

RACCOMANDAZIONI

RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE

del 7 marzo 2014

sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2014/124/UE)

LA COMMISSIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 292,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea sanciscono il diritto alla parità tra donne e uomini quale valore e compito fondamentale dell'Unione.
- (2) Conformemente all'articolo 8 e all'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne e a combattere le discriminazioni fondate sul sesso in tutti i suoi settori di attività.
- (3) L'articolo 157, paragrafo 1, del TFUE pone l'obbligo per ciascuno Stato membro di assicurare 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.
- (4) L'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
- (5) La parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è una delle cinque priorità stabilite dalla Carta per le donne, che ribadisce l'impegno della Commissione a mobilitare con efficacia tutti gli strumenti, sia legislativi che non legislativi, atti a colmare le differenze di retribuzione tra uomini e donne. Basandosi sulle priorità della Carta per le donne, la strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 formalizza l'intento della Commissione di esplorare le possibilità di migliorare la trasparenza delle retribuzioni.
- (6) La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾ stabilisce che, per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.
- (7) Nell'Unione europea le donne guadagnano tuttora in media il 16,2 % in meno rispetto agli uomini per ogni ora lavorata (Eurostat 2011), nonostante vantino grandi progressi in termini di risultati scolastici e esperienza lavorativa. Questo dato rende conto del persistente divario retributivo di genere che fino ad oggi è regredito a un ritmo molto lento.
- (8) La comunicazione della Commissione COM(2007) 424 definitivo ⁽²⁾ conclude che le discriminazioni retributive e le disuguaglianze sul mercato del lavoro di cui le donne sono vittime frenano la piena realizzazione del loro potenziale produttivo. Sebbene sia raro incorrere in eclatanti discriminazioni salariali dirette a fronte di un lavoro esattamente uguale, il quadro giuridico in essere si è dimostrato meno efficace nel garantire l'attuazione del principio della parità retributiva per un lavoro di pari valore. Se queste discriminazioni sono portate di rado davanti ai giudici non è solo perché le vittime potenziali non ne sono probabilmente a conoscenza, ma anche perché è più difficile far valere efficacemente il principio della parità retributiva. Per invertire l'onere della prova sul datore di lavoro, la vittima deve infatti produrre elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione. La difficoltà in questo caso è alimentata da strutture retributive poco trasparenti e dall'indisponibilità di informazioni sui livelli salariali dei dipendenti che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

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

⁽²⁾ Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, «Combattere il divario di retribuzione tra donne e uomini», del 18 luglio 2007.

