

Bruxelles, 20.11.2017
COM(2017) 671 final

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO**

**Relazione sull'attuazione della raccomandazione della Commissione sul potenziamento
del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza**

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO

Relazione sull'attuazione della raccomandazione della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza

1. INTRODUZIONE

Il principio della parità retributiva, sancito dai trattati dell'UE sin dal 1957, è integrato nella direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (in appresso "la direttiva")¹. In linea con l'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), la direttiva stabilisce che per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. Tale principio si applica altresì ai sistemi di classificazione professionale utilizzati per determinare le retribuzioni ed è stato recepito nei sistemi giuridici nazionali di tutti gli Stati membri.

Sebbene il principio della parità retributiva sia parte integrante dei trattati da quasi 60 anni e abbia sia stato da allora ulteriormente sviluppato nelle normative dell'UE e nazionali, la relazione della Commissione del 2013 riguardante l'attuazione della direttiva negli Stati membri² concludeva che l'applicazione pratica delle disposizioni sulla parità retributiva negli Stati membri è uno dei punti più problematici della direttiva. La relazione sottolineava che le principali barriere a un'attuazione effettiva del principio della parità retributiva sono la mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi, la mancanza di certezza del diritto sul concetto di lavoro di pari valore, dovuta all'assenza di una definizione di tale concetto e di criteri di valutazione chiari che permettano di paragonare diverse posizioni, e gli ostacoli procedurali.

L'applicazione inadeguata del principio della parità retributiva contribuisce al persistente ed elevato divario retributivo di genere, attualmente al 16,3% nell'UE³. La discriminazione retributiva di genere, cioè il fatto che le donne guadagnino meno degli uomini per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, costituisce uno dei principali fattori che alimentano il divario retributivo complessivo, insieme ad altri elementi quali la segregazione professionale e verticale⁴.

Nel marzo 2014 la Commissione europea ha adottato una raccomandazione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza ("la raccomandazione")⁵. La raccomandazione fornisce agli Stati membri orientamenti che li aiutino a garantire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva, per contrastare le discriminazioni salariali e contribuire a colmare il persistente divario retributivo tra i sessi, ponendo l'accento sulle misure atte a migliorare la trasparenza salariale, senza tuttavia limitarsi esclusivamente a questo aspetto.

¹ GU L 204, del 26.7.2006, pagg. 23-36.

² COM(2013) 861 final.

³ Eurostat 2015.

⁴ Il divario retributivo di genere è causato da diversi fattori complessi, quali la discriminazione, la segregazione professionale e verticale, la scarsa rappresentanza della donne nelle posizioni dirigenziali, le tradizioni e gli stereotipi nonché la ripartizione ineguale delle responsabilità familiari tra donne e uomini.

⁵ C(2014) 1405 final.

Gli Stati membri erano stati invitati a notificare alla Commissione le misure adottate per garantire l'applicazione della raccomandazione entro il 31 dicembre 2015⁶. La presente relazione si basa in larga misura sulle informazioni così pervenute⁷ e include altresì informazioni fornite dai principali portatori d'interesse, in particolare le parti sociali europee⁸, consultate sull'attuazione della raccomandazione a livello nazionale nell'ottobre 2015.

La relazione si basa inoltre sulle informazioni sull'attuazione della raccomandazione trasmesse dagli organismi nazionali per la parità istituiti a norma della direttiva⁹ e sui dati forniti dalla rete di esperti giuridici in materia di parità di genere della Commissione.

Ulteriori informazioni in relazione all'attuazione pratica della raccomandazione e all'impatto delle misure nazionali sulla lotta alla discriminazione retributiva e al divario retributivo di genere, incluse le misure sulla trasparenza salariale, sono state raccolte grazie a un seminario di apprendimento reciproco sul divario retributivo di genere, svoltosi il 20 e 21 ottobre 2016¹⁰.

La riduzione del divario retributivo di genere rappresenta una priorità per la Commissione, come enunciato nell'Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019¹¹, che prevede, tra le azioni decisive per raggiungere questo obiettivo, il miglioramento dell'attuazione e dell'applicazione del principio della parità retributiva per mezzo di una valutazione della direttiva e la considerazione, fra altri aspetti, del rafforzamento della trasparenza retributiva a partire da una relazione sulle misure adottate dagli Stati membri per dare attuazione alla raccomandazione.

Secondo la Commissione, la trasparenza retributiva non è l'unica misura che può contribuire a ridurre il divario retributivo di genere. La presente relazione si inserisce quindi in un piano di azione più ampio con cui la Commissione concretizza l'impegno a porre rimedio al divario retributivo di genere a ogni possibile livello. Il piano d'azione include un insieme coerente di attività di ampio respiro finalizzate a colmare il divario retributivo di genere, con iniziative sia legislative sia non legislative, che si rafforzano reciprocamente.

Inoltre, la Commissione monitora la situazione economica negli Stati membri attraverso l'esercizio del semestre europeo e sostiene le azioni degli Stati membri destinate ad affrontare il divario retributivo di genere, raccomandando in caso di necessità a uno Stato membro di risolvere questa questione specifica o alcune delle sue cause profonde, quali la mancanza di investimenti nelle strutture per l'infanzia o i disincentivi fiscali che impediscono ai percettori di reddito secondario – principalmente le donne – di lavorare o lavorare di più. Nel 2017 il divario retributivo di genere e i problemi che vi contribuiscono sono stati affrontati nelle relazioni per paese di nove Stati membri¹². Nel maggio 2017 la Commissione ha formulato raccomandazioni specifiche per paese, incentrate sugli investimenti nelle strutture per

⁶ Conformemente al punto 18 della raccomandazione.

⁷ 26 Stati membri (AT, BE, BG, CZ, CY, DK, EE, FI, FR, DE, EL, HR, HU, IT, LV, LT, LU, MT, NL, PL, PT, RO, SK, SI, ES, SE) hanno riferito in merito all'attuazione della raccomandazione.

⁸ La Confederazione europea dei sindacati (CES), il Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica e delle imprese di interesse economico generale (CEEP), la Confederazione delle imprese europee (BusinessEurope) e l'Unione europea dell'artigianato e delle piccole e medie imprese (UEAPME). Nel giugno 2016 si è tenuto un seminario tecnico finalizzato a discutere ulteriormente le osservazioni raccolte e l'attuazione delle misure proposte nella raccomandazione.

⁹ Raccolte dalla rete europea di enti nazionali per le pari opportunità (Equinet).

¹⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm

¹¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/160111_strategic_engagement_en.pdf

¹² DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.

l'assistenza all'infanzia e sui disincentivi fiscali, nonché su altre misure intese ad affrontare il divario retributivo di genere¹³.

La presente relazione esamina l'attuazione da parte degli Stati membri delle misure proposte nella raccomandazione e l'efficacia della relativa applicazione.

2. ATTUAZIONE DI MISURE PER LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA NEGLI STATI MEMBRI

La trasparenza delle retribuzioni è un elemento essenziale dell'applicazione efficace del principio della parità retributiva nella pratica. Rivela eventuali pregiudizi di genere o discriminazioni delle strutture retributive di un'impresa o di un settore e consente a lavoratori, datori di lavoro o parti sociali di adottare le opportune misure. La conoscenza dei diversi livelli retributivi all'interno di un'impresa può permettere ai singoli lavoratori di ricorrere più facilmente al giudice nazionale in caso di pratiche retributive discriminatorie.

La raccomandazione propone una gamma di misure specifiche che aiutano gli Stati membri e altri attori a definire un approccio su misura per garantire una maggiore trasparenza salariale. Le quattro principali misure proposte a favore della trasparenza sono il diritto di accedere alle informazioni salariali, le relazioni aziendali, gli audit salariali e la discussione sulla parità retributiva nell'ambito della contrattazione collettiva¹⁴. Gli Stati membri sono incoraggiati ad adottare le misure che meglio si adeguano alle rispettive situazioni nazionali e ad attuare almeno una di tali misure principali.

Nonostante l'adozione della raccomandazione, solo undici Stati membri hanno oggi in atto norme sulla trasparenza retributiva¹⁵. Tra tali Stati membri, soltanto sei hanno adottato nuove misure a favore della trasparenza retributiva o migliorato misure già esistenti in seguito all'adozione della raccomandazione¹⁶. Nella maggior parte dei casi, tra le misure adottate figura una delle quattro misure principali proposte dalla raccomandazione in materia di trasparenza retributiva. Cinque degli Stati membri in questione¹⁷ hanno introdotto più misure principali, mentre solo uno Stato membro¹⁸ ha recepito tutte e quattro le misure nel quadro legislativo nazionale. In tre Stati membri¹⁹ sono in fase di elaborazione nuove misure per la trasparenza retributiva, alcune ancora agli stadi iniziali di negoziazione, altre prossime all'adozione dei parlamenti nazionali.

¹³ Specificatamente in Estonia.

¹⁴ La raccomandazione stabilisce che occorre garantire che la divulgazione di informazioni che contengano dati personali, in forza delle misure adottate, sia conforme alle normative nazionali in materia di protezione dei dati, in particolare quelle che attuano la direttiva 95/46/CE. A decorrere dal 25 maggio 2018 la protezione dei dati sarà disciplinata dal regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

¹⁵ AT, BE, DE, DK, FI, FR, IE, IT, LT, SE e UK.

