



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 30.08.2021

C(2021) 6509 final

*On. Roberto FICO
Presidente della Camera dei
Deputati
Piazza Montecitorio
00100 ROMA*

Signor Presidente,

La Commissione europea ringrazia la Camera dei Deputati per il parere espresso in merito alla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi {COM(2021) 93 final}.

La direttiva proposta mira a stabilire prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore sancito dal trattato sul funzionamento dell'Unione europea (articolo 157 TFUE) e del divieto di discriminazione basata sul sesso (articolo 4 della direttiva 2006/54/CE), in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei meccanismi di applicazione.

Il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è stato un principio fondante dell'Unione europea sin dal trattato di Roma del 1957. La relazione del 2013 sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE¹ e la valutazione 2020 delle disposizioni pertinenti nella direttiva 2006/54/CE che attuano il principio del trattato della "parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"² hanno evidenziato una serie di problemi che dissuadono le vittime di discriminazioni retributive dal far valere i propri diritti, e hanno indicato la necessità di ulteriori azioni. In particolare, nonostante la raccomandazione del 2014, un numero molto limitato di Stati membri dell'UE ha proposto misure volte a migliorare la trasparenza dei sistemi di determinazione delle retribuzioni all'interno delle organizzazioni. Inoltre le definizioni e i concetti giuridici fondamentali non sono

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2013:0861:FIN>

² https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

applicati in modo uniforme nella pratica, non sono attuati in misura sufficiente nelle legislazioni nazionali e le vittime hanno difficoltà a rivendicare i propri diritti.

Con questa iniziativa legislativa la Commissione mira, da un lato, a mettere i lavoratori in condizione di esercitare il loro diritto alla parità retributiva e, dall'altro, ad avviare azioni per affrontare il problema della sottovalutazione sistemica dei posti di lavoro occupati prevalentemente da donne. Più specificamente, intende garantire a tutti i lavoratori il diritto alle informazioni che consentono di portare alla luce la discriminazione retributiva di genere e migliorare l'accesso delle vittime alla giustizia. I grandi datori di lavoro con almeno 250 lavoratori saranno tenuti a comunicare i divari retributivi nella loro organizzazione e, qualora tale relazione evidenzi un elevato rischio di disparità retributive di genere ingiustificate, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori dovranno intervenire congiuntamente per porre rimedio alla situazione.

La Commissione accoglie con favore il sostegno della Camera dei Deputati agli obiettivi della proposta e prende atto delle osservazioni e dei suggerimenti riguardanti l'articolo 4, l'articolo 5, paragrafo 2, l'attribuzione dei diritti e delle competenze dei rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 7, paragrafo 4, gli articoli 8 e 9, l'articolo 10, paragrafo 3, gli articoli 13, 18 e 22. La Commissione ha esaminato attentamente ciascuno di questi aspetti nell'allegato della presente lettera.

La Commissione tiene a rilevare che la proposta di direttiva è stata presentata ai colegislatori dell'Unione ed è attualmente oggetto di esame e negoziato. La Commissione svolge un ruolo attivo nella presentazione e nella spiegazione delle disposizioni giuridiche proposte; le osservazioni e i suggerimenti della Camera dei Deputati sono quindi assai apprezzati in questa importante fase legislativa.

In risposta alle osservazioni di carattere più tecnico contenute nel parere, la Commissione rimanda all'allegato.

La Commissione auspica di proseguire in futuro il dialogo politico con la Camera dei Deputati.

La prego di accogliere, signor Presidente, i sensi della mia più alta stima.

Maroš Šefčovič
Vicepresidente

Didier Reynders
Membro della Commissione



Allegato

La Commissione ha esaminato attentamente ciascuna delle questioni sollevate nel parere espresso dalla Camera dei Deputati ed è lieta di fornire i chiarimenti seguenti.

Per quanto concerne la possibilità di specificare in modo più preciso i criteri di valutazione dell'articolo 4, questi sono intenzionalmente ampi: l'unico requisito è che siano neutri sotto il profilo del genere. Tale obbligo flessibile lascia agli Stati membri la facoltà di scegliere gli strumenti o gli orientamenti a livello nazionale, che potrebbero essere sviluppati dai governi e/o dalle parti sociali. Tali strumenti possono includere orientamenti basati su esempi quali la guida dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) "Promoting Equity: Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay", pubblicata nel 2008, e la guida della Commissione del 2013 (pubblicata come allegato alla relazione sull'attuazione della direttiva rivista del 2006 {SWD/2013/0512} e basata sulla guida dell'ILO), nonché metodi quali la metodologia lituana per la valutazione dei posti di lavoro e delle posizioni, basata su otto fattori principali.

Per quanto concerne il riferimento a un lavoratore ipotetico, tale possibilità è già stata prevista da alcuni Stati membri nelle rispettive legislazioni nazionali che recepiscono le vigenti disposizioni giuridiche dell'UE in materia di parità di genere (cfr. direttiva 2006/54/CE, articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e b)), in relazione alle definizioni di discriminazione diretta e indiretta (ad esempio: "[...] situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso [...]"). La possibilità di fare riferimento ad un lavoratore ipotetico, in assenza di un lavoratore di riferimento reale, consente alla presunta vittima di paragonarsi a una persona che sarebbe trattata in maniera diversa. È un'opportunità particolarmente rilevante nei mercati del lavoro fortemente segregati per genere, in cui la ricerca di un lavoratore di riferimento di sesso opposto potrebbe rendere quasi impossibile presentare un ricorso in materia di parità retributiva. Questa pratica è già esplicitamente riconosciuta in 10 Stati membri (AT, DK, ES, FR, HU, IT, MT, PT, RO, SE) ma, secondo la legislazione vigente, è applicabile in tutti gli Stati membri. La proposta mira unicamente a rendere più visibili le norme vigenti in materia.

La Commissione ha esaminato attentamente il suggerimento della Camera dei Deputati di precisare la portata dell'articolo 5, paragrafo 2, al fine di limitarne l'applicazione alle richieste che possono avere effetti discriminatori. La Commissione ritiene tuttavia che il divieto generale di chiedere informazioni sulla retribuzione precedente sia essenziale per interrompere la persistenza di un divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile, che nuoce ai singoli lavoratori nel corso del tempo, in particolare quando cambiano lavoro, e che ha quindi un impatto molto importante sul divario retributivo di genere a fine carriera.

Per quanto riguarda l'attribuzione dei diritti e delle competenze dei rappresentanti dei lavoratori, la proposta rafforza la promozione delle forme di tutela collettiva di cui all'articolo 13, paragrafo 2, introducendo il diritto degli organismi per la parità e dei rappresentanti dei lavoratori di presentare ricorsi per conto di più lavoratori. La disposizione mira a superare gli ostacoli procedurali e relativi ai costi che le vittime di discriminazioni retributive di genere incontrano quando cercano di far valere il loro diritto alla parità retributiva. La possibilità di presentare ricorsi collettivi stimolerebbe l'efficienza procedurale e, creando pressioni tra pari, sensibilizzerebbe i datori di lavoro a rispettare proattivamente i loro obblighi. Consentire ai lavoratori di riunire i ricorsi dimostra inoltre che la nostra società considera le questioni di parità retributiva non solo in quanto interesse dei singoli lavoratori, ma anche più ampiamente in quanto interesse sociale e pubblico.

Per quanto riguarda il suggerimento della Camera dei Deputati di specificare nel testo della direttiva che i rappresentanti siano identificati dai lavoratori interessati, il considerando 29 della proposta e il suo dispositivo non entrano nei dettagli sulle modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori, poiché sono aspetti attinenti al dialogo sociale a livello nazionale, settoriale e occupazionale. Se i colegislatori ritengono necessari ulteriori dettagli, il punto potrebbe essere precisato con modifiche al testo della direttiva.

