



COMMISSIONE EUROPEA

*Bruxelles, 16.08.2021
C(2021) 6120 final*

*Sen. Maria Elisabetta ALBERTI CASELLATI
Presidente del
Senato della Repubblica
Piazza Madama, 1
00186 ROMA*

Signora Presidente,

La Commissione europea ringrazia il Senato della Repubblica 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}.

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) nonché 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 del 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 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.

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

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

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, mira a garantire a tutti i lavoratori il diritto alle informazioni che consentono di portare alla luce la discriminazione retributiva di genere e a 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 evidenzii 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 del Senato della Repubblica agli obiettivi della proposta e, al tempo stesso, prende atto delle riserve espresse in merito ai criteri di valutazione del "lavoro di pari valore", alla norma di cui all'articolo 4, paragrafo 4, ultimo periodo, della proposta e alla soglia di esenzione per l'obbligo di comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La Commissione prende in seria considerazione le riserve del Senato della Repubblica ed è lieta di avere l'opportunità di fornire chiarimenti in merito, confidando di poter dissipare in tal modo dette riserve.

Per quanto concerne la possibilità di specificare in modo più preciso i criteri di valutazione, 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.

Infine, per quanto concerne la scelta della soglia per l'obbligo di comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni, la Commissione desidera chiarire che le disposizioni di cui all'articolo 7 e quelle di cui agli articoli 8 e 9 hanno finalità leggermente diverse. Mentre tutti i lavoratori, indipendentemente dalle dimensioni del datore di lavoro, rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 7 al fine di aiutare i singoli lavoratori a far valere il loro diritto alla parità retributiva, le disposizioni relative alla comunicazione delle retribuzioni mirano a incoraggiare le imprese a esaminare in modo proattivo i loro sistemi retributivi e ad avviare, se del caso, cambiamenti strutturali. Sebbene ciò vada a beneficio anche dei singoli lavoratori, la finalità sistemica degli articoli 8 e 9 è stata considerata una prescrizione minima più adatta ai datori di lavoro di dimensioni maggiori. Si tratta comunque, in ultima analisi, di una decisione di natura politica e gli Stati membri sarebbero liberi di oltrepassare le prescrizioni minime contenute nella proposta.

Il parere del Senato della Repubblica è stato trasmesso ai competenti servizi della Commissione e farà parte delle note informative nell'ambito dei negoziati in corso. Sono in atto discussioni tra i colegislatori e la Commissione in merito alla proposta e la Commissione confida che possa essere raggiunto presto un accordo.

Augurandosi che i chiarimenti forniti rispondano alle questioni sollevate, la Commissione auspica di proseguire in futuro il dialogo politico con il Senato della Repubblica.

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

*Janusz Wojciechowski
Membro della Commissione*

