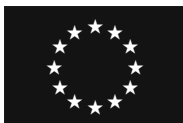


# PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

---

*Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere*

**2008/2012(INI)**

2.9.2008

## **EMENDAMENTI**

### **1 - 83**

**Progetto di relazione**  
**Edit Bauer**  
(PE404.763v01-00)

recante raccomandazioni alla Commissione sull'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini  
(2008/2012(INI))

AM\_Com\_NonLegReport

**Emendamento 1**  
**Angelika Niebler**

**Proposta di risoluzione**  
**Visto 1**

*Proposta di risoluzione*

– *visto l'articolo 192, paragrafo 2, del trattato CE,*

*Emendamento*

*soppresso*

Or. de

**Emendamento 2**  
**Angelika Niebler**

**Proposta di risoluzione**  
**Visto 9**

*Proposta di risoluzione*

– *visti gli articoli 39 e 45 del regolamento,*

*Emendamento*

– *visto l'articolo 45 del regolamento,*

Or. de

**Emendamento 3**  
**Ilda Figueiredo**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando A**

*Proposta di risoluzione*

A. considerando che nell'Unione europea le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini e fino al 25% in meno nel settore privato; considerando che negli Stati membri il divario di retribuzione tra donne e uomini varia tra il 4% e *il* 25% e che questo divario non tende a ridursi in

*Emendamento*

A. considerando che nell'Unione europea le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini e fino al 25% in meno nel settore privato; considerando che negli Stati membri il divario di retribuzione tra donne e uomini varia tra il 4% e *più del* 25% e che questo divario non tende a

modo significativo,

ridursi in modo significativo,

Or. pt

#### **Emendamento 4**

**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

#### **Proposta di risoluzione**

**Considerando A bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*A bis. considerando che una donna deve lavorare fino al 22 febbraio (ossia 418 giorni) per guadagnare quello che un uomo guadagna in un anno,*

Or. es

#### **Emendamento 5**

**Gabriela Crețu**

#### **Proposta di risoluzione**

**Considerando A bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*A bis. considerando che l'applicazione del principio di parità retributiva per lo stesso lavoro e per un lavoro di uguale valore sociale è essenziale per conseguire la parità di genere,*

Or. en

#### **Emendamento 6**

**Donata Gottardi**

#### **Proposta di risoluzione**

**Considerando B**

*Proposta di risoluzione*

B. considerando il perdurare **di detto** divario, nonostante il ragguardevole corpus legislativo in vigore da più di 30 anni, i provvedimenti adottati e le risorse impiegate per cercare di ridurlo,

*Emendamento*

B. considerando il perdurare **del** divario **di retribuzione tra uomini e donne dimostrato dai dati esistenti, che indicano dei progressi assai lenti (dal 17% del 1995 al 15% del 2005)**, nonostante il ragguardevole corpus legislativo in vigore da più di 30 anni, i provvedimenti adottati e le risorse impiegate per cercare di ridurlo, **ciò che comporta la necessità di analizzarne le cause e di presentare delle linee di azione finalizzate al superamento di detto divario e della segregazione del mercato del lavoro femminile a cui esso si accompagna,**

Or. it

**Emendamento 7**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando D**

*Proposta di risoluzione*

D. considerando che il divario è dovuto alla discriminazione diretta e indiretta, nonché a fattori sociali ed economici, alla segregazione del mercato del lavoro e alla struttura salariale nel suo complesso ed è, inoltre, legato a una serie di fattori **giuridici, sociali ed economici** al di là del solo aspetto della stessa retribuzione per lo stesso lavoro,

*Emendamento*

D. considerando che il divario è dovuto alla discriminazione diretta e indiretta, nonché a fattori sociali ed economici, alla segregazione del mercato del lavoro e alla struttura salariale nel suo complesso ed è, inoltre, legato a una serie di fattori al di là del solo aspetto della stessa retribuzione per lo stesso lavoro,

Or. it

**Emendamento 8**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando D bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*D bis. considerando che il divario retributivo non è semplicemente basato sui differenziali retributivi orari lordi, che dovrebbe tener conto anche di elementi quali le integrazioni retributive individuali, l'inquadramento professionale, l'organizzazione del lavoro, l'esperienza professionale e la produttività, da valutarsi in termini non solo quantitativi (ore di presenza fisica sul luogo di lavoro) ma anche qualitativi nonché in termini di impatto sugli automatismi retributivi delle riduzioni dell'orario di lavoro, dei congedi e delle assenze per motivi di cura,*

Or. it

**Emendamento 9**  
**Angelika Niebler**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando E**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

E. considerando che la riduzione del divario retributivo *era* uno degli obiettivi della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, *che* però la maggior parte degli Stati membri *non ha affrontato adeguatamente,*

E. considerando che la riduzione del divario retributivo *è* uno degli obiettivi della strategia di Lisbona per la crescita e l'occupazione, *per il quale* però la maggior parte degli Stati membri *deve continuare ad impegnarsi,*

Or. de

**Emendamento 10**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando E bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*E bis. considerando che le linee di azione per ridurre il divario retributivo, anche in considerazione degli interlocutori a cui sono destinate – Stati membri, parti sociali e organismi di parità – devono organizzarsi sostanzialmente attorno a un mix adeguato di politiche economiche, fiscali e previdenziali, del lavoro e sociali, anche secondo le linee guide integrate per la Strategia di Lisbona,*

Or. it

**Emendamento 11**  
**Angelika Niebler**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando F**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*F. considerando che un miglioramento del quadro giuridico comunitario potrebbe consentire agli Stati membri e alle parti sociali di identificare meglio le cause alla base del perdurare del divario di retribuzione tra donne e uomini,*

*soppresso*

Or. de

**Emendamento 12**  
**Urszula Krupa**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando F**

*Proposta di risoluzione*

F. considerando che un miglioramento del quadro giuridico comunitario potrebbe consentire agli Stati membri e alle parti sociali di identificare meglio le cause alla base del perdurare del divario di retribuzione tra donne e uomini,

*Emendamento*

F. considerando che un miglioramento del quadro giuridico **degli Stati dell'Unione europea** potrebbe consentire agli Stati membri e alle parti sociali di identificare meglio **ed eliminare** le cause alla base del perdurare del divario di retribuzione tra donne e uomini,

Or. pl

**Emendamento 13**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando F**

*Proposta di risoluzione*

F. considerando che un miglioramento del quadro giuridico comunitario **potrebbe** consentire agli Stati membri e alle parti sociali di identificare meglio le cause alla base del perdurare del divario di retribuzione tra donne e uomini,

*Emendamento*

F. considerando che un miglioramento del quadro giuridico comunitario **deve** consentire agli Stati membri e alle parti sociali di identificare meglio le cause alla base del perdurare del divario di retribuzione tra donne e uomini,

Or. nl

**Emendamento 14**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando G**

*Proposta di risoluzione*

G. considerando che le professioni e funzioni in prevalenza femminili tendono ad essere sottovalutate rispetto a quelle in prevalenza maschili, **senza che questo sia necessariamente giustificato da criteri oggettivi**,

*Emendamento*

G. considerando che le professioni e funzioni in prevalenza femminili tendono ad essere sottovalutate rispetto a quelle in prevalenza maschili **e considerando che i differenziali salariali tra uomini e donne derivano non solo da differenze nella**

*composizione della forza lavoro e nel tipo di occupazione, ma anche da discriminazioni nell'organizzazione del lavoro, nella contrattazione collettiva, nella strategia delle imprese, nella distribuzione dei ruoli nella società,*

Or. it

**Emendamento 15**  
**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando G bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*G bis. considerando che esiste un divario digitale legato al genere con evidenti ripercussioni a livello retributivo,*

Or. es

**Emendamento 16**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando G bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*G bis. considerando che il regime salariale che prevede il computo degli anni di servizio nella retribuzione penalizza le donne che devono interrompere (più volte) la loro carriera per motivi di maternità e le colloca nel lungo termine e strutturalmente in una posizione di svantaggio,*

Or. nl

**Emendamento 17**  
**Angelika Niebler**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando H**

*Proposta di risoluzione*

H. considerando che *dai dati emerge che* le qualifiche e l'esperienza accumulate dalle donne sono meno remunerate sotto l'aspetto finanziario di quelle accumulate dagli uomini; considerando che *il* concetto di "parità retributiva per lavoro di pari valore" *implica* anche *una ridefinizione* dei ruoli nella società che finora *sono stati influenzati da un approccio di genere stereotipato*,

*Emendamento*

H. considerando che le qualifiche e l'esperienza accumulate dalle donne sono meno remunerate sotto l'aspetto finanziario di quelle accumulate dagli uomini *a causa di fattori esterni come le interruzioni delle attività professionali per i figli, le scelte professionali diverse o il lavoro a orario parziale*; considerando che *assieme all'applicazione del* concetto di "parità retributiva per lavoro di pari valore" *occorre conseguire* anche *un superamento* dei ruoli nella società che finora *hanno influenzato in modo determinante le scelte a livello di formazione e professione*,

Or. de

**Emendamento 18**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando H**

*Proposta di risoluzione*

H. considerando che dai dati emerge che le qualifiche e l'esperienza accumulate dalle donne *sono meno remunerate sotto l'aspetto finanziario di quelle accumulate dagli uomini; considerando che il* concetto di "parità retributiva per lavoro di pari valore" *implica* anche *una ridefinizione dei ruoli nella società che finora sono stati influenzati da un approccio di genere stereotipato*,

*Emendamento*

H. considerando che dai dati emerge che le qualifiche e l'esperienza accumulate dalle donne *vanno valorizzate finanziariamente alla stessa stregua di quelle accumulate dagli uomini; considerando che il* concetto di "parità retributiva per lavoro di pari valore" *non deve essere influenzato da un approccio di genere stereotipato*,

Or. fr

**Emendamento 19**  
**Urszula Krupa**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando H**

*Proposta di risoluzione*

H. considerando che dai dati emerge che le qualifiche e l'esperienza accumulate dalle donne sono meno remunerate sotto l'aspetto finanziario di quelle accumulate dagli uomini; considerando che il **concetto di "parità retributiva per lavoro di pari valore" implica anche una ridefinizione dei ruoli nella società che finora sono stati influenzati da un approccio di genere stereotipato,**

*Emendamento*

H. considerando che dai dati emerge che le qualifiche e l'esperienza accumulate dalle donne sono meno remunerate sotto l'aspetto finanziario di quelle accumulate dagli uomini; considerando che il **congedo di maternità e il congedo parentale non devono comportare discriminazioni verso le donne sul mercato del lavoro,**

Or. pl

**Emendamento 20**  
**Claire Gibault**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando I**

*Proposta di risoluzione*

I. considerando che il divario di retribuzione ha un grave impatto sullo status della donna nella vita economica e sociale per tutto il corso della sua vita lavorativa e oltre, **e che di conseguenza** le donne sono maggiormente a rischio di povertà e meno indipendenti sotto l'aspetto economico,

*Emendamento*

I. considerando che il divario di retribuzione ha un grave impatto sullo status della donna nella vita economica e sociale per tutto il corso della sua vita lavorativa e oltre; **considerando altresì** che le donne **danno un contributo alla società diverso da quello occupazionale, per esempio prendendosi cura dei bambini e degli anziani, e pertanto spesso** sono maggiormente a rischio di povertà e meno indipendenti sotto l'aspetto economico,

Or. en

**Emendamento 21**  
**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando I bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*I bis. considerando che le differenze retributive sono ulteriormente aggravate tra le donne immigrate, quelle colpite da menomazione, quelle appartenenti a minoranze e quelle non qualificate,*

Or. es

**Emendamento 22**  
**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando I ter (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*I ter. considerando fondamentale avere a disposizione dati disaggregati per genere e un contesto giuridico aggiornato, tale da comprendere la prospettiva di genere e consentire di incidere sulle cause di dette discriminazioni,*

