

Divario retributivo di genere: legge UE per la trasparenza salariale

- Le donne nell'UE guadagnano in media circa il 14% (2019) in meno degli uomini per lo stesso lavoro
- Abolizione del segreto salariale
- Misure sulla parità genere quando il divario retributivo è pari o superiore al 2,5%

Le aziende UE con almeno 50 dipendenti dovrebbero essere obbligