

Parità di genere: le misure della Commissione Ue per la parità di retribuzione

BRUXELLES\ aise\ - Priorità politica della Presidente von der Leyen, la proposta presentata in queste ore dalla Commissione Europea vuole introdurre misure di trasparenza retributiva, quali le informazioni sulle retribuzioni da fornire alle persone in cerca di lavoro, il diritto di conoscere i livelli retributivi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, nonché gli obblighi di comunicazione del divario retributivo di genere per le grandi imprese. La proposta rafforza inoltre gli strumenti a disposizione dei lavoratori perché possano far valere i propri diritti e facilita l'accesso alla giustizia. I datori di lavoro non saranno autorizzati a chiedere alle persone in cerca di lavoro quali siano state le retribuzioni percepite precedentemente e dovranno fornire dati relativi alle retribuzioni resi anonimi su richiesta del lavoratore. I lavoratori avranno inoltre diritto a un indennizzo in caso di discriminazione retributiva. Le nuove misure tengono conto dell'impatto della pandemia di COVID-19 sia sui datori di lavoro che sulle donne, che ne sono state particolarmente colpite, e sono intese a sensibilizzare maggiormente sulle condizioni salariali all'interno dell'impresa e a fornire maggiori strumenti ai datori di lavoro e ai lavoratori per affrontare la discriminazione retributiva sul lavoro. Ciò permetterà di rimediare a una serie di fattori sostanziali che contribuiscono al divario retributivo esistente ed è particolarmente importante durante la pandemia di COVID-19, che sta acuendo le disuguaglianze di genere ed espone le donne a un maggiore rischio di povertà. "Lo stesso lavoro merita la stessa retribuzione – ha evidenziato Ursula von der Leyen, Presidente della Commissione europea -, e per la parità di retribuzione è necessaria la trasparenza. Le donne devono sapere se i loro datori di lavoro le trattano in modo equo. In caso contrario, devono potersi opporre e ottenere ciò che meritano." "È giunto il momento che sia donne che uomini possano far valere i propri diritti – ha affermato la Vicepresidente per i Valori e la trasparenza, Vera Jourová -. Vogliamo dare alle persone in cerca di lavoro e ai lavoratori gli strumenti per chiedere una retribuzione equa e per conoscere e rivendicare i propri diritti. Anche per questo motivo i datori di lavoro devono diventare più trasparenti in merito alle loro politiche retributive. Non ci saranno più due pesi e due misure; le scuse non saranno più ammesse." Mentre per Helena Dalli, Commissaria per l'Uguaglianza, "la proposta sulla trasparenza salariale costituisce un passo importante verso l'applicazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra donne e uomini. Consentirà ai lavoratori di far valere il diritto alla parità retributiva e metterà fine ai pregiudizi retributivi di genere. Consentirà inoltre di individuare, riconoscere e affrontare una questione che abbiamo voluto eradicare fin dall'adozione del trattato di Roma nel 1957. Le donne meritano il dovuto riconoscimento, la parità di trattamento e il valore del loro lavoro e la Commissione si impegna a garantire che i luoghi di lavoro raggiungano questo obiettivo." La proposta legislativa si concentra su due elementi fondamentali della parità retributiva: misure volte a garantire la trasparenza retributiva per i lavoratori e i datori di lavoro nonché un migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni retributive. Misure di trasparenza salariale: Trasparenza retributiva per le persone in cerca di lavoro — I datori di lavoro dovranno fornire informazioni sul livello - o l'intervallo - retributivo iniziale nell'annuncio del posto vacante o prima del colloquio di lavoro. I datori di lavoro non saranno autorizzati a chiedere ai potenziali lavoratori informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite. Diritto all'informazione dei lavoratori dipendenti — I lavoratori avranno il diritto di chiedere informazioni al proprio datore di lavoro sul loro livello di retribuzione individuale e sui livelli salariali medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Relazioni sul divario retributivo di genere — I datori di lavoro con almeno 250 dipendenti devono rendere pubbliche all'interno della loro organizzazione informazioni sul divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori. A fini interni, dovrebbero inoltre fornire informazioni sul divario retributivo tra i dipendenti di sesso femminile e quelli di sesso maschile per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Se la relazione sulle retribuzioni rivela un divario retributivo di genere di almeno il 5 % e se il datore di lavoro non è in grado di giustificare tale divario in base a fattori oggettivi neutri dal punto di vista del genere, i datori di lavoro dovranno effettuare una valutazione delle retribuzioni, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione retributiva: Indennizzi per i lavoratori — I lavoratori che hanno subito discriminazioni retributive di genere possono ottenere un risarcimento, compreso il recupero integrale della retribuzione arretrata e dei relativi premi o pagamenti in natura. Onere della prova a carico del datore di lavoro — Spetterà automaticamente al datore di lavoro, e non al lavoratore, provare che non vi è stata discriminazione in materia di retribuzione. Sanzioni, comprese ammende — Gli Stati membri dovrebbero introdurre sanzioni specifiche per le violazioni della norma sulla parità retributiva, compreso un livello minimo di ammende. Gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori possono agire in procedimenti giudiziari o amministrativi per conto dei lavoratori e condurre azioni collettive sulla parità di retribuzione. La proposta tiene conto dell'attuale difficile situazione dei datori di lavoro, in particolare nel settore privato, e mantiene la proporzionalità delle misure, offrendo nel contempo flessibilità alle piccole e medie imprese (PMI) e incoraggiando gli Stati membri a utilizzare le risorse disponibili per la comunicazione dei dati. I costi annuali della rendicontazione salariale per i datori di lavoro sono stimati tra 379 e 890 euro per le imprese con più di 250 dipendenti.

(aise)