Or. es

**Emendamento 23**  
**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando I quater (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*I quater. considerando la necessità di un apprendimento nell'intero arco di vita di un livello adeguato in quanto premessa per far fronte ai cambiamenti tecnologici*

*e sociali in atto nella nostra società,*

Or. es

**Emendamento 24**

**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

**Proposta di risoluzione**

**Considerando I quinquies (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*I quinquies. considerando che a partire dalla sfera dell'istruzione è possibile e necessario far avanzare l'eliminazione degli stereotipi sociali di genere,*

Or. es

**Emendamento 25**

**Claire Gibault**

**Proposta di risoluzione**

**Considerando J**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

J. considerando che la Commissione è stata ripetutamente invitata a prendere iniziative per contribuire a contrastare il divario di retribuzione, tra cui la revisione della normativa esistente,

J. considerando che la Commissione è stata ripetutamente invitata **dal Parlamento** a prendere iniziative per contribuire a contrastare il divario di retribuzione, **per prevenire il rischio di povertà tra pensionati e per garantire loro un tenore di vita dignitoso, tra** cui la revisione della normativa esistente,

Or. en

**Emendamento 26**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando K**

*Proposta di risoluzione*

K. considerando che la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) afferma che il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di discriminazioni sessuali, ***ed è opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione,***

*Emendamento*

K. considerando che la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)<sup>1</sup> afferma che il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di discriminazioni sessuali,

Or. fr

**Emendamento 27**  
**Angelika Niebler**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando K**

*Proposta di risoluzione*

K. considerando che la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) afferma che il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore

*Emendamento*

K. considerando che la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) afferma che il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore

---

<sup>1</sup> GU L 2004 del 26.7.2007, p. 23.

è una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di discriminazioni *sessuali*, ed è **opportuno adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione**,

è una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di discriminazioni **e di genere**,

Or. de

**Emendamento 28**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando K**

*Proposta di risoluzione*

K. considerando che la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) afferma che il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di discriminazioni sessuali, ed è **opportuno** adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione,

*Emendamento*

K. considerando che la direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) afferma che il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è una parte essenziale e imprescindibile dell'acquis comunitario, ivi inclusa la giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di discriminazioni sessuali, ed è **necessario** adottare ulteriori provvedimenti per assicurarne l'attuazione,

Or. nl

**Emendamento 29**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando K bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***K bis. considerando che la messa in atto da parte degli Stati membri, delle parti sociali e degli organismi di parità di misure quali quelle individuate dal "Framework of actions on gender equality", sottoscritto dalle parti sociali nel marzo del 2005, porterebbe ad un effettivo superamento dei divari salariali attraverso un'efficace attuazione del dialogo sociale,***

Or. it

**Emendamento 30**

**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**

**Considerando K ter (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***K ter. considerando che, se si vuole individuare una strategia per superare il divario salariale, la segregazione orizzontale e verticale, gli stereotipi sulle mansioni e sui settori tipicamente femminili, è necessario prevedere un quadro di azioni - legislative e non - ai diversi livelli, distinguendo tra discriminazioni retributive e differenziali salariali basati su fattori diversi dalla discriminazione diretta e indiretta, poiché sulle prime incide direttamente la normativa mentre i secondi devono essere affrontati con politiche mirate e misure specifiche,***

Or. it

**Emendamento 31**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando L**

*Proposta di risoluzione*

*L'emendamento non riguarda il testo italiano.*

*Emendamento*

*L'emendamento non riguarda il testo italiano.*

Or. nl

**Emendamento 32**  
**Claire Gibault**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando L bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***L bis. considerando che tra gli obiettivi figura anche la parità tra il trattamento pensionistico degli uomini e delle donne, segnatamente per quanto riguarda l'età del pensionamento;***

Or. en

**Emendamento 33**  
**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando M bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***M bis. considerando che l'Istituto europeo per le questioni di genere può svolgere un ruolo fondamentale,***

Or. es

**Emendamento 34**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando M bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*M bis. considerando le disposizioni della convenzione sul lavoro a tempo parziale dell'Organizzazione internazionale del lavoro che fa obbligo agli Stati di inserire nei loro contratti di appalti pubblici una clausola riguardante la parità di retribuzione,*

O.r. nl

**Emendamento 35**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Considerando M ter (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*M ter. considerando che l'articolo 11, paragrafo 1, lettera d) della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne, approvata con la risoluzione 34/180 del 18 dicembre dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite,*

Or. nl

**Emendamento 36**  
**Angelika Niebler**

**Proposta di risoluzione**  
**Paragrafo 1**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

1. chiede alla Commissione di presentargli,

1. chiede alla Commissione di presentargli,

PE411.958v01-00

18/44

AM\738813IT.doc

*entro il 31 dicembre 2009, in base all'articolo 141 del trattato CE, una proposta legislativa sulla revisione della normativa esistente in merito all'attuazione del principio della parità delle retribuzioni per uomini e donne, in linea con le raccomandazioni particolareggiate esposte di seguito;*

*in base all'articolo 141 del trattato CE, come integrazione degli importanti strumenti legislativi europei in materia di tutela da discriminazioni retributive legate al genere, di analizzare le molteplici cause delle differenze retributive e a sollecitare misure mirate negli Stati membri per eliminare dette cause, comprese le interruzioni di carriera legate ai figli, le scelte professionali differenti e il lavoro a orario parziale delle donne, il che esige una migliore conciliabilità tra vita familiare e professionale; sottolinea altresì l'esigenza di incoraggiare in modo specifico le donne a cogliere le occasioni di carriera anche in campi scientifici e tecnici, onde poter accedere a migliori condizioni retributive;*

Or. de

**Emendamento 37**  
**Ilda Figueiredo**

**Proposta di risoluzione**  
**"Paragrafo 3 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*3 bis. ritiene importante approfondire la definizione di una metodologia analitica delle mansioni atta a garantire i diritti in materia di parità retributiva tra donne e uomini, tale da valorizzare gli individui e le professioni e nel contempo dare dignità al lavoro in quanto elemento basilare per l'aumento della produttività, della competitività e della qualità delle imprese e allo scopo di migliorare la vita dei lavoratori dei due sessi;*

