamentali e il principio di sussidiarietà;

3. ritiene che la proposta richiesta non presenti incidenze finanziarie;

4. riconosce l'esistenza di molteplici cause che esacerbano il divario retributivo tra donne e uomini e riconosce pertanto che un approccio multiforme e multilivello necessita di una leadership forte da parte dell'Unione nel coordinamento delle politiche, nella promozione delle buone prassi e nel coinvolgimento dei vari attori, come le parti sociali europee e le organizzazioni non governative, con l'obiettivo di creare una strategia a livello europeo che affronti il divario di retribuzione tra donne e uomini;

5. esorta gli Stati membri ad attuare e far rispettare in modo coerente la direttiva 2006/54/CE, a incoraggiare il settore privato e quello pubblico a svolgere un ruolo più attivo nel superamento del divario di retribuzione tra donne e uomini; ritiene che gli Stati membri e la Commissione dovrebbero incoraggiare le parti sociali, compresi i datori di lavoro, a intraprendere programmi di valutazione degli impieghi privi di pregiudizi di genere, ad adottare sistemi di classificazione delle professioni e a promuovere il concetto della parità di retribuzione per uno stesso lavoro;

6. invita gli Stati membri ad agire in maniera esemplare in materia di lotta contro la disparità salariale di cui sono vittime le donne in seno alle amministrazioni, alle istituzioni e alle imprese pubbliche in genere;

7. sottolinea l'importanza del negoziato e della contrattazione collettiva nella lotta contro la discriminazione nei confronti delle donne, segnatamente in materia di accesso al lavoro, di retribuzione, di condizioni di lavoro, di progressione della carriera e di formazione professionale;

8. si felicita per l'iniziativa della Commissione «Giornata della parità retributiva», celebrata per la prima volta il 5 marzo 2011 e la seconda volta il 2 marzo 2012;

9. rileva che la disuguaglianza retributiva dovuta a qualsiasi altro fattore quale razza, etnia, orientamento sessuale o religione non deve essere tollerata;

10. accoglie positivamente l'iniziativa del Consiglio, sotto la presidenza belga del 2010, per la valutazione e l'aggiornamento di una serie di indicatori quantitativi e qualitativi;

11. invita la Commissione a favorire un coordinamento più stretto tra gli Stati membri in materia di ricerca, di analisi e di sfruttamento dei vantaggi derivanti dalla condivisione delle migliori prassi;

12. incoraggia gli Stati membri, coinvolgendo le parti sociali ogniqualvolta possibile, a scambiare le migliori prassi e a rafforzare la cooperazione nello sviluppo di nuove idee per affrontare il divario di

retribuzione tra donne e uomini;

13. invita la Commissione e gli Stati Membri a contrastare il divario retributivo tra i sessi in tutte le politiche dell'Unione e i programmi nazionali pertinenti, in particolare quelli finalizzati alla lotta contro la povertà;

14. suggerisce che gli Stati membri potrebbero voler designare un difensore della parità salariale per monitorare la situazione nei singoli Stati membri e riferire ai rispettivi parlamenti nazionali e al Parlamento europeo in merito ai progressi in atto;

15. esorta la Commissione a rivedere la direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES(6), con l'obiettivo di superare il divario di retribuzione tra donne e uomini;

16. incoraggia le parti sociali ad assumersi la responsabilità di creare una struttura salariale più equa tra donne e uomini, a offrire corsi di formazione sulle tecniche di negoziazione, compresa la negoziazione salariale, a promuovere in primo luogo la consapevolezza in materia di parità salariale ai fini dell'introduzione di controlli obbligatori sulle retribuzioni e a rafforzare la posizione delle donne all'interno della struttura di partenariato sociale, in particolare nelle cariche decisionali;