Per quanto riguarda il parere della Camera dei Deputati sull'articolo 7, paragrafi 3 e 4, l'articolo 7, paragrafo 3, è direttamente collegato al diritto dei lavoratori di chiedere personalmente informazioni tramite l'articolo 7, paragrafo 1. L'articolo 7, paragrafo 4, è inteso invece a evitare il timore di vittimizzazione conferendo ai lavoratori il diritto di chiedere informazioni tramite i loro rappresentanti o un organismo per la parità. Il metodo di richiesta scelto dal lavoratore determinerebbe quindi se l'obbligo del datore di lavoro di cui all'articolo 7, paragrafo 3, sia soddisfatto fornendo le informazioni richieste tramite i rappresentanti o direttamente ai lavoratori stessi.

La Commissione tiene debitamente conto del suggerimento della Camera dei Deputati, con riferimento agli articoli 8 e 9, di estendere gli obblighi di informazione ai datori di lavoro con meno di 250 dipendenti. La proposta prevede una soglia relativamente alta in considerazione della difficile situazione economica attuale, che richiede un'azione proporzionata. La disposizione è compensata all'articolo 7 con il diritto di ogni singolo lavoratore, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa, di richiedere e ottenere le informazioni necessarie per valutare se possa essere oggetto di discriminazione retributiva di genere.

Per quanto riguarda l'articolo 11 della proposta, la Commissione ritiene fondamentale la partecipazione delle parti sociali alla promozione della parità di genere nei rapporti di lavoro. La disposizione è uno strumento per stimolare il dialogo sociale e il dibattito tra le parti sociali sulla parità retributiva. Di conseguenza, i datori di lavoro e i sindacati potrebbero ad esempio individuare un elenco di possibili misure per far fronte alle questioni della parità retributiva e/o il dibattito potrebbe contribuire alle trattative

salariali. Le parti sociali si trovano nella posizione migliore per individuare i punti di forza e di debolezza degli interventi a livello nazionale, regionale e locale al fine di prevenire e combattere la discriminazione retributiva basata sul sesso. Gli obiettivi di questa disposizione potrebbero essere conseguiti con diverse misure politiche volte a sviluppare un partenariato sociale attivo. La disposizione, tuttavia, non impone alcun obbligo di risultato per non interferire con l'autonomia e la libertà contrattuale delle parti sociali e tiene debitamente conto della diversità del diritto e delle prassi nazionali al riguardo.

Con riferimento all'articolo 22, la proposta prevede il diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti a non subire un trattamento meno favorevole dopo aver esercitato i loro diritti in relazione alla parità retributiva tra uomini e donne. Il paragrafo 2 impone agli Stati membri di introdurre misure volte a proteggere i lavoratori e i loro rappresentanti dal licenziamento o da un trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro in risposta a un reclamo o a un'azione giudiziaria volta a far valere i diritti o gli obblighi relativi alla parità retributiva. Ciò si applica quindi ai lavoratori che hanno esercitato il diritto all'informazione di cui all'articolo 7 della proposta.

Per quanto riguarda l'organismo di monitoraggio di cui all'articolo 26, esso svolge compiti specifici in relazione all'attuazione delle misure di trasparenza retributiva previste nella proposta e dovrebbe raccogliere determinati dati per monitorare le disparità retributive e l'impatto delle misure di trasparenza retributiva. Tale organismo può far parte di un ministero, di un organismo per la parità, di un ispettorato del lavoro o di un altro organismo che persegue obiettivi analoghi. Le disposizioni della proposta lasciano agli Stati membri la flessibilità per decidere quali organismi nazionali esistenti si adattino meglio a tale esercizio o se ritengano opportuno istituire un nuovo organismo.

Per quanto riguarda il suggerimento della Camera dei Deputati di conferire all'organismo di monitoraggio funzioni di promozione delle capacità organizzative e decisionali maturate dalle lavoratrici a seguito della maternità, la Commissione ritiene che questa precisa funzione esuli dall'ambito di applicazione della presente proposta relativa alla trasparenza delle retribuzioni.