Or. pt

**Emendamento 38**  
**Ilda Figueiredo**

**Proposta di risoluzione**  
**"Paragrafo 3 ter (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*3 ter. ritiene importante avviare progetti promossi da EQUAL in materia di rivalutazione del lavoro per promuovere la parità, e sottolinea l'importanza di sostenere progetti pilota che approfondiscano l'analisi delle mansioni al fine di garantire i diritti in materia di parità di remunerazione tra donne e uomini e di valorizzare le persone e le professioni;*

Or. pt

**Emendamento 39**  
**Ilda Figueiredo**

**Proposta di risoluzione**  
**"Paragrafo 3 quater (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*3 quater. sottolinea l'importanza del negoziato e della contrattazione collettiva nella lotta alla discriminazione contro le donne, segnatamente in materia di accesso al lavoro, di retribuzione, di condizioni di lavoro, di progressione della carriera e di formazione professionale;*

Or. pt

**Emendamento 40**  
**Ilda Figueiredo**

**Proposta di risoluzione**  
**"Paragrafo 3 quinquies (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***3 quinquies. chiede agli Stati membri di adottare misure efficaci, che garantiscano il rispetto delle normative sociali e un lavoro con diritti nei diversi campi di attività, assicurando così una retribuzione dignitosa ai lavoratori e in particolare alle donne, il diritto alla sicurezza e alla salute sul lavoro, alla protezione sociale e alla libertà sindacale, nonché contribuendo ad eliminare le discriminazioni tra gli uomini e le donne sul lavoro;***

Or. pt

**Emendamento 41**  
**Eva-Britt Svensson**

**Proposta di risoluzione**  
**"Paragrafo 4 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***4 bis. invita le parti sociali ad elaborare di comune accordo uno strumento oggettivo di valutazione del lavoro al fine di ridurre i divari di retribuzione tra donne e uomini;***

Or. sv

**Emendamento 42**  
**Iratxe García Pérez, Teresa Riera Madurell**

**Proposta di risoluzione**  
**"Paragrafo 4 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***4 bis. chiede alle Istituzioni comunitarie e agli Stati membri di proclamare il 22 febbraio Giornata internazionale per la***

*parità retributiva;*

Or. es

### **Emendamento 43**

**Angelika Niebler**

#### **Proposta di risoluzione**

**Allegato**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*allegato soppresso*

Or. de

### **Emendamento 44**

**Donata Gottardi**

#### **Proposta di risoluzione**

**Raccomandazione 1:**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

La rifusione della direttiva 2006/54 contiene una definizione di parità retributiva che riprende le disposizioni della direttiva 75/117. Per disporre di categorie più precise di cui avvalersi per affrontare il problema del divario di retribuzione tra donne e uomini (GPG) è bene definire più dettagliatamente i diversi concetti, ovvero:

- il divario di retribuzione tra donne e uomini (GPG);

La rifusione della direttiva 2006/54 contiene una definizione di parità retributiva che riprende le disposizioni della direttiva 75/117. Per disporre di categorie più precise di cui avvalersi per affrontare il problema del divario di retribuzione tra donne e uomini (GPG) è bene definire più dettagliatamente i diversi concetti, ovvero:

- il divario di retribuzione tra donne e uomini (GPG), ***introducendo nell'articolo 2 della direttiva 2006/54 una definizione del divario di retribuzione che si colleghi ad un divieto specifico di discriminazione salariale, da inserire nella prima parte dell'articolo 4, e ad esempi specifici di discriminazione, come nell'articolo 9 della direttiva stessa.***  
***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 per esempio i regimi basati sul principio della ripartizione, le pensioni professionali (divario che rappresenta una prosecuzione di quello retributivo dopo il pensionamento).

- la discriminazione retributiva diretta;
- la discriminazione retributiva indiretta, **facendo particolare riferimento ai sistemi di qualificazione professionale, di inquadramento del personale e di organizzazione del lavoro, che siano trasparenti e comparabili, modificando la seconda parte dell'articolo 4 della direttiva;**

- il divario di pensione, in diversi pilastri dei sistemi pensionistici, come per esempio i regimi basati sul principio della ripartizione, le pensioni professionali (divario che rappresenta una prosecuzione di quello retributivo dopo il pensionamento).

Or. it

**Emendamento 45**  
**Marusya Ivanova Lyubcheva**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 2 – punto 2.1 bis. (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***2.1 bis. Riconoscendo la mancanza di dati statistici precisi e i livelli retributivi inferiori per le donne, in particolare nelle professioni tradizionalmente da loro svolte, nelle loro politiche sociali gli Stati membri dovrebbero tenere in conto pienamente il divario retributivo tra i generi in quanto problema grave.***

Or. en

**Emendamento 46**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 2 – punto 2.2.**

*Proposta di risoluzione*

2.2. È pertanto fondamentale che nelle imprese (per esempio in quelle con almeno 20 dipendenti) siano rese obbligatorie regolari verifiche in materia di retribuzione e la pubblicazione dei loro risultati.