17. invita gli Stati membri a prevedere la possibilità del ricorso collettivo nei casi di violazione del principio della parità salariale, quale strumento che permette a singoli individui e/o organismi rappresentativi di intentare un'azione a nome dei denunciati che lo desiderano in procedimenti giudiziari, e ad accordare alle ONG e alle organizzazioni sindacali la legittimazione a rappresentare le vittime di discriminazione anche in procedimenti amministrativi; invita la Commissione a esaminare, nel quadro della sua imminente proposta di uno strumento orizzontale sul ricorso collettivo, l'inclusione del ricorso collettivo nei casi di violazione del principio della parità salariale;

18. sottolinea che solo poche denunce in materia di discriminazione retributiva tra i sessi raggiungono i tribunali competenti (ordinari o amministrativi); incoraggia pertanto la Commissione e gli Stati membri a proseguire le campagne di sensibilizzazione, anche fornendo adeguate informazioni sull'onere della prova, dal momento che questo riveste un ruolo significativo nel garantire il principio della parità salariale;

19. ritiene necessari un miglioramento e una semplificazione delle procedure e dei meccanismi atti a difendere il principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e a vietare ogni forma di discriminazione fondata sul genere;

20. invita gli Stati membri e le parti sociali a elaborare di comune accordo strumenti obiettivi di valutazione del lavoro al fine di ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini;

21. incoraggia gli Stati membri a definire obiettivi, strategie e limiti di tempo per ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini e conseguire la parità di retribuzione per lo stesso lavoro e per un lavoro di pari valore;

22. invita la Commissione a promuovere ulteriormente la ricerca relativa alle strategie di flessicurezza, al fine di valutare il loro impatto sul divario di retribuzione tra donne e uomini e determinare in che modo tali strategie possano aiutare a contrastare il problema della discriminazione di genere;

23. accoglie con favore le conclusioni del Consiglio del 6 dicembre 2010, in cui si invitano gli Stati membri ad adottare un'ampia serie di misure volte ad affrontare l'insieme delle cause del divario di retribuzione;

24. reputa che l'aumento dell'occupazione femminile, specie nelle posizioni di alto livello, potrebbe contribuire a ridurre il divario di retribuzione tra donne e uomini; sottolinea la necessità di una maggiore partecipazione attiva delle donne al processo decisionale nel settore economico, utilizzando la loro influenza per individuare decisioni che tengano conto di una prospettiva di parità di genere; richiama l'attenzione sugli studi che hanno concluso che esiste una forte correlazione tra

una maggiore presenza femminile nei posti direttivi delle imprese e un aumento degli introiti sugli attivi, delle vendite e del capitale investito;

25. ricorda agli Stati membri l'impegno dagli stessi assunto in relazione all'analisi dell'impatto delle politiche occupazionali e fiscali sul divario di retribuzione;

26. propone l'istituzione di un premio «Women and Business in Europe», assegnato dal Parlamento europeo, al quale possano concorrere i datori di lavoro (imprese, istituzioni ed enti) che adottano iniziative in termini di sostegno alle donne, favorendone l'accesso alle posizioni dirigenziali e applicando la parità retributiva;

27. insiste sulla necessità di varare misure a favore della promozione e della realizzazione professionale e in termini di carriera in condizioni di reale equiparazione tra donne e uomini; sottolinea che tale principio fa parte della nozione di responsabilità sociale delle imprese, che è incoraggiato a livello internazionale e nazionale e deve essere sviluppato in tutti gli Stati membri;

28. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le raccomandazioni particolareggiate figuranti in allegato alla Commissione, al Consiglio nonché ai governi e ai parlamenti degli Stati membri.

---

(1) GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

(2) [http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0)

[host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0.](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0)

(3) GU C 16 E del 22.1.2010, pag. 21.

(4) Sviluppo sostenibile nell'Unione Europea – Rapporto 2011 sullo stato di avanzamento della strategia europea di sviluppo sostenibile, Eurostat, 2011.

(5) Documento di riferimento che accompagna la comunicazione della Commissione intitolata «Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015», SEC(2010)1080, pag. 36.