¹⁶ Per es. DE, FR, FI, LT, UK, SE.

¹⁷ AT, BE, FI, FR, SE.

¹⁸ Svezia.

¹⁹ IE, IT, NL.

2.1. DIRITTO DEI LAVORATORI DI ACCEDERE ALLE INFORMAZIONI SUI LIVELLI SALARIALI

Riconoscere ai lavoratori il diritto di richiedere informazioni sui livelli retributivi, ripartite per genere e riguardanti le categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, compresi elementi complementari o variabili come pagamenti in natura e bonus²⁰, rende più trasparente la politica salariale di una data azienda o organizzazione²¹. Queste informazioni sono preziose per datori di lavoro, sindacati e lavoratori, poiché contribuiscono a individuare divari retributivi di genere ingiustificati e a colmarli mediante il dialogo. Permettono inoltre ai lavoratori di raffrontare più facilmente i rispettivi livelli salariali della stessa categoria professionale e di categorie analoghe. In casi di discriminazione garantisce inoltre maggiori possibilità di riuscita alle cause per discriminazione davanti ai giudici nazionali, con conseguente effetto dissuasivo.

Diritto dei lavoratori di accedere alle informazioni salariali

In casi di presunta discriminazione retributiva, in tre Stati membri il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore informazioni sulle retribuzioni. In Finlandia e in Irlanda i lavoratori possono accedere alle informazioni salariali solo dopo che il datore di lavoro ha ottenuto il consenso del titolare dei dati da divulgare. In Irlanda è possibile chiedere l'accesso alle informazioni compilando un modulo standard in cui l'autore della denuncia dichiara che è stato violato il principio della parità retributiva.

In Germania una legge recente²² ha introdotto un diritto individuale all'informazione per i lavoratori delle aziende con oltre 200 dipendenti.

In Estonia e in Portogallo, nonostante i diritti nazionali all'informazione dei lavoratori, che impongono ai datori di lavoro di comunicare ai propri dipendenti i termini principali dei contratti lavorativi, retribuzione inclusa, le uniche informazioni cui un lavoratore può accedere sono quelle relative alla sua remunerazione personale.

Diritto per determinati organismi di accedere alle informazioni salariali

In alcuni Stati membri i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati possono accedere alle informazioni riguardanti le retribuzioni nonché i termini e le condizioni di lavoro di un gruppo di lavoratori o di un singolo lavoratore con il loro consenso²³.

In diversi Stati membri²⁴ gli organismi per la parità possono chiedere informazioni salariali in caso di presunta discriminazione retributiva.

Altre misure correlate

In alcuni Stati membri gli annunci di posti vacanti devono precisare la retribuzione minima prevista dalla legge.²⁵

Nel Regno Unito un datore di lavoro non può, per legge, impedire ai dipendenti — tramite clausole contrattuali o penali — di divulgare o tentare di divulgare a terzi la propria retribuzione, se l'intento è determinare eventuali discriminazioni salariali di genere.

²⁰ Punto 3 della raccomandazione.

²¹ Nella misura in cui le informazioni trasmesse divulgano dati personali, occorre garantirne la conformità alle normative nazionali in materia di protezione dei dati.

²² Legge sulla promozione della trasparenza nell'ambito delle strutture retributive, adottata il 30 marzo 2017.

²³ Per es., in FI o SE, in seguito a una denuncia sulla parità retributiva sporta da un lavoratore.

²⁴ Per es. AT, EE, FI, NL, SE.

²⁵ Per es. in Austria.

2.2. RELAZIONI SULLE RETRIBUZIONI A LIVELLO AZIENDALE

La raccomandazione invita gli Stati membri a porre in essere misure che assicurino che i datori di lavoro in imprese e organizzazioni con almeno 50 effettivi informino regolarmente i dipendenti, rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali sulla retribuzione media per categoria di dipendente o posizione, ripartita per genere²⁶. Tali relazioni migliorano la trasparenza salariale e costituiscono una base su cui discutere, dati alla mano, sulle misure in grado di applicare il principio della parità retributiva.

In alcuni Stati membri i datori di lavoro devono fornire periodicamente una relazione scritta sull'uguaglianza di genere nella loro impresa o organizzazione, con dettagli sulle retribuzioni²⁷. Ad esempio, in Danimarca i datori di lavoro che impiegano almeno 35 dipendenti devono elaborare statistiche annuali sulle retribuzioni, ripartite per genere, per gruppi di minimo 10 persone di ciascun genere nella stessa posizione professionale. Le informazioni sono comunicate ai lavoratori dai loro rappresentanti.

