

Fare di più per colmare il divario salariale tra donne e uomini

Il Parlamento chiede alla Commissione di presentare entro la fine del 2009 delle proposte legislative per garantire una migliore attuazione delle norme UE in materia di parità retributiva tra donne e uomini. Raccomanda quindi di valutare la situazione e i sistemi di classificazione delle professioni, ampliare il mandato degli organismi di parità, adottare misure per prevenire le discriminazioni e rafforzare la dimensione di genere, nonché di inasprire le sanzioni.

Approvando con 590 voti favorevoli, 23 contrari e 46 astensioni la relazione di Edit **BAUER** (PPE/DE, SK), il Parlamento sottolinea anzitutto che l'applicazione del principio di parità retributiva per lo stesso lavoro e per un lavoro di pari valore «è essenziale per conseguire la parità di genere». Ma osserva che, nell'Unione europea, le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini e fino al 25% in meno nel settore privato (negli Stati membri il divario varia tra il 4% e più del 25%) e che questo divario «non tende a ridursi in modo significativo». Tant'è che «una donna deve lavorare fino al 22 febbraio (ossia 418 giorni di calendario) per guadagnare quanto un uomo guadagna in un anno».

I deputati chiedono quindi alla Commissione di presentargli, **entro il 31 dicembre 2009**, una proposta legislativa sulla revisione della normativa esistente relativa all'attuazione del principio di parità retributiva tra donne e uomini (direttiva 2006/54). E, a tal fine, illustrano una serie di raccomandazioni particolareggiate in merito all'introduzione di definizioni più precise riguardo la parità retributiva, all'analisi della situazione, alla valutazione del lavoro e alla classificazione delle professioni, all'ampliamento delle competenze degli organismi di parità, al dialogo sociale, alla prevenzione della discriminazione, all'integrazione della dimensione di genere e all'inasprimento delle sanzioni.

Il Parlamento chiede poi alle istituzioni europee di organizzare **una Giornata europea della parità retributiva** al fine di contribuire a sensibilizzare alle disparità retributive esistenti e a stimolare tutte le parti interessate ad assumere le iniziative atte a eliminare tali disparità. Durante tale giornata, è precisato, «le donne europee riceveranno (in media) la retribuzione percepita (in media) dagli uomini nel corso di un anno».

Definizioni più precise

La direttiva 2006/54/CE contiene una definizione di "parità retributiva" ma, per disporre di categorie più precise di cui avvalersi per affrontare il problema, i deputati ritengono importante definire più dettagliatamente 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; la discriminazione retributiva diretta; la discriminazione retributiva indiretta; il divario di pensione; in diversi pilastri dei sistemi pensionistici, come ad esempio i regimi basati sul principio della ripartizione e le pensioni professionali.

Analizzare la situazione e garantire la trasparenza dei risultati

Secondo i deputati, la mancanza di informazioni e di sensibilizzazione fra i datori di lavoro e i lavoratori in merito all'esistenza o all'eventualità di divari di retribuzione in seno all'impresa «pregiudica l'applicazione del principio sancito dal trattato e dalla legislazione in vigore». Ritengono pertanto fondamentale che nelle imprese (ad esempio in quelle con almeno 20 dipendenti) siano resi obbligatori controlli regolari in materia di retribuzione e di indennità addizionali e la pubblicazione dei relativi risultati. Tali risultati dovrebbero essere forniti sotto forma di statistiche sui salari disaggregate in base al genere, compilati a livello settoriale e nazionale in ciascuno Stato membro.

Valutazione del lavoro e classificazione delle professioni

Il Parlamento chiede di invitare i comparti economici e le aziende 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. Gli Stati membri sono inoltre invitati a introdurre classificazioni delle professioni che permettano «sia ai datori di lavoro che ai lavoratori di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta dei livelli retributivi». Questa valutazione, precisano i deputati, «deve basarsi su nuovi sistemi di classificazione, inquadramento del personale e organizzazione del lavoro, sull'esperienza professionale e la produttività, valutate soprattutto in termini qualitativi, da cui ricavare dati e griglie di valutazione in base ai quali determinare le retribuzioni, tenendo debitamente conto del concetto di comparabilità».

Più competenze agli organismi per la parità

Il Parlamento chiede una revisione della direttiva 2006/54/ CE al fine di rafforzare il mandato degli organismi per la parità, includendovi il sostegno e la consulenza alle vittime di discriminazioni retributive, l'elaborazione di studi indipendenti sul divario di retribuzione, nonché la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su qualsiasi argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta). Dovrebbero inoltre avere la facoltà di adire un tribunale nei casi di discriminazioni retributive e di offrire una formazione specifica destinata alle parti sociali, avvocati, magistrati e difensori civici.

Dialogo sociale: più controlli sui contratti collettivi

Per i deputati 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, «che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne». Tali misure devono riguardare 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 ecc.).

Misure per la prevenzione della discriminazione

Il Parlamento chiede agli Stati membri di adottare azioni specifiche in materia di formazione e classificazione delle figure professionali, rivolte al sistema scolastico e della formazione professionale. Così come azioni specifiche per conciliare l'attività professionale e la vita familiare relative ai servizi di infanzia e di cura nonché alla flessibilità dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, e prevedendo anche i congedi parentali con copertura economica per entrambi i genitori. Sollecita anche accordi salariali volti a combattere le discriminazioni retributive e indagini sistematiche sulla parità di trattamento salariale. Infine, ritengono che gli Stati membri dovrebbero prevedere l'inserimento nei contratti pubblici di una clausola relativa al rispetto della parità di genere e di retribuzione.

Integrazione della dimensione di genere

Per i deputati l'integrazione della dimensione di genere dovrebbe essere rafforzata inserendo nella direttiva 2006/54/CE delle indicazioni precise per gli Stati membri riguardo al principio della parità di trattamento in materia retributiva e per il superamento dei differenziali tra uomini e donne. In tale contesto, la Commissione dovrebbe inoltre fornire assistenza agli Stati membri ad esempio, creando una banca dati sulle modifiche dei sistemi di classificazione e di inquadramento dei lavoratori o diffondendo informazioni e guide circa strumenti pratici (in particolare destinati alle PMI) su come superare il divario.

Inasprire le sanzioni

Il Parlamento chiede alla Commissione e agli Stati membri di rafforzare la normativa in vigore con sanzioni appropriate, visto che le attuali disposizioni non sono giudicate sufficienti. Occorre quindi realizzare uno studio sulla possibilità, l'efficacia e gli effetti di eventuali sanzioni quali l'indennizzo o la riparazione privi di un massimale a priori o sanzioni amministrative pecuniarie (in caso di mancata notifica e consegna obbligatoria delle statistiche salariali richieste dagli ispettorati del lavoro). Ma anche l'esclusione dal beneficio di prestazioni e sovvenzioni pubbliche (anche da finanziamenti comunitari gestiti dagli Stati membri) e dalle procedure di appalti pubblici e la pubblicazione dell'elenco dei trasgressori.

Riferimenti

Edit **BAUER** (PPE/DE, SK)

Relazione recante raccomandazioni alla Commissione sull'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini

Procedura: Iniziativa legislativa

Dibattito: 17.11.2008