(6) GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9.

## ALLEGATO



### **RACCOMANDAZIONI PARTICOLAREGGIATE CONCERNENTI IL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA**

#### Raccomandazione 1: DEFINIZIONI

La direttiva 2006/54/CE contiene una definizione di parità retributiva che riprende le disposizioni della direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile(1). Per disporre di categorie più precise

di cui avvalersi per affrontare il problema del divario di retribuzione tra donne e uomini è importante definire più esattamente i diversi concetti, ovvero:

- il divario di retribuzione tra donne e uomini, tenendo conto che la definizione non dovrà limitarsi ai differenziali retributivi orari lordi, ma deve contenere una distinzione tra il divario di retribuzione tra donne e uomini non corretto e quello «netto»;
- la discriminazione retributiva diretta e indiretta;
- la retribuzione, la cui definizione dovrebbe coprire la retribuzione netta e i diritti pecuniari connessi a un'attività lavorativa, nonché le prestazioni in natura;
- il divario di pensione (in diversi pilastri dei sistemi pensionistici, ad esempio nei regimi basati sul principio della ripartizione e nelle pensioni professionali, un divario che prosegue il divario di retribuzione dopo il pensionamento);
- il lavoro «equiparato» (nelle diverse categorie professionali);
- il lavoro di pari valore, in modo che siano menzionati fattori pertinenti;
- il datore di lavoro, per assicurare che sia chiaramente definita la responsabilità della retribuzione del dipendente e di un'eventuale disparità retributiva;
- le professioni e gli accordi collettivi – occorre chiarire maggiormente che lavori legati a contratti collettivi diversi e diverse professioni possono essere comparati in tribunale, a condizione che si tratti di lavori equiparati o di pari valore.

## Raccomandazione 2: ANALISI DELLA SITUAZIONE E TRASPARENZA DEI RISULTATI

2.1. La mancanza di informazioni e di sensibilizzazione tra i datori di lavoro e i lavoratori in merito all'esistenza o all'eventualità di divari di retribuzione in seno all'impresa nonché la loro ignoranza pregiudicano l'applicazione del principio sancito dal trattato e dalla legislazione in vigore.

2.2. Riconoscendo la mancanza di dati statistici precisi, comparabili e coerenti, anche in materia di divario di retribuzione tra donne e uomini per i lavori a tempo parziale e per la pensione, e l'esistenza di livelli retributivi inferiori per le donne, in particolare nelle professioni tradizionalmente in prevalenza femminili, gli Stati membri dovrebbero tenere pienamente conto del divario di retribuzione tra i generi nelle loro politiche sociali e affrontarlo come un problema grave.

2.3. È pertanto fondamentale che nelle imprese (ad esempio in quelle con almeno trenta dipendenti, nelle quali ciascun sesso sia rappresentato da almeno il 10% dei dipendenti) siano resi obbligatori regolari audit delle retribuzioni e la pubblicazione dei relativi risultati, nel rispetto della protezione dei dati personali. Lo stesso obbligo può applicarsi anche all'informazione relativa alle indennità aggiuntive alla retribuzione. Queste informazioni dovrebbero essere accessibili ai dipendenti, ai sindacati e alle autorità pertinenti (ad es. ispettorati del lavoro, organismi per la parità).

2.4. I datori di lavoro dovrebbero fornire ai lavoratori e ai loro rappresentanti tali risultati sotto forma di statistiche sui salari disaggregate in base al genere, ma tenendo conto della protezione dei dati personali. Questi dati dovrebbero essere compilati a livello settoriale e nazionale in ciascuno Stato membro.

2.5. È necessario fare obbligo ai datori di lavoro di adottare una politica di trasparenza in relazione alla composizione e alle strutture salariali, tra cui straordinari, bonus e altri vantaggi facenti parte della retribuzione.

2.6. Quando le statistiche salariali mostrano differenze retributive di gruppo o individuali in base al sesso, i datori di lavoro sono obbligati ad analizzare ulteriormente queste differenze e a reagire per eliminarle.

## Raccomandazione 3: VALUTAZIONE DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE DELLE PROFESSIONI

3.1. Il concetto di valore del lavoro deve fondarsi sulle qualifiche, le competenze e le responsabilità,

valorizzando la qualità del lavoro al fine di garantire la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, e non dovrebbe essere caratterizzato da un approccio stereotipato sfavorevole alle donne, ponendo per esempio l'accento sulla forza fisica anziché sulle competenze o le responsabilità interpersonali. Inoltre, deve garantire che i lavori che comportano responsabilità per gli esseri umani non siano considerati di valore inferiore rispetto ai lavori che implicano responsabilità per risorse finanziarie o materiali. Per tale motivo le donne devono beneficiare di informazioni, assistenza e/o formazione in sede di negoziati salariali o per quanto riguarda la classificazione professionale e le griglie salariali. I comparti economici e le aziende devono essere invitati a valutare i loro sistemi di classificazione delle professioni alla luce dell'obbligo di integrare la dimensione di genere e ad apportarvi le necessarie correzioni.

3.2. L'iniziativa della Commissione dovrebbe incoraggiare gli Stati membri a introdurre classificazioni delle professioni conformi al principio della parità tra donne e uomini, permettendo sia ai datori di lavoro che ai lavoratori di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta dei livelli retributivi. Resta importante rispettare le leggi e le tradizioni nazionali per quanto concerne i meccanismi di concertazione sociale. Detti elementi di valutazione e di classificazione del lavoro dovrebbero inoltre essere trasparenti e accessibili a tutte le parti interessate, agli ispettorati del lavoro e agli organismi per la parità.

3.3. Gli Stati membri dovrebbero procedere a un'analisi approfondita incentrata sulle professioni svolte in prevalenza da donne.

3.4. Una valutazione professionale non discriminatoria dovrebbe basarsi su sistemi di classificazione, inquadramento del personale e organizzazione del lavoro, sull'esperienza professionale e la produttività, valutate soprattutto in termini qualitativi, come l'istruzione e altre qualifiche, i requisiti fisici e mentali e la responsabilità in relazione a risorse umane e materiali, da cui ricavare dati e griglie di valutazione per determinare le retribuzioni, tenendo debitamente conto del concetto di trasparenza e comparabilità.

#### Raccomandazione 4: ORGANISMI PER LA PARITÀ E IL RICORSO LEGALE

Gli organismi per la promozione e il controllo della parità dovrebbero svolgere un ruolo più importante ai fini della riduzione del divario di retribuzione tra donne e uomini. Tali organismi, adeguatamente finanziati, dovrebbero avere la facoltà di controllare, elaborare relazioni e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere. Una revisione dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE è necessaria per rafforzare il loro mandato includendo i seguenti elementi:

- sostegno e consulenza alle vittime di discriminazioni retributive;
- svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione retributiva;
- pubblicazione di relazioni indipendenti e formulazione di raccomandazioni su tutte le questioni connesse alla discriminazione retributiva;
- conferimento della competenza giuridica di avviare le proprie indagini;
- conferimento della competenza giuridica di imporre sanzioni in caso di violazione del principio di parità di retribuzione e/o di adire un tribunale nei casi di discriminazioni retributive;
- offerta di una formazione speciale destinata alle parti sociali, oltre che ad avvocati, magistrati e difensori civici, basata su un insieme di strumenti analitici e azioni mirate, utile sia al momento della contrattazione che al momento della verifica dell'attuazione delle normative e delle politiche pertinenti al divario retributivo, insieme all'offerta di corsi di formazione e di materiale formativo sulla valutazione professionale non discriminatoria per i datori di lavoro.