In Francia le aziende forniscono dati sulla parità retributiva ai rappresentanti del personale nelle relazioni annuali e in particolare nella "relazione sulla parità di genere", obbligatoria per le imprese con almeno 300 dipendenti, e nella "relazione sulla situazione economica aziendale", obbligatoria per le imprese con almeno 50 dipendenti. Tali relazioni devono contenere dati salariali ripartiti per genere e categoria professionale.

In Belgio le imprese sono tenute a elaborare relazioni sul divario retributivo a livello aziendale a cadenza biennale. Nelle imprese che impiegano almeno 50 dipendenti devono essere svolte ogni due anni analisi dettagliate della struttura retributiva dell'azienda, suddivise per genere, status, posizione, anzianità e livello di qualifica o istruzione dei lavoratori. In Belgio le imprese sono altresì tenute a ripartire per genere diverse sezioni dei rispettivi bilanci sociali annuali. In Italia, le aziende con oltre 100 dipendenti devono riportare ogni due anni informazioni sulla parità di genere, facendo esplicito riferimento ai livelli salariali.

In Germania una legge recente ha introdotto un obbligo generale per le grandi imprese, riguardante la redazione di relazioni sugli avanzamenti di carriera delle donne e sulla parità retributiva. Nel Regno Unito i datori di lavoro che impiegano più di 250 dipendenti devono rendere pubbliche informazioni sulle disparità retributive di genere, in particolare per quanto concerne la remunerazione oraria, i bonus e la distribuzione generale delle retribuzioni²⁸. In Lituania una legge del 2017 obbliga le imprese con oltre 20 dipendenti a tramettere ogni anno ai consigli aziendali e ai sindacati dati anonimi sulle retribuzioni medie del personale, dirigenti esclusi, ripartiti per gruppo professionale e genere. In aggiunta, le aziende con oltre 50 dipendenti devono elaborare una relazione sulle remunerazioni che specifichi la retribuzione dei lavoratori per categoria in base alla relativa posizione e qualifiche e renderla disponibile ai dipendenti.

Diversi Stati membri hanno introdotto obblighi di maggior portata per i datori di lavoro, che sono tenuti a valutare regolarmente le prassi e le differenze di retribuzione e a elaborare piani d'azione per la parità retributiva²⁹. Oltre alle relazioni sulla retribuzione media delle diverse categorie di lavoratori o posizioni, tali obblighi prevedono che debba essere effettuata anche un'analisi più approfondita delle strutture salariali e delle misure adottate per ovviare alle

²⁶ Punto 4 della raccomandazione.

²⁷ Per es. AT, BE, DE, DK, FR, IT, UK.

²⁸ Legge in materia di parità del 2010 (Informazioni sul divario retributivo di genere), regolamenti del 2017.

²⁹ AT, BE, ES, FI, FR, SE.

disparità retributive. Le misure nazionali al riguardo sono presentate in maggior dettaglio nella sezione della presente relazione dedicata agli audit salariali.

In diversi Stati membri sono in atto obblighi in materia di relazioni a livello di azienda applicabili soltanto al settore pubblico³⁰.

In due Stati membri³¹ sono in via di discussione nuove misure legislative che stabiliscono obblighi in materia di relazioni per le imprese.

2.3. AUDIT SALARIALI NELLE IMPRESE

La raccomandazione incoraggia gli Stati membri ad adottare misure adeguate per garantire la conduzione di audit salariali nelle imprese e organizzazioni con almeno 250 dipendenti. Questi audit dovrebbero comportare un'analisi della percentuale di donne e uomini in ciascuna categoria di dipendenti o posizione e dei sistemi di valutazione e di classificazione del lavoro utilizzati, e fornire informazioni dettagliate sulle remunerazioni e sui differenziali retributivi di genere. Gli audit salariali dovrebbero essere messi a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali su richiesta³². Tali audit aiuterebbero ad analizzare gli aspetti relativi alla parità di genere delle retribuzioni, e individuare possibili soluzioni ai problemi rilevati. Su questi audit potrebbero basarsi le discussioni tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori mirate a eliminare le discriminazioni retributive di genere.

Le relazioni sulle retribuzioni sono spesso utilizzate quali basi per analisi più approfondite che vanno ben oltre l'enumerazione di dati statistici e si basano su informazioni fattuali relative alle strutture salariali. In quanto tali, queste relazioni possono contribuire a definire le misure da adottare, ad esempio piani di azione finalizzati ad affrontare le disparità retributive di genere individuate.

Per esempio, in Francia i datori di lavoro privati che impiegano oltre 50 dipendenti sono tenuti a elaborare relazioni annuali che includano dati sulle retribuzioni effettive ripartiti per genere e per categoria professionale. Sono inoltre tenuti a formulare, a partire dalle informazioni raccolte, un'analisi della situazione di uomini e donne per ciascuna categoria professionale dell'azienda, in termini di sistemi di classificazione del lavoro e differenze di retribuzione. Gli accordi collettivi e piani di azione unilaterali devono fissare obiettivi per la parità di genere e indicare le misure specifiche per raggiungerli.

In Svezia i datori di lavoro che impiegano almeno 25 dipendenti sono tenuti a svolgere indagini sulle retribuzioni ogni tre anni, esaminando le pratiche salariali e il divario retributivo di genere nell'impresa, e a redigere, in base a tali indagini, piani di azione finalizzati a correggere e prevenire ingiuste disparità di genere per quanto concerne le retribuzioni e altri termini del rapporto lavorativo. In Finlandia nelle imprese con oltre 30 dipendenti devono essere elaborati piani per la parità, che includano indagini salariali volte ad appurare se esistano differenze retributive basate sul genere sul lavoro e formulino proposte su come eliminare le disuguaglianze ingiustificate. In Germania sono tenute a svolgere audit salariali le imprese con oltre 500 dipendenti.

Nel Regno Unito i tribunali del lavoro possono ordinare ai datori di lavoro di effettuare audit sulla parità retributiva in caso di accoglimento di un'istanza intentata dai lavoratori per violazione delle norme sulla parità retributiva.

³⁰ Per es. HU, FR, UK.

³¹ IE, IT.

³² Punto 5 della raccomandazione.

In Danimarca i datori di lavoro possono decidere di condurre analisi facoltative sulla parità retributiva o stilare relazioni sulle statistiche salariali.

In Estonia e in Italia sono attualmente in discussione nuove misure in questo ambito. Ad esempio, in Estonia il governo intende introdurre un obbligo giuridico riguardante lo svolgimento di audit salariali nel settore pubblico e l'elaborazione di piani di azione sulla parità di genere basati sui risultati ottenuti.

2.4. INTEGRARE LA PARITÀ RETRIBUTIVA E GLI AUDIT SALARIALI NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Un altro modo per accrescere la trasparenza salariale e colmare il divario retributivo di genere è incoraggiare o obbligare le parti sociali ad affrontare la questione della parità retributiva in sede di contrattazione collettiva. La raccomandazione incoraggia quindi gli Stati membri a garantire che la questione della parità retributiva, compresi gli audit salariali, sia discussa al livello adeguato di contrattazione collettiva³³.

I sindacati sostengono fermamente l'inclusione della parità retributiva in sede di contrattazione collettiva³⁴.

Cinque Stati membri³⁵ si sono dotati di misure legislative volte a garantire che la questione della parità retributiva sia integrata nel processo di contrattazione collettiva.

In Belgio gli accordi intersettoriali firmati dai dirigenti e dai rappresentanti dei lavoratori ogni due anni devono includere misure volte a ridurre il divario retributivo di genere, in particolare rendendo i sistemi di classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere. A livello settoriale, la legge impone altresì di negoziare in sede di contrattazione collettiva le misure intese a ridurre il divario retributivo di genere. In Francia le imprese sono tenute a includere la parità di genere nella contrattazione collettiva e i datori di lavoro privati devono negoziare obiettivi di parità retributiva per gli uomini e le donne, ogni tre anni a livello settoriale e ogni anno a livello aziendale. L'attuazione di queste misure è monitorata dalla Commissione nazionale per la contrattazione collettiva (CNNC). Conformemente al diritto svedese, i datori di lavoro e i lavoratori devono cooperare per prevenire e affrontare le disparità retributive. Dal 2007, anno in cui le parti sociali a livello federale hanno negoziato specifici quadri salariali per le donne, il divario retributivo di genere è uno degli aspetti cruciali di tutti i cicli di contrattazione.

In altri tre Stati membri³⁶ sono previste misure facoltative finalizzate a promuovere l'inclusione della parità retributiva nella contrattazione collettiva, quali la pubblicazione di orientamenti per la contrattazione collettiva e l'organizzazione di formazioni sulla parità di genere destinate alle parti sociali.

³³ Punto 6 della raccomandazione.

³⁴ Come stabilito nella risoluzione della CES del 2015 "Collective bargaining – our powerful tool to close the gender pay gap" ("Contrattazione collettiva - lo strumento decisivo di cui disponiamo per colmare il divario retributivo di genere").

³⁵ BE, DE, FI, FR, SE.

³⁶ AT, CY, PT.

