

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2008/2012(INI)

10.9.2008

PARERE

della commissione per l'occupazione e gli affari sociali

destinato alla commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

raccomandazioni riguardanti l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di retribuzione (2008/2012(INI))

Relatrice per parere: Donata Gottardi

PA_NonLeg

SUGGERIMENTI

La commissione per l'occupazione e gli affari sociali invita la commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, competente per il merito, a includere:

A) i seguenti suggerimenti nella sua proposta di risoluzione:

1. condivide l'obiettivo della Commissione di analizzare le cause del divario di retribuzione tra uomini e donne e di presentare delle linee di azione finalizzate al superamento del divario e della segregazione del mercato del lavoro femminile a cui questo si accompagna; sottolinea che molte analisi e dati sono già esistenti e indicano dei progressi lenti (dal 17% del 1995 al 15% del 2005);
2. attira l'attenzione sulla necessità di assicurare che le relative statistiche siano coerenti, comparabili, suddivise per genere, complete e attrezzate a far fronte ai nuovi sistemi di classificazione e inquadramento del personale e di riforma dell'organizzazione del lavoro e ritiene che il divario retributivo non debba essere semplicemente basato sui differenziali retributivi orari lordi ma deve tener conto anche di elementi quali le integrazioni retributive individuali, le qualifiche professionali, le attitudini e competenze personali, 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 e anche dell'impatto delle riduzioni dell'orario di lavoro, dei congedi e delle assenze per motivi di cura sugli automatismi retributivi;
3. insiste sulla necessità di introdurre e promuovere misure atte a favorire la crescita e lo sviluppo professionali e lavorativi in condizioni di effettiva parità tra uomini e donne;
4. ritiene prioritario diffondere e promuovere, sia nella sfera privata che nell'ambito professionale e lavorativo, una nuova cultura basata sul principio di corresponsabilità in grado di sostituire la tradizionale ripartizione dei ruoli tra uomo e donna;
5. reputa che se si vuole individuare una strategia per superare il divario salariale, la segregazione, orizzontale e verticale, e gli stereotipi sulle mansioni e sui settori tipicamente femminili, è necessario prevedere un quadro di azioni ai diversi livelli – legislative e non – 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;
6. ritiene che gli interlocutori diretti dell'azione della Commissione – e responsabili della messa in atto della strategia per il superamento del divario retributivo tra donne e uomini – non debbano essere solo gli Stati membri e le parti sociali ma anche gli organismi di parità, che potrebbero anche far fronte alle necessità di fornire formazione specifica in materia di genere e di gender pay gap alle stesse parti sociali, oltre che ad avvocati, magistrati e difensori civici;
7. ritiene che, ai fini del definitivo superamento del divario retributivo, gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione misure specifiche da adottare nei confronti dei

datori di lavoro che violano il principio della parità retributiva;

8. ritiene 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 strategie innovative per lo sviluppo di politiche economiche, del lavoro e sociali che adottino l'approccio dell'integrazione della parità di genere e prevedano:
 - a) politiche specifiche per conciliare lavoro, studio, integrazione o reintegrazione nel processo di apprendimento permanente con la vita familiare e personale in relazione ai servizi all'infanzia e di cura (che siano finanziariamente e facilmente accessibili e indipendenti dallo status di lavoratore e dalla tipologia contrattuale), alla flessibilità del lavoro, ai congedi di maternità, paternità, parentali e familiari – in combinazione con la possibilità di una reintegrazione senza problemi nel mondo del lavoro,
 - b) politiche fiscali e previdenziali, ivi comprese misure volte ad eliminare le forti penalizzazioni in ambito pensionistico cui sono soggetti i genitori che hanno interrotto la carriera o hanno lavorato a tempo parziale per alcuni periodi nonché misure specifiche per il genere finalizzate a compensare ingiusti e ingiustificati divari salariali, a migliorare la qualità dell'occupazione femminile e a fornire servizi atipici nel settore della cura della famiglia o in ambiti affini,
 - c) azioni specifiche all'interno dei Piani nazionali attuativi delle linee guide integrate per il ciclo di Lisbona 2008/2010, declinate sulle specificità locali di ogni paese e volte ad esplorare le possibilità per promuovere la parità attraverso i Fondi europei e garantire un'attuazione puntuale della tabella di marcia per la parità 2006/2010,
 - d) 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 dei piani retributivi, lo svolgimento di indagini sistematiche sulla parità di trattamento salariale, l'attuazione di piani aziendali per la parità, la fissazione di target qualitativi e quantitativi e *benchmarking*, lo scambio delle migliori pratiche validate dalle parti interessate e corredate dall'indicazione degli ostacoli e delle difficoltà incontrate,
 - e) l'inserimento della clausola del rispetto della parità di genere e retributiva 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 dei 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, nonché l'analisi della valorizzazione di tali politiche nell'ambito dell'assegnazione dei contratti pubblici,
 - f) l'adozione di iniziative finalizzate all'attuazione, da parte delle imprese, di una politica di parità del genere e retributiva nel contesto di maggiore responsabilità sociale in modo da promuovere la parità e misure volte ad eliminare i pregiudizi esistenti e le discriminazioni tra i generi per quanto riguarda la competitività delle donne e le possibilità del loro inserimento professionale, in particolar modo in posizioni dirigenziali;