- (9) Nella comunicazione COM(2010) 543 definitivo⁽¹⁾ la Commissione individua la necessità di migliorare ulteriormente il recepimento, l'applicazione e l'attuazione della legislazione dell'Unione tra le sue priorità in materia di regolamentazione intelligente.
- (10) Il 18 novembre 2008⁽²⁾ e il 24 maggio 2012⁽³⁾ il Parlamento europeo ha adottato due risoluzioni sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, formulando raccomandazioni per una migliore applicazione del principio della parità retributiva, quale l'introduzione di misure per la trasparenza salariale e di sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere.
- (11) Nelle conclusioni del 6 dicembre 2010 sul rafforzamento dell'impegno e intensificazione dell'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi, nonché revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino⁽⁴⁾, il Consiglio sollecita gli Stati membri a porre in essere misure che affrontino le cause del divario di retribuzione tra i generi, e nello specifico misure atte a promuovere la trasparenza retributiva e la valutazione e la classificazione neutre delle professioni.
- (12) La comunicazione COM(2013) 83 definitiva⁽⁵⁾ della Commissione invita gli Stati membri a colmare il divario retributivo tra le donne e gli uomini, a eliminare altri ostacoli alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e a incoraggiare i datori di lavoro a porre fine alle discriminazioni sul luogo di lavoro nell'ambito degli sforzi volti a perseguire una strategia di inclusione attiva.
- (13) La relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio COM(2013) 861 definitiva⁽⁶⁾ sottolinea che l'attuazione del principio della parità retributiva è ostacolata dalla mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi, dalla mancanza di certezza del diritto sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali. Tra questi, l'indisponibilità delle informazioni di cui i lavoratori hanno bisogno per intentare una causa che abbia buone possibilità di riuscita, in particolare le informazioni sulle retribuzioni del personale che svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- (14) Un intervento a livello dell'Unione che agevoli l'applicazione del principio della parità retributiva aiuterebbe le autorità nazionali e le parti interessate a intensificare gli sforzi volti a colmare il divario retributivo di genere e a eliminare le discriminazioni salariali, tramite una migliore attuazione degli attuali requisiti di legge. È necessario garantire un'applicazione più efficace del principio della parità retributiva negli Stati membri, pur nel pieno rispetto del principio di sussidiarietà.
- (15) È opportuno concentrare la presente raccomandazione su un elemento essenziale dell'applicazione efficace del principio della parità retributiva: la trasparenza delle categorie salariali. Una maggiore trasparenza salariale all'interno di un'impresa o di un'organizzazione può rivelare pregiudizi e discriminazioni di genere, consentendo così a dipendenti, datori di lavoro e parti sociali di intervenire adeguatamente per ripristinare il rispetto della parità retributiva. Scopo della presente raccomandazione è proporre una gamma di misure che aiutino gli Stati membri a adottare un approccio su misura per garantire una maggiore trasparenza salariale. È opportuno incoraggiare gli Stati membri a adottare le misure che meglio si adeguano alle rispettive circostanze nazionali e a attuare almeno una delle principali misure a favore della trasparenza proposte in questa sede (diritto di accedere alle informazioni salariali, relazioni aziendali, audit salariali, parità retributiva in sede di contrattazione collettiva).
- (16) Riconoscere ai lavoratori il diritto di accedere a informazioni sui livelli retributivi (compresi elementi complementari o variabili come bonus e pagamenti in natura), ripartite per genere e riguardanti le categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, renderebbe più trasparente la politica salariale di una data azienda o organizzazione e offrirebbe maggiori possibilità di riuscita alle cause per discriminazione davanti ai giudici nazionali, con un conseguente effetto dissuasivo.
- (17) La trasparenza salariale potrebbe migliorare anche se i datori di lavoro fossero tenuti a presentare regolarmente relazioni sulle retribuzioni, ripartite per genere e suddivise per categoria di dipendenti e posizioni; queste relazioni costituirebbero una base su cui discutere, dati alla mano, le misure in grado di applicare il principio della parità retributiva. Perché questa forma di pubblicazione collettiva dei salari non costituisca un onere eccessivo, ne dovrebbero essere esentate le imprese o le organizzazioni con meno di 50 dipendenti che rispondono alla definizione di piccola impresa secondo i criteri degli effettivi di cui alla raccomandazione 2003/361/CE della Commissione⁽⁷⁾.

(1) Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, «Legiferare con intelligenza nell'Unione europea», dell'8 ottobre 2010.

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

(3) P7_TA(2012)0225.

(4) GU C 345 del 18.12.2010, pag. 1.

(5) Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, «Investire nel settore sociale a favore della crescita e della coesione, in particolare attuando il Fondo sociale europeo nel periodo 2014-2020» (pag. 13).

(6) Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo sull'applicazione della 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.

(7) Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003 relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese (GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36).