3. ATTUAZIONE DI ALTRE DISPOSIZIONI SULLA PARITÀ RETRIBUTIVA PREVISTE DALLA RACCOMANDAZIONE

Oltre all'aumento della trasparenza salariale, la raccomandazione propone diverse altre misure che contribuiscono parimenti a migliorare la parità retributiva³⁷. Questa sezione fornisce informazioni sull'attuazione, allo stadio attuale, di alcune di tali misure negli Stati membri.

Migliori statistiche

La raccomandazione incoraggia gli Stati membri a migliorare la disponibilità di dati aggiornati sul divario retributivo di genere, trasmettendo tempestivamente a Eurostat statistiche annue.

Diversi Stati membri hanno riferito che i rispettivi uffici statistici nazionali forniscono dati completi sul divario retributivo di genere su base annuale³⁸. In Spagna l'obbligo di elaborare statistiche ripartite per genere è previsto dalla legge³⁹ per le autorità pubbliche, mentre la legislazione danese contiene norme in materia di statistiche retributive disaggregate per genere applicabili alle aziende⁴⁰.

Definizione del concetto di "lavoro di pari valore"

La raccomandazione incoraggia gli Stati membri a chiarire nelle rispettive normative il concetto di "lavoro di pari valore".

In diversi Stati membri⁴¹ la legislazione nazionale definisce già tale concetto e prevede un quadro analitico o indica i principali criteri per confrontare il valore di diversi lavori. Nella maggior parte di questi casi la normativa, in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia sul concetto di lavoro di pari valore⁴², enumera le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro tra i principali fattori che permettono di stabilire il valore di un dato lavoro.

Due Stati membri hanno riferito in merito ai rispettivi piani per introdurre una definizione esplicita di "lavoro di pari valore" nella loro legislazione⁴³.

Sistemi di valutazione e classificazione del lavoro

La raccomandazione incoraggia gli Stati membri a promuovere lo sviluppo e l'uso di sistemi di valutazione e di classificazione del lavoro che non operino distinzioni in base al genere.

In alcuni Stati membri la legislazione prevede espressamente un obbligo di neutralità sotto il profilo del genere dei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro utilizzati per determinare le retribuzioni⁴⁴. Alcuni Stati membri hanno introdotto guide e liste di controllo che permettono di valutare e classificare i lavori in modo più oggettivo evitando pregiudizi di

³⁷ Punti 7-17 della raccomandazione.

³⁸ Per es. CZ, DK, EE, ES, FR, NL, PL, RO, SK.

³⁹ L'articolo 20 della legge organica n. 3/2007, del 22 marzo 2007, sull'effettiva parità tra donne e uomini, prevede che la prospettiva di genere sia integrata a tutti gli effetti in statistiche e studi.

⁴⁰ La legge sulla parità retributiva (articolo 5, lettera a)) contiene norme per le statistiche salariali disaggregate per genere. Conformemente a tale legge, le imprese con almeno 35 lavoratori, che impiegano allo stesso tempo almeno dieci persone di ciascun genere nella stessa posizione lavorativa, sono tenute a elaborare statistiche salariali annuali ripartite per genere oppure, con l'accordo dei dipendenti, a preparare una relazione sulla parità retributiva come minimo ogni tre anni.

⁴¹ Per es. CY, CZ, DE, FR, HR, HU, IE, PL, PT, RO, SK, SE e UK.

⁴² Cfr. cause C-237/85, C-262/88, C-400/93, C-381/99, C-333/97, C-471/08, C-194/08. Cfr. altresì il considerando 9 della direttiva 2006/54/CE.

⁴³ AT, LT.

⁴⁴ Per es. AT, BE, CY, IT, LT, PT, SI.

genere, al fine di sostenere l'adozione da parte delle imprese di sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri in termini di genere⁴⁵.

Controllo e applicazione

La raccomandazione invita gli Stati membri a monitorare costantemente l'applicazione del principio della parità retributiva e di tutti i mezzi di ricorso previsti nei casi di discriminazione retributiva.

In diversi Stati membri il controllo delle discriminazioni retributive è compito degli ispettorati del lavoro a livello regionale o federale⁴⁶. Nell'ambito dell'amministrazione nazionale gli ispettorati sono incaricati di condurre le ispezioni necessarie per garantire la conformità alla legislazione. In alcuni paesi, gli ispettorati del lavoro possono imporre sanzioni amministrative in caso di mancata conformità al principio della parità retributiva.⁴⁷

In Belgio un'impresa con almeno 50 dipendenti può designare uno dei dipendenti per il ruolo di mediatore, incaricandolo di dare consulenza sulla redazione e sull'attuazione del piano destinato a sviluppare nell'azienda una struttura retributiva neutra sotto il profilo del genere, nonché sulle possibili misure correttive in caso di denuncia di discriminazioni retributive di genere.