*Emendamento*

2.2. È pertanto fondamentale che nelle imprese (per esempio in quelle con almeno 20 dipendenti) siano rese obbligatorie regolari verifiche in materia di retribuzione e la pubblicazione dei loro risultati. ***Lo stesso obbligo deve applicarsi anche all'informazione relativa alle indennità aggiuntive del salario.***

Or. nl

**Emendamento 47**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 2 – punto 2.3 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***2.3. bis Tali statistiche dovranno essere coerenti, comparabili, complete e attrezzate a far fronte ai nuovi sistemi di classificazione e inquadramento del personale e di riforma dell'organizzazione del lavoro.***

***Le informazioni fornite dai datori di lavoro sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'impresa dovranno prevedere indicazioni specifiche e mirate rispetto alle differenze di remunerazione, comprese le integrazioni retributive individuali, e un coinvolgimento maggiore e un ruolo specifico delle parti sociali e degli organismi di parità;***

Or. it

**Emendamento 48**  
**Edit Bauer**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 2 – punto 2.3 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

**2.3 bis. Gli Stati membri e la Commissione dovrebbero perfezionare le statistiche e inserirvi dati comparabili sul divario retributivo tra i generi per il lavoro a orario ridotto e il divario pensionistico secondo i generi.**

Or. en

**Emendamento 49**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Titolo – Raccomandazione 3**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

VALUTAZIONE DEL LAVORO

VALUTAZIONE DEL LAVORO **E**  
**CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE**

Or. nl

**Emendamento 50**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 3 – punto 3.1.**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

3.1. Il concetto di valore del lavoro è **caratterizzato da un approccio stereotipato che non favorisce le donne, ponendo per esempio l'accento sulla forza fisica anziché** sulle competenze o sulle

3.1. Il concetto di valore del lavoro **deve fondarsi** sulle competenze o sulle responsabilità interpersonali, **valorizzando la qualità del lavoro al fine di garantire la promozione della parità di opportunità tra**

responsabilità interpersonali.

*donne e uomini.*

Or. fr

**Emendamento 51**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 3 – punto 3.1.**

*Proposta di risoluzione*

3.1. Il concetto di valore del lavoro è caratterizzato da un approccio stereotipato che non favorisce le donne, ponendo per esempio l'accento sulla forza fisica anziché sulle competenze o sulle responsabilità interpersonali.

*Emendamento*

3.1. Il concetto di valore del lavoro è caratterizzato da un approccio stereotipato che non favorisce le donne, ponendo per esempio l'accento sulla forza fisica anziché sulle competenze o sulle responsabilità interpersonali. ***Per tale motivo le donne devono beneficiare di informazioni, monitoraggio e/o formazione in sede di negoziati salariali o per quanto riguarda la classificazione professionale e le griglie salariali. I comparti economici e le aziende devono essere invitati a valutare i loro sistemi di classificazione delle funzioni alla luce dell'obbligo di considerare la dimensione di genere e ad apportarvi le correzioni del caso.***

Or. nl

**Emendamento 52**  
**Gabriela Crețu**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 3 – punto 3.2.**

*Proposta di risoluzione*

3.2. L'iniziativa della Commissione deve pertanto focalizzarsi sull'obbligo degli Stati membri di introdurre valutazioni professionali non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai

*Emendamento*

3.2. L'iniziativa della Commissione deve pertanto focalizzarsi sull'obbligo degli Stati membri di introdurre valutazioni professionali non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai

dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo, *nel rispetto delle leggi e delle tradizioni nazionali riguardanti i sistemi di relazioni industriali dei diversi Stati membri*. Detti elementi di valutazione del lavoro devono inoltre essere trasparenti e resi noti a tutti gli operatori interessati, agli ispettorati del lavoro e agli enti per le pari opportunità.

dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo. Detti elementi di valutazione del lavoro devono inoltre essere trasparenti e resi noti a tutti gli operatori interessati, agli ispettorati del lavoro e agli enti per le pari opportunità.

Or. en

**Emendamento 53**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 3 – punto 3.2.**

*Proposta di risoluzione*

3.2. L'iniziativa della Commissione deve *pertanto focalizzarsi sull'obbligo degli Stati membri di introdurre valutazioni professionali non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo, nel rispetto delle* leggi e delle tradizioni nazionali riguardanti i sistemi di relazioni industriali dei diversi Stati membri. Detti elementi di valutazione del lavoro devono inoltre essere trasparenti e resi noti a tutti gli operatori interessati, agli ispettorati del lavoro e agli enti per le pari opportunità.

*Emendamento*

3.2. L'iniziativa della Commissione deve *invitare gli Stati membri ad introdurre valutazioni professionali rispettose del principio di parità tra donne e uomini. Resta importante rispettare le* leggi e le tradizioni nazionali riguardanti i sistemi di relazioni industriali dei diversi Stati membri. Detti elementi di valutazione del lavoro devono inoltre essere trasparenti e resi noti a tutti gli operatori interessati, agli ispettorati del lavoro e agli enti per le pari opportunità.

Or. fr

**Emendamento 54**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 3 – punto 3.2.**

*Proposta di risoluzione*

3.2. L’iniziativa della Commissione deve pertanto focalizzarsi sull’obbligo degli Stati membri di introdurre **valutazioni** professionali non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo, nel rispetto delle leggi e delle tradizioni nazionali riguardanti i sistemi di relazioni industriali dei diversi Stati membri. Detti elementi di valutazione del lavoro devono inoltre essere trasparenti e resi noti a tutti gli operatori interessati, agli ispettorati del lavoro e agli enti per le pari opportunità.

*Emendamento*

3.2. L’iniziativa della Commissione deve pertanto focalizzarsi sull’obbligo degli Stati membri di introdurre **classificazioni** professionali non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo, nel rispetto delle leggi e delle tradizioni nazionali riguardanti i sistemi di relazioni industriali dei diversi Stati membri. Detti elementi di valutazione del lavoro devono inoltre essere trasparenti e resi noti a tutti gli operatori interessati, agli ispettorati del lavoro e agli enti per le pari opportunità, **coinvolgendo anche i sindacati**.

Or. nl

**Emendamento 55**  
**Marusya Ivanova Lyubcheva**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 3 – punto 3.2 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

**3.2 bis. Gli Stati membri dovrebbero procedere a un'analisi approfondita incentrata sulle professioni svolte in prevalenza da donne e, in stretta cooperazione con le associazioni professionali e i datori di lavoro, definire un meccanismo inteso a migliorare la condizione finanziaria dei lavoratori.**

*Emendamento*

Or. en

**Emendamento 56**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 3 – punto 3.2 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***3.2 bis. Una valutazione professionale non discriminatoria 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,***

Or. it

**Emendamento 57**  
**Anne Van Lancker**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 4 – paragrafo 2 – trattino 3 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***– possedere la capacità giuridica per adire un tribunale a motivo di discriminazioni salariali***

Or. nl

**Emendamento 58**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 4:**

*Proposta di risoluzione*

***Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo particolare ai fini della riduzione del GPG, con la possibilità di monitorare e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.***

***Il loro ruolo deve essere consolidato:***

- sostenendo e informando le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione;
- fornendo i dati di inchieste indipendenti sul divario di retribuzione;
- pubblicando relazioni indipendenti e formulando raccomandazioni su qualsiasi argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta).