B) i seguenti suggerimenti nell'allegato alla sua proposta di risoluzione:

1. considera necessario dare adeguata interpretazione e attuazione degli articoli 141.1 e 141.2 del Trattato ed intervenire sulla direttiva in materia – a livello di Unione europea e/o di trasposizione e attuazione a livello nazionale – con particolare riferimento:
 - a) alla nozione di retribuzione e di regimi professionali, prevedendo che la determinazione di questi si attagli in modo adeguato ai dati e alla valutazione ricavabili dai nuovi sistemi di classificazione professionale,
 - b) al divieto di discriminazione, con specifico riferimento al gender pay gap ed eventualmente all'introduzione di una definizione di quest'ultimo,
 - c) alla classificazione professionale, prevedendo nuovi sistemi di classificazione e inquadramento del personale e organizzazione del lavoro da cui ricavare dati e griglie di valutazione su cui determinare le retribuzioni, tenendo debitamente conto del concetto di comparabilità,
 - d) azioni specifiche in materia di formazione e classificazione delle figure professionali, rivolte al sistema scolastico, della formazione professionale e alle parti sociali, finalizzate a evitare e rimuovere le discriminazioni nella formazione, classificazione e nella valutazione economica delle competenze,
 - e) alla lista di esempi di discriminazione da integrare e completare con esempi specifici e più dettagliati sulla discriminazione retributiva,
 - f) ai dispositivi relativi ai congedi, prevedendo in modo specifico il congedo di paternità e la sua protezione e i congedi parentali con copertura economica per entrambi i genitori, sapendo che i congedi condivisi costituiscono un elemento centrale per superare la segregazione e gli stereotipi e per ridistribuire i ruoli evitando penalizzazioni sulla progressione di carriera,
 - g) alle funzioni degli organismi di parità, prevedendo un ruolo accresciuto di questi ultimi accanto alle parti sociali,
 - h) alle informazioni fornite dai datori di lavoro sulla parità di trattamento tra uomini e donne nell'impresa, prevedendo indicazioni più specifiche e mirate rispetto alle differenze di remunerazione, con un coinvolgimento maggiore e un ruolo specifico delle parti sociali e degli organismi di parità;
2. è convinta della necessità di una migliore e più puntuale attuazione delle disposizioni della direttiva in materia relative agli organismi di parità e al dialogo sociale, per un effettivo superamento dei divari salariali da raggiungere attraverso 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, prevedendo:
 - a) diffusione di informazioni e guide su strumenti pratici (in particolare per PMI) su come superare il divario anche rispetto ai contratti collettivi nazionali o di settore,

- b) sviluppo di dati statistici (ricavati da metodi comprensivi di un ampio numero di variabili) specifici per il genere, trasparenti ed accessibili, a livello nazionale, settoriale e di impresa,
 - c) sviluppo di schemi di valutazione del lavoro che siano trasparenti, neutri dal punto di vista del genere e sulla base dei quali si possa verificare, anche su base individuale, se le *job descriptions* e i criteri di retribuzione non siano discriminatori,
 - d) una formazione specifica destinata alle parti sociali, basata su un kit di strumenti analitici e azioni mirate, utile sia al momento della contrattazione che della verifica dell'attuazione delle normative e delle politiche pertinenti al divario retributivo;
3. invita la Commissione a trasmettere al Parlamento un'analisi sugli atti normativi a livello di Unione europea e/o nazionale potenzialmente in grado di contribuire in maniera significativa alla riduzione del divario retributivo.

ESITO DELLA VOTAZIONE FINALE IN COMMISSIONE

Approvazione	10.9.2008
Esito della votazione finale	+ : 45 - : 1 0 : 1
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnach, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Roger Helmer, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Jan Tadeusz Masiel, Maria Matsouka, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Óry, Siiri Oviir, Pier Antonio Panzeri, Rovana Plumb, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Petru Filip, Donata Gottardi, Rumiana Jeleva, Sepp Kustatscher, Claude Moraes, Roberto Musacchio, Csaba Sógor