Due Stati membri hanno comunicato di avere introdotto sanzioni specifiche per scoraggiare le pratiche discriminatorie. In particolare, la Francia ha introdotto una sanzione sino all'1% delle retribuzioni totali per le imprese con oltre 50 dipendenti in caso di violazione degli obblighi in materia di parità retributiva. Nei Paesi Bassi le imprese in cui sono in atto pratiche discriminatorie sono escluse dagli appalti pubblici e i loro contratti in corso con le amministrazioni pubbliche possono essere risolti.

Organismi per la parità

In base alle disposizioni della direttiva 2006/54/CE,⁴⁸ tutti gli organismi per la parità forniscono un'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni retributive. Tuttavia, il mandato e i poteri conferiti a tali organismi presentano notevoli differenze nei diversi Stati membri. Soltanto in alcuni Stati membri⁴⁹ gli organismi per la parità possono rappresentare/assistere i singoli lavoratori nelle cause intentate dinanzi ai giudici nazionali. In altri Stati membri⁵⁰ tali autorità hanno competenze di più ampia portata nell'esaminare e decidere in caso di denunce riguardanti discriminazioni di genere. Un ruolo più attivo degli organismi per la parità nel fornire un'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni potrebbe agevolare l'accesso di queste ultime alla giustizia e garantire l'efficacia del quadro giuridico sulla parità retributiva.

La raccomandazione invita quindi gli Stati membri ad assicurare che i poteri e il mandato dell'autorità nazionale per le pari opportunità coprano le questioni collegate alle discriminazioni retributive di genere, inclusi gli obblighi di trasparenza. Inoltre, ove opportuno gli Stati membri dovrebbero riconoscere a queste autorità il diritto di accedere alle informazioni e agli audit sulle retribuzioni.

⁴⁵ Per es. BE, CY, EE, ES, FR, NL, SE.

⁴⁶ Per es. CY, CZ, ES, FR, LV, PL.

⁴⁷ Questo è ad esempio il caso della Lettonia.

⁴⁸ Articolo 20, paragrafo 2.

⁴⁹ Per es. AT, FI, SE.

⁵⁰ Per es. BE, FR, NL.

In alcuni Stati membri⁵¹ il mandato degli organismi per la parità include anche gli obblighi relativi alla trasparenza dei datori di lavoro per quanto concerne la discriminazione salariale di genere e nello specifico il diritto di accedere a informazioni e audit salariali.

4. APPLICAZIONE PRATICA ED EFFETTI DELLE MISURE PER LA TRASPARENZA SALARIALE A LIVELLO NAZIONALE

Non esistono analisi economiche dettagliate riguardanti gli effetti specifici dell'introduzione delle misure a favore della trasparenza salariale a livello nazionale. È quindi difficile fornire dati quantificabili sull'impatto di ciascuna misura specifica.

Tuttavia, le ricerche condotte a livello nazionale dimostrano un nesso tra l'adozione delle misure e il miglioramento della situazione complessiva negli ambiti della parità retributiva e delle pari opportunità per uomini e donne nel mondo del lavoro in senso lato. Alcuni esempi da cui ha tratto ispirazione la raccomandazione del 2014 illustrano alcuni di questi effetti⁵².

Un esempio relativo alla questione del **diritto dei lavoratori di accedere a informazioni salariali** è il Portogallo, dove nel 2009 è stato introdotto l'obbligo per i datori di lavoro di fornire ai lavoratori informazioni sulle retribuzioni medie per categoria di lavoratori. Secondo i portatori d'interesse, questo obbligo è una delle principali ragioni per cui nel paese si registra un divario retributivo di genere relativamente esiguo.

La normativa svedese sulla parità di trattamento prevede per i datori di lavoro l'obbligo di **pubblicare periodicamente una relazione sulla situazione salariale**, che includa un'analisi delle pratiche retributive e delle differenze di retribuzione tra uomini e donne. Secondo uno studio nazionale condotto nel 2011, tra le diverse misure introdotte dal governo l'obbligo di mappatura delle retribuzioni è quello che più ha inciso nella lotta alle discriminazioni retributive. Inoltre, in base alle conclusioni di un riesame effettuato dal difensore civico per la parità, tra il 2006 e il 2008, circa 6 000 persone hanno ottenuto un adeguamento salariale in seguito all'introduzione di quest'obbligo.

La Francia è un esempio di inclusione della **parità retributiva nella contrattazione collettiva**: la legislazione introdotta nel 2006 obbliga i datori di lavoro e i sindacati ad affrontare una volta l'anno la questione del divario retributivo di genere nel corso delle negoziazioni per gli accordi collettivi a livello di impresa e di settore. In seguito all'introduzione di questo obbligo, la percentuale di accordi collettivi che includono la questione del divario retributivo di genere ha registrato un aumento significativo (dal 3% del 2007 al 20% del 2010). Inoltre, la maggior parte degli accordi collettivi non solo contiene una breve diagnosi della situazione, ma presenta altresì indicatori specifici e un elenco di misure volte a colmare il divario retributivo.