#### Raccomandazione 5: DIALOGO SOCIALE

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di classificazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei



lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus, compresi i pagamenti in natura. Le predette misure non dovrebbero riguardare solo le condizioni di lavoro primarie, ma anche le condizioni secondarie e i regimi occupazionali di sicurezza sociale (regimi di congedo e pensionistici, veicoli di servizio, custodia dei bambini, orari di lavoro flessibili, bonus ecc.). Gli Stati membri, nel rispetto delle leggi, dei contratti collettivi o delle prassi nazionali, dovrebbero invitare le parti sociali a introdurre classificazioni professionali non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai lavoratori di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta dei livelli retributivi.

L'amministrazione può svolgere un ruolo importante non solo per quanto riguarda la parità di retribuzione, ma anche in termini di creazione di un clima che favorisca un'equa distribuzione delle responsabilità di cura e la progressione delle carriere sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

Le parti sociali dovrebbero essere dotate di maggiori poteri, in modo da poter prendere in considerazione i problemi della parità di retribuzione, non solo all'interno dei rispettivi settori, ma anche per orientarsi verso un equilibrio intersettoriale(2).

La Commissione dovrebbe elaborare una guida d'orientamento pratico e di facile uso per il dialogo sociale nelle imprese e negli Stati membri. Tale guida dovrebbe includere orientamenti e criteri per definire il valore di un lavoro e per comparare le mansioni. Essa deve comprendere anche suggerimenti per possibili metodi di valutazione del lavoro.

#### Raccomandazione 6: PREVENZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE

Occorre fare specifico riferimento alla discriminazione salariale di cui all'articolo 26 della direttiva 2006/54/CE (sulla prevenzione della discriminazione), onde garantire che gli Stati membri, con il coinvolgimento delle parti sociali e degli organismi per la parità, adottino:

- azioni specifiche in materia di formazione e classificazione delle figure professionali, rivolte al sistema scolastico e della formazione professionale, finalizzate a evitare e rimuovere le discriminazioni nella formazione, nella classificazione e nella valutazione economica delle competenze;
- azioni specifiche per conciliare l'attività professionale e la vita familiare e personale, relative a servizi di elevata qualità e a costi accessibili per l'assistenza all'infanzia e la cura di altre persone dipendenti, nonché ad altri servizi di assistenza, alla flessibilità dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, nonché dispositivi relativi ai congedi di maternità, paternità, parentali e familiari;
- misure concrete (a norma dell'articolo 157, paragrafo 4, TFUE), per superare il divario di retribuzione e la segregazione di genere, da mettere in atto ad opera delle parti sociali e degli organismi per la parità ai diversi livelli contrattuali e di settore quali: la promozione di accordi salariali per combattere le discriminazioni retributive, le indagini sistematiche sulla parità di trattamento salariale a parità di lavoro, la fissazione di obiettivi qualitativi e quantitativi e di parametri di riferimento, il sostegno nello scambio delle migliori prassi;
- l'inserimento nei contratti pubblici di una clausola relativa al rispetto della parità di genere e di retribuzione a parità di lavoro.

#### Raccomandazione 7: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE

L'integrazione della dimensione di genere dovrebbe essere rafforzata includendo nell'articolo 29 della direttiva 2006/54/CE indicazioni precise per gli Stati membri riguardo al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione e per il superamento dei differenziali retributivi tra uomini e donne. La Commissione dovrebbe attrezzarsi per fornire assistenza agli Stati membri e alle parti interessate in merito ad azioni concrete per superare il divario di retribuzione tra donne e uomini attraverso:

- l'elaborazione di modelli di relazione finalizzati a valutare i divari di retribuzione tra donne e

uomini;