- (18) Gli audit salariali aiuterebbero a analizzare gli aspetti di genere delle retribuzioni e a fare un bilancio sull'applicazione del principio della parità retributiva. Su questi audit potrebbero basarsi le discussioni tra datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori mirate a eliminare le discriminazioni retributive di genere. Per evitare che questa misura generi un onere eccessivo, ne dovrebbero essere esenti le imprese o le organizzazioni con meno di 250 dipendenti che rispondono alla definizione di impresa media secondo i criteri degli effettivi di cui alla raccomandazione 2003/361/CE della Commissione.
- (19) Incoraggiare o obbligare le parti sociali a discutere e prestare particolare attenzione, in sede di contrattazione collettiva, alle questioni riguardanti la parità retributiva è un altro modo per aumentare la trasparenza salariale e colmare il divario retributivo di genere.
- (20) Per poter analizzare e monitorare come cambia il divario salariale tra uomini e donne a livello europeo è fondamentale che gli Stati membri compilino statistiche salariali suddivise per genere e trasmettano dati completi e accurati a Eurostat. Le statistiche sulla struttura delle retribuzioni che gli Stati membri sono tenuti a produrre ogni quattro anni in forza del regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio ⁽¹⁾ facilitano il calcolo del divario retributivo di genere. Per il 2006 e per il 2010 il divario retributivo è stato calcolato in base ai dati raccolti nel quadro dell'indagine sulla struttura delle retribuzioni. Per il 2007 e per il 2009 i dati sul divario retributivo di genere sono stati comunicati su base volontaria, spesso in ritardo e sotto forma di bozza da rivedere. Disporre di statistiche annue di elevata qualità favorirebbe la trasparenza e permetterebbe di conoscere meglio il problema della disparità retributiva di genere. La disponibilità e la comparabilità di questi dati è fondamentale per poter valutare gli sviluppi realizzati in tutta l'Unione.
- (21) In assenza di una definizione del concetto di lavoro di pari valore e di criteri di valutazione chiari che permettano di paragonare diverse posizioni, le vittime di discriminazioni retributive incontrano notevoli ostacoli nel far valere i propri diritti in tribunale. Per valutare se alcuni dipendenti svolgono un lavoro di pari valore, occorre tener presente una serie di fattori, tra cui la natura delle mansioni e i requisiti in termini di lavoro e formazione. Includere nella normativa nazionale la definizione di lavoro di pari valore, insieme a criteri di valutazione e classificazione del lavoro, faciliterebbe i ricorsi dinanzi ai giudici nazionali nei casi di discriminazione salariale.
- (22) Sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere contribuiscono a creare un sistema salariale trasparente: misurando e paragonando mansioni di contenuto diverso ma di valore equivalente, questi sistemi permettono di individuare discriminazioni retributive indirette dovute a una sottovalutazione dei posti ricoperti tipicamente da donne e permettono quindi di sostenere il principio del lavoro di pari valore. Gli Stati membri, le parti sociali e i datori di lavoro sono invitati a promuovere lo sviluppo e l'uso di sistemi di valutazione e classificazione del lavoro non discriminatori, ispirandosi all'allegato 1 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE ⁽²⁾.
- (23) Il coinvolgimento delle autorità per le pari opportunità è un fattore essenziale per un'applicazione efficace del principio della parità retributiva. È quindi opportuno che i loro poteri e il loro mandato coprano i casi di discriminazione retributiva e gli eventuali obblighi di trasparenza. Gli ostacoli in termini di costi e procedure che incontrano le vittime di discriminazioni retributive potrebbero essere diminuiti permettendo a queste autorità di rappresentare i singoli dipendenti. Questo ridurrebbe i rischi legati al processo a carico di singoli lavoratori e potrebbe porre rimedio al numero attualmente molto ridotto di cause per disparità retributiva.
- (24) Le attività di sensibilizzazione permettono di far conoscere l'esistenza e l'importanza del principio della parità retributiva. Gli Stati membri andrebbero incoraggiati a condurre campagne di sensibilizzazione rivolte a imprese e organizzazioni, alle parti sociali e al grande pubblico in modo da promuovere efficacemente questo principio, introdurre metodi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere e colmare il divario retributivo più in generale. Occorrono inoltre interventi da parte delle imprese e delle organizzazioni,

HA ADOTTATO LA PRESENTE RACCOMANDAZIONE:

I. OGGETTO

- 1) Scopo della presente raccomandazione è fornire agli Stati membri orientamenti che li aiutino a garantire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva, che permetta di contrastare le discriminazioni salariali e contribuire a colmare il persistente divario retributivo tra i sessi.

⁽¹⁾ Regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio, del 9 marzo 1999, relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (GU L 63 del 12.3.1999, pag. 6).

⁽²⁾ Commission Staff Working Document accompanying the Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, SWD(2013)512 final.

II. TRASPARENZA SALARIALE

- 2) Gli Stati membri dovrebbero incoraggiare i datori di lavoro pubblici e privati e le parti sociali a adottare politiche che garantiscano la trasparenza della composizione e delle strutture salariali. Gli Stati membri dovrebbero porre in essere misure specifiche atte a promuovere la trasparenza salariale, che includano in particolare almeno una delle azioni di cui ai punti da 3 a 6, secondo un approccio concepito in funzione della specifica situazione nazionale.

Diritto dei lavoratori di accedere alle informazioni sui livelli salariali

- 3) Gli Stati membri dovrebbero porre in essere misure adeguate e proporzionate per garantire ai dipendenti di poter chiedere informazioni sui livelli salariali, ripartite per genere e in funzione delle categorie di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Oltre al salario di base fisso queste informazioni dovrebbero comprendere elementi complementari o variabili, come pagamenti in natura e bonus.

Relazioni sulle retribuzioni

- 4) Gli Stati membri dovrebbero porre in essere misure che assicurino che i datori di lavoro in imprese e organizzazioni con almeno 50 effettivi informino regolarmente i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali sulla retribuzione media per categoria di dipendente o posizione, ripartita per genere.

Audit salariali

- 5) Gli Stati membri dovrebbero 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 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 richiesta.