Questi esempi specifici di attuazione relativi a tre delle quattro misure principali a favore della trasparenza indicate nella raccomandazione e i relativi effetti dimostrano che le misure proposte nella raccomandazione possono contribuire a una riduzione complessiva della discriminazione salariale e del divario retributivo di genere.

⁵¹ Per es. EE, FI, SE.

⁵² Cfr. altresì la valutazione d'impatto che accompagna la raccomandazione (SWD(2014) 59 final).

5. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

La raccomandazione propone la prima gamma di misure specifiche a favore della trasparenza retributiva, volte a contrastare la disparità salariale e il persistente divario retributivo di genere. Incoraggia gli Stati membri a introdurre almeno una delle misure a favore della trasparenza proposte per porre fine alla discriminazione retributiva. In quanto strumento giuridico non vincolante, non comporta obblighi formali per gli Stati membri.

L'analisi delle informazioni fornite da Stati membri e da altri portatori d'interesse rivela che, nonostante la maggior parte degli Stati membri abbia adottato misure intese a migliorare la trasparenza retributiva, in un terzo degli Stati membri non esiste nessuna misura di questo tipo.

Inoltre, solo un piccolo gruppo di Stati membri si è avvalso della possibilità, offerta dalla raccomandazione, di riesaminare i sistemi giuridici nazionali al fine di rafforzare il principio della parità retributiva di genere tra uomini e donne, introducendo le misure per la trasparenza retributiva proposte nella raccomandazione o altre misure.

Pur essendo uno dei valori fondamentali dell'Unione europea, la parità di genere non è ancora una realtà nel mondo del lavoro. Le donne nell'UE percepiscono mediamente quasi il 16% all'ora in meno rispetto agli uomini, in tutti i settori dell'economia. Il divario retributivo di genere si è stabilizzato negli ultimi cinque anni e, al tasso di evoluzione attuale, non sarà colmato prima degli inizi del prossimo millennio. Uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere sottolinea che la disparità retributiva non danneggia solo le donne, ma ha un costo per tutta la società: esiste una stretta correlazione tra divario retributivo di genere, povertà infantile e carenza di competenze. Inoltre, anche il fatto che le competenze delle donne non siano sfruttate appieno comporta costi per l'economia in generale⁵³.

Oggi, nonostante il principio della parità retributiva, la discriminazione è ancora dilagante nel mondo del lavoro: le donne sono pagate meno per svolgere un lavoro identico e le posizioni solitamente occupate dalle donne sono meno retribuite rispetto a quelle solitamente maschili, anche se di pari valore. La segretezza sui livelli salariali rende difficile individuare i casi di discriminazione. Anche se la maggior parte degli europei (69%) è consapevole dell'esistenza di un divario retributivo di genere nel mondo economico, i lavoratori non pensano che esista nella loro impresa e solo il 26% degli europei sa che la parità di retribuzione per lo stesso lavoro è garantita dalla legge. Un terzo dei lavoratori non conosce la retribuzione dei colleghi e la quota è addirittura inferiore per le donne. Un recente studio mostra che gli europei sarebbero a favore di una maggiore trasparenza sul lavoro: quasi i due terzi appoggiano la divulgazione delle retribuzioni medie, per genere e per categoria professionale, dell'organizzazione o impresa in cui lavorano⁵⁴.

Per affrontare il divario retributivo di genere e tradurre in realtà il principio della parità retributiva, la Commissione continuerà a monitorare il rispetto di tale principio da parte degli Stati membri, anche con misure esecutive ove opportuno e nel contesto dell'esercizio annuale del semestre europeo.

⁵³ EIGE (2017), *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth*, (Benefici economici della parità di genere nell'Unione europea. Come colmare il divario di genere in termini di attività e di retribuzioni nel mondo del lavoro possa portare alla crescita economica), consultabile all'indirizzo: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications>.

⁵⁴ Eurobarometro 465.

Tuttavia, come indicato dalla mancanza di progressi concreti nella lotta alla discriminazione retributiva, dal persistente divario retributivo di genere e dalle azioni limitate intraprese per dare seguito alla raccomandazione, potrebbero essere necessarie nuove misure mirate a livello dell'UE. Rendere realtà la trasparenza salariale darà ai cittadini i mezzi per riconoscere le eventuali discriminazioni nei loro confronti e migliorerà l'applicazione del principio sul terreno.