- la creazione di una banca dati sulle modifiche dei sistemi di classificazione e di inquadramento dei lavoratori;
- la raccolta e diffusione dei risultati delle sperimentazioni sulla riforma dell'organizzazione del lavoro;
- la diffusione di informazioni e linee guida circa strumenti pratici, in particolare destinati alle piccole e medie imprese (ad esempio lo strumento informatico LOGIB-D), che consentono di superare il divario retributivo anche nel quadro dei contratti collettivi nazionali o di settore;
- lo sviluppo, in collaborazione con le parti sociali e le associazioni, di un certificato di qualità europeo per la parità retributiva che consenta a istituzioni, imprese ed enti di pubblicizzare la propria comprovata conformità a determinati criteri riguardanti la parità retributiva, ad esempio la trasparenza in materia di retribuzioni;
- la definizione di linee guida specifiche per il monitoraggio dei differenziali retributivi nel contesto della contrattazione collettiva, da rendere disponibili su un sito internet tradotto in diverse lingue e accessibile a tutti.

#### Raccomandazione 8: SANZIONI

La legislazione in questo campo è, per diverse ragioni, evidentemente meno efficace e, considerando che il problema nel complesso non si può risolvere con l'aiuto delle sole leggi, la Commissione e gli Stati membri dovrebbero rafforzare la legislazione in vigore dotandola di tipi appropriati di sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive.

8.2. È importante che gli Stati membri prendano i provvedimenti necessari per assicurare che la violazione del principio di parità retributiva per lavoro di pari valore comporti sanzioni adeguate, in conformità delle disposizioni giuridiche vigenti.

8.3. Nonostante la legislazione vigente, le ispezioni e le azioni punitive sono spesso del tutto inadeguate in relazione al principio della parità di retribuzione. È necessario trattare tali questioni a titolo prioritario, dotando di risorse tecniche e finanziarie adeguate le agenzie e gli organismi competenti in materia.

8.4. Si ricorda che, a norma della direttiva 2006/54/CE, gli Stati membri sono già tenuti a prevedere un risarcimento o riparazione (articolo 18), nonché sanzioni (articolo 25). Tuttavia, queste disposizioni non sono sufficienti a evitare la violazione del principio di parità retributiva. Per questo motivo si propone di realizzare uno studio sulla fattibilità, l'efficacia e l'impatto di eventuali sanzioni quali:

- sanzioni, che devono includere anche il pagamento di un risarcimento alla vittima;
- sanzioni amministrative pecuniarie (per esempio in caso di mancata notifica o comunicazione obbligatoria o indisponibilità di analisi e valutazioni di statistiche salariali disaggregate per genere (in base alla raccomandazione 2) richieste dagli ispettorati del lavoro o dai competenti organismi per la parità;
- l'esclusione dal beneficio di prestazioni e sovvenzioni pubbliche (anche da finanziamenti dell'Unione gestiti dagli Stati membri) e dalle procedure di appalti pubblici, come già previsto dalla direttiva 2004/17/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, che coordina le procedure di appalto degli enti erogatori di acqua e di energia, degli enti che forniscono servizi di trasporto e servizi postali(3) e dalla direttiva 2004/18/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, relativa al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi(4);
- la pubblicazione dell'elenco dei trasgressori.

#### Raccomandazione 9: RAZIONALIZZAZIONE DELLA NORMATIVA E DELLA POLITICA UNIONALE

9.1. Un settore di azione urgente riguarda il fatto che il lavoro a tempo parziale sembra essere legato a una penalizzazione retributiva. Tale situazione esige una valutazione e un'eventuale revisione della direttiva 97/81/CE , il quale prevede un trattamento uguale tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale nonché misure più mirate ed efficaci nei contratti collettivi di lavoro.

9.2. Un obiettivo concreto per ridurre il divario di retribuzione dovrebbe essere introdotto quanto prima negli orientamenti per l'occupazione, segnatamente per quanto riguarda l'accesso alla formazione professionale e il riconoscimento delle qualifiche e delle competenze delle donne.

(1)GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

(2)Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro: Affrontare il divario retributivo tra i sessi: azioni del governo e delle parti sociali, 5 marzo 2010, pag. 30.

(3)GU L 134 del 30.4.2004, pag. 1.

(4)GU L 134 del 30.4.2004, pag. 114.