Contrattazione collettiva

- 6) Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e nel rispetto delle norme e delle prassi nazionali, gli Stati membri dovrebbero garantire che la questione della parità retributiva, compresi gli audit salariali, sia discussa al livello adeguato di contrattazione collettiva.

Statistiche e dati amministrativi

- 7) Gli Stati membri dovrebbero migliorare la disponibilità di dati aggiornati sul divario retributivo di genere trasmettendo tempestivamente a Eurostat statistiche annue. Queste statistiche, calcolate su base annua, dovrebbero essere suddivise per sesso, settore economico ⁽¹⁾, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo economico (pubblico/privato) e età.
- 8) Gli Stati membri dovrebbero inoltre fornire alla Commissione i dati sul tipo e sul numero di casi di discriminazione retributiva al momento della notifica di cui al punto 18.

Protezione dei dati

- 9) Nella misura in cui le informazioni trasmesse in forza di misure adottate in applicazione dei punti da 3 a 8 divulgano dati personali, occorre garantirne la conformità alle normative nazionali in materia di protezione dei dati, in particolare quelle che attuano la direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽²⁾.

Concetto di lavoro di pari valore

- 10) Conformemente con la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, è opportuno che gli Stati membri chiariscano il concetto di «lavoro di pari valore» nel proprio ordinamento. Il valore del lavoro dovrebbe essere valutato e paragonato in base a criteri oggettivi quali i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati.

Sistemi di valutazione e classificazione del lavoro

- 11) Per prevenire, individuare e eliminare scarti retributivi dovuti a tabelle salariali discriminatorie, gli Stati membri dovrebbero promuovere, anche in quanto datori di lavoro del settore pubblico, lo sviluppo e l'uso di sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri sotto il profilo del genere, incoraggiandone nello specifico l'adozione da parte dei datori di lavoro e delle parti sociali.
- 12) Per quanto riguarda i sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, gli Stati membri sono incoraggiati a ispirarsi all'allegato 1 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE.

⁽¹⁾ Almeno NACE Rev.2, sezioni da B a S esclusa la sezione O.

⁽²⁾ Direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 1995 relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GU L 281, del 23.11.1995, pag. 31).

III. DISPOSIZIONI ORIZZONTALI

Autorità per le pari opportunità

- 13) Gli Stati membri dovrebbero 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. Ove opportuno gli Stati membri dovrebbero riconoscere a queste autorità il diritto di accedere alle informazioni e agli audit di cui ai punti 4 e 5 della presente raccomandazione.
- 14) Gli Stati membri dovrebbero ridurre gli ostacoli procedurali che impediscono di intentare cause per discriminazione salariale, consentendo alle autorità per le pari opportunità di rappresentare i singoli dipendenti nelle cause per discriminazioni retributive.
- 15) Gli Stati membri dovrebbero garantire una cooperazione e un coordinamento più intensi tra l'autorità nazionale per le pari opportunità e gli organismi nazionali con funzioni ispettive sul mercato del lavoro.

Controllo e applicazione

- 16) Gli Stati membri dovrebbero monitorare costantemente l'applicazione del principio della parità retributiva e di tutti i mezzi di ricorso previsti nei casi di discriminazione retributiva.

Attività di sensibilizzazione

- 17) Gli Stati membri dovrebbero svolgere attività di sensibilizzazione presso le imprese e le organizzazioni pubbliche e

private, le parti sociali e il grande pubblico in modo da promuovere il principio della parità retributiva per un lavoro di pari valore e la trasparenza salariale, eliminare le cause del divario retributivo di genere e elaborare strumenti che permettano di analizzare e valutare le disparità salariali.

IV. FOLLOW-UP

- 18) È opportuno che gli Stati membri adottino le misure necessarie per garantire l'applicazione della presente raccomandazione e sono invitati a notificare tali misure alla Commissione entro il 31 dicembre 2015 onde permetterle di seguire da vicino la situazione, estendere una relazione sui progressi realizzati nell'attuazione della raccomandazione e valutare, su tale base, ulteriori provvedimenti necessari.

V. DISPOSIZIONI FINALI

- 19) Gli Stati membri sono destinatari della presente raccomandazione. Ne sono inoltre destinatarie le parti sociali, soprattutto negli Stati membri dove rivestono, secondo le norme e le prassi nazionali, particolari responsabilità nell'applicazione del principio della parità retributiva in qualità di negoziatori di contratti collettivi.

Fatto a Bruxelles, il 7 marzo 2014

Per la Commissione

Viviane REDING

Vicepresidente