*Emendamento*

***I servizi nazionali di ispezione del lavoro devono monitorare efficacemente la buona applicazione del principio di parità tra donne e uomini.***

***Gli organismi competenti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo:***

- sostenendo e informando le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione;
- fornendo i dati di inchieste indipendenti sul divario di retribuzione;
- pubblicando relazioni indipendenti e formulando raccomandazioni su qualsiasi argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta).

Or. fr

**Emendamento 59**

**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**

**Raccomandazione 4:**

*Motion for a resolution*

Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo ***particolare*** ai fini della riduzione del GPG, con la possibilità di monitorare e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.

Il loro ruolo deve essere consolidato:

- sostenendo e informando le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione;
- fornendo i dati di inchieste indipendenti sul divario di retribuzione;
- pubblicando relazioni indipendenti e formulando raccomandazioni su qualsiasi

*Amendment*

Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo ***accresciuto*** ai fini della riduzione del GPG, con la possibilità di monitorare e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.

***Una revisione dell'articolo 20 della direttiva 2006/54 è necessaria affinché il loro ruolo sia consolidato:***

- sostenendo e informando le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione;
- fornendo i dati di inchieste indipendenti sul divario di retribuzione;
- pubblicando relazioni indipendenti e formulando raccomandazioni su qualsiasi

argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta).

argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta).

**- fornendo una formazione specifica destinata alle parti sociali, oltre che ad avvocati, magistrati e difensori civili, basata su un kit di strumenti analitici e azioni mirate, utile sia al momento della contrattazione che al momento della verifica dell'attuazione delle normative e delle politiche pertinenti al divario retributivo.**

Or. it

**Emendamento 60**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 4 – punto 1.**

*Proposta di risoluzione*

*L'emendamento non riguarda il testo italiano.*

*Emendamento*

*L'emendamento non riguarda il testo italiano.*

Or. nl

**Emendamento 61**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 4 – punto 1.**

*Proposta di risoluzione*

Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo particolare ai fini della riduzione del GPG, con la **possibilità** di monitorare e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.

*Emendamento*

Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo particolare ai fini della riduzione del GPG, con la **facoltà** di monitorare e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.

Or. nl

**Emendamento 62**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 4 – punto 1.**

*Proposta di risoluzione*

Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo particolare ai fini della riduzione del GPG, con la possibilità di monitorare e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.

*Emendamento*

Gli enti per le pari opportunità devono svolgere un ruolo particolare ai fini della riduzione del GPG, con la possibilità di monitorare, ***elaborare relazioni*** e, ove possibile, attuare con maggiore efficacia e autonomia la legislazione in materia di parità di genere.

Or. nl

**Emendamento 63**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 4 – punto 2.**

*Proposta di risoluzione*

Il loro ***ruolo*** deve essere consolidato:

- sostenendo e informando le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione;
- fornendo i dati di inchieste indipendenti sul divario di retribuzione;
- pubblicando relazioni indipendenti e formulando raccomandazioni su qualsiasi argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta).

*Emendamento*

Il loro ***mandato*** deve essere consolidato:

- sostenendo e informando le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione;
- fornendo i dati di inchieste indipendenti sul divario di retribuzione;
- pubblicando relazioni indipendenti e formulando raccomandazioni su qualsiasi argomento relativo alla discriminazione retributiva (diretta e indiretta).

Or. nl

**Emendamento 64**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 5:**

### *Proposta di risoluzione*

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di valutazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre valutazioni ***del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.***

### *Emendamento*

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di valutazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre valutazioni ***rispettose del principio di parità tra donne e uomini.***

Or. fr

### **Emendamento 65 Ria Oomen-Ruijten**

#### **Proposta di risoluzione Raccomandazione 5:**

### *Proposta di risoluzione*

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di ***valutazione*** professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre valutazioni del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori

### *Emendamento*

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 (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre valutazioni del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori

di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.

di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.

Or. nl

**Emendamento 66**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 5:**

*Proposta di risoluzione*

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di valutazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre valutazioni del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.

*Emendamento*

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di valutazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). ***Le predette misure non devono riguardare solo le condizioni di lavoro primarie bensì anche le condizioni secondarie (regimi di congedo e pensionistici, veicoli di servizio, custodia dei bambini, orari di lavoro flessibili ecc.)***. Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre valutazioni del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.

Or. nl

**Emendamento 67**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 5:**

*Proposta di risoluzione*

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di valutazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre *valutazioni* del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.

*Emendamento*

Sono necessari ulteriori controlli in merito ai contratti collettivi, ai livelli di retribuzione applicabili e ai sistemi di valutazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il trattamento dei lavoratori a tempo parziale e di quelli con contratti di lavoro atipici o gli straordinari/bonus (che vengono più spesso accordati agli uomini che alle donne). Gli Stati membri – nel rispetto delle leggi nazionali, dei contratti collettivi o delle prassi – devono invitare le parti sociali a introdurre *classificazioni* del lavoro non discriminatorie, permettendo sia ai datori di lavoro che ai dipendenti di individuare eventuali discriminazioni in materia di retribuzione basate su una definizione distorta di livello retributivo.

Or. nl

**Emendamento 68**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 5 bis (nuova)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***Ritiene che l'articolo 26 della direttiva 2006/54 relativo alla prevenzione della discriminazione debba essere integrato con una parte specifica sulla prevenzione della discriminazione in termini salariali affinché gli Stati membri, con il coinvolgimento delle parti sociali e gli organismi di parità, adottino:***

***- azioni specifiche in materia di***

*formazione e classificazione delle figure professionali, rivolte al sistema scolastico e della formazione professionale nonché alle parti sociali, finalizzate a evitare e rimuovere le discriminazioni nella formazione, nella classificazione e nella valutazione economica delle competenze,*

*- azioni specifiche per conciliare l'attività professionale e la vita familiare e personale, relative ai servizi di infanzia e di cura e alla flessibilità dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, nonché dispositivi relativi ai congedi di maternità, paternità, parentali e familiari, prevedendo in modo specifico il congedo di paternità e la sua protezione e i congedi parentali con copertura economica per entrambi i genitori,*

*- misure concrete e precise, secondo l'articolo 141.4 del Trattato, per superare il divario salariale e la segregazione, messe in atto dalle parti sociali e gli organismi di parità ai diversi livelli contrattuali e di settore, quali: l'obbligo per le parti sociali di contrattare piani retributivi, indagini sistematiche sulla parità di trattamento salariale, attuazione di piani aziendali per la parità, fissazione di target qualitativi e quantitativi e benchmarking, scambio delle migliori pratiche validate dalle parti interessate e corredate dall'indicazione degli ostacoli e delle difficoltà incontrate,*

*- l'inserimento della clausola del rispetto della parità di genere e di retribuzione all'interno dei contratti pubblici e la previsione di un labelling specifico, quale un "certificato di qualità delle politiche di genere e retributive" da attribuire alle imprese, che comporti vantaggi in termini di accesso a misure di sostegno e fondi pubblici nazionali, locali ed europei e di punteggio all'interno delle gare di appalto.*

Or. it

**Emendamento 69**  
**Donata Gottardi**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 5 ter (nuova)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*Giudica necessario rafforzare l'integrazione della dimensione di genere inserendo nell'articolo 29 della direttiva 2006/54 delle indicazioni precise per gli Stati membri riguardo al principio della parità di trattamento in materia di retribuzione e per il superamento dei differenziali retributivi tra uomini e donne. Ritiene che la Commissione si debba attrezzare a fornire assistenza agli Stati membri e agli stakeholders rispetto ad azioni concrete per superare il divario di retribuzione tra donne e uomini attraverso:*

*- la costruzione di schemi di rapporti finalizzati alla valutazione dei divari di retribuzione tra donne e uomini,*

*- la creazione di una banca dati sulle modifiche dei sistemi di classificazione e di inquadramento dei lavoratori,*

*- la raccolta e diffusione delle sperimentazioni sulle riforme dell'organizzazione del lavoro,*

*- la definizione di linee guida specifiche sul monitoraggio dei differenziali retributivi all'interno della contrattazione collettiva, da rendere disponibili su un sito internet tradotto in diverse lingue ed accessibile a tutti,*

*- la diffusione di informazioni e guide circa strumenti pratici (in particolare ad uso di piccole e medie imprese) su come superare il divario anche rispetto ai*

*contratti collettivi nazionali o di settore.*

Or. it

**Emendamento 70**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6.1.**

*Proposta di risoluzione*

6.1. La normativa in questo campo è, per diverse ragioni, evidentemente meno efficace e, considerando che il problema nel complesso non si può risolvere con l'aiuto delle sole leggi, la Commissione e gli Stati membri devono ***pensare a*** rafforzare la normativa in vigore con sanzioni di tipo appropriato.

*Emendamento*

6.1. La normativa in questo campo è, per diverse ragioni, evidentemente meno efficace e, considerando che il problema nel complesso non si può risolvere con l'aiuto delle sole leggi, la Commissione e gli Stati membri devono rafforzare la normativa in vigore con sanzioni di tipo appropriato.

Or. nl

**Emendamento 71**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6.1.**

*Proposta di risoluzione*

***6.1. La normativa in questo campo è, per diverse ragioni, evidentemente meno efficace e, considerando che il problema nel complesso non si può risolvere con l'aiuto delle sole leggi, la Commissione e gli Stati membri devono pensare a rafforzare la normativa in vigore con sanzioni di tipo appropriato.***

*Emendamento*

***soppresso***

Or. fr

**Emendamento 72**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6.2.**

*Proposta di risoluzione*

**6.2. È importante che gli Stati membri prendano i provvedimenti necessari per assicurare che la violazione del principio della parità retributiva per lavoro di pari valore comporti sanzioni adeguate.**

*Emendamento*

**soppresso**

Or. fr

**Emendamento 73**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6.3. – paragrafo 1 – parte introduttiva e trattini da 1 a 3**

*Proposta di risoluzione*

6.3. Si ricorda che, in base alla rifusione della direttiva 2006/54, gli Stati membri sono già tenuti a comminare l'indennizzo o la riparazione (Titolo III, disposizioni orizzontali, capitolo 1, articolo 18), nonché penali (Capitolo 3, disposizioni orizzontali generali, articolo 25) che siano "efficaci, proporzionate e dissuasive". **Tuttavia, queste disposizioni non sono sufficienti a evitare la violazione del principio della parità di retribuzione. Per questo motivo si propone:**

- **che l'indennizzo o la riparazione non possano essere limitati determinando un massimale a priori;**
- **che tra le penali figurino anche il pagamento dell'indennizzo alla vittima;**
- **l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie, per esempio in caso di mancata notifica o indisponibilità delle analisi di statistiche salariali disaggregate per genere (in base alla**

*Emendamento*

6.3. Si ricorda che, in base alla rifusione della direttiva 2006/54, gli Stati membri sono già tenuti a comminare l'indennizzo o la riparazione (Titolo III, disposizioni orizzontali, capitolo 1, articolo 18), nonché penali (Capitolo 3, disposizioni orizzontali generali, articolo 25) che siano "efficaci, proporzionate e dissuasive".

**Raccomandazione 2) richieste dagli ispettorati del lavoro;**

Or. fr

**Emendamento 74**  
**Marie Panayotopoulos-Cassiotou**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6,3. – paragrafo 1 – trattino 4**

*Proposta di risoluzione*

– l'esclusione dal beneficio di prestazioni e sovvenzioni pubbliche (anche da finanziamenti comunitari gestiti dagli Stati membri) e dalle procedure di appalti pubblici, come già previsto dalle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE riguardanti le procedure di appalti ("le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto... (che) possono basarsi in particolare su considerazioni sociali e ambientali").

*Emendamento*

***Si ricorda altresì che*** l'esclusione dal beneficio di prestazioni e sovvenzioni pubbliche (anche da finanziamenti comunitari gestiti dagli Stati membri) e dalle procedure di appalti pubblici ***deve essere applicata***, come già previsto dalle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE riguardanti le procedure di appalti ("le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto... (che) possono basarsi in particolare su considerazioni sociali e ambientali").

Or. fr

**Emendamento 75**  
**Edit Bauer**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6,2.**

*Proposta di risoluzione*

6.2. È importante che gli Stati membri prendano i provvedimenti necessari per assicurare che la violazione del principio della parità retributiva per lavoro di pari valore comporti sanzioni adeguate.

*Emendamento*

6.2. È importante che gli Stati membri prendano i provvedimenti necessari per assicurare che la violazione del principio della parità retributiva per lavoro di pari valore comporti sanzioni adeguate, ***in conformità delle disposizioni legislative vigenti.***

**Emendamento 76**  
**Edit Bauer**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6,3.**

*Proposta di risoluzione*

6.3. Si ricorda che, in base alla rifusione della direttiva 2006/54, gli Stati membri sono già tenuti a comminare l'indennizzo o la riparazione (Titolo III, disposizioni orizzontali, capitolo 1, articolo 18), nonché penali (Capitolo 3, disposizioni orizzontali generali, articolo 25) che siano "efficaci, proporzionate e dissuasive". Tuttavia, queste disposizioni non sono sufficienti a evitare la violazione del principio della parità di retribuzione. Per questo motivo si propone:

*Emendamento*

6.3. Si ricorda che, in base alla rifusione della direttiva 2006/54, gli Stati membri sono già tenuti a comminare l'indennizzo o la riparazione (Titolo III, disposizioni orizzontali, capitolo 1, articolo 18), nonché penali (Capitolo 3, disposizioni orizzontali generali, articolo 25) che siano "efficaci, proporzionate e dissuasive". Tuttavia, queste disposizioni non sono sufficienti a evitare la violazione del principio della parità di retribuzione. Per questo motivo si propone ***di realizzare uno studio sulla possibilità, l'efficacia e gli effetti di eventuali sanzioni quali:***

**Emendamento 77**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6.3. – trattino 3**

*Proposta di risoluzione*

– l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie, per esempio in caso di mancata notifica o indisponibilità delle analisi di statistiche salariali disaggregate per genere (in base alla Raccomandazione 2) richieste dagli ispettorati del lavoro;

*Emendamento*

– l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie, per esempio in caso di mancata notifica ***e consegna obbligatoria*** o indisponibilità delle analisi ***e valutazioni*** di statistiche salariali disaggregate per genere (in base alla Raccomandazione 2) richieste dagli ispettorati del lavoro ***o dai competenti enti per le pari opportunità;***

**Emendamento 78**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6.3. – trattino 4**

*Proposta di risoluzione*

– l'esclusione dal beneficio di prestazioni e sovvenzioni pubbliche (anche da finanziamenti comunitari gestiti dagli Stati membri) e dalle procedure di appalti pubblici, come già previsto dalle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE riguardanti le procedure di appalti (*“le amministrazioni aggiudicatrici possono esigere condizioni particolari in merito all'esecuzione dell'appalto... (che) possono basarsi in particolare su considerazioni sociali e ambientali”*).

*Emendamento*

– l'esclusione dal beneficio di prestazioni e sovvenzioni pubbliche (anche da finanziamenti comunitari gestiti dagli Stati membri) e dalle procedure di appalti pubblici, come già previsto dalle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE riguardanti le procedure di appalti. *Le procedure di aggiudicazione di appalti e/o di gara di appalto dovranno dunque comportare obbligatoriamente una clausola relativa alla parità di retribuzione.*

**Emendamento 79**  
**Anne Van Lancker**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 – punto 6.3. – trattino 4 bis (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

– *pubblicazione dell'elenco dei trasgressori*

**Emendamento 80**  
**Anne Van Lancker**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 bis (nuova)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***L'organizzazione di una Giornata europea della parità salariale - giornata durante la quale le donne europee riceveranno (in media) il salario percepito (in media) dagli uomini nel corso di un anno - al fine di contribuire a sensibilizzare alle disparità salariali esistenti e a stimolare tutti gli attori interessati ad assumere le iniziative atte ad eliminare tali disparità.***

Or. nl

**Emendamento 81  
Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione  
Raccomandazione 6 bis – titolo (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***Raccomandazione 6 bis:  
RAZIONALIZZAZIONE DELLA  
NORMATIVA E DELLA POLITICA  
EUROPEA***

Or. nl

**Emendamento 82  
Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione  
Raccomandazione 6 bis – punto 6 bis 1 (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

***6 bis. 1. Un settore di azione urgente riguarda la circostanza che il lavoro a orario parziale è apparentemente legato a una penalizzazione retributiva. Tale situazione esige una valutazione e***

*un'eventuale revisione della direttiva del Consiglio 97/81/CE del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES – Allegato: Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale<sup>1</sup>, il quale prevede un trattamento uguale tra lavoratori con orario a tempo pieno e a tempo parziale nonché misure più mirate ed efficaci nei contratti collettivi di lavoro.*

Or. en

**Emendamento 83**  
**Ria Oomen-Ruijten**

**Proposta di risoluzione**  
**Raccomandazione 6 bis – punto 6 bis 2 (nuovo)**

*Proposta di risoluzione*

*Emendamento*

*6 bis. 2. Un obiettivo concreto per ridurre il divario retributivo va introdotto rapidamente negli orientamenti in materia di occupazione, segnatamente per quanto riguarda l'accesso alla formazione professionale e al riconoscimento delle qualifiche e delle competenze delle donne.*

Or. en

---

<sup>1</sup> GU L n. 14 del 20.11.1998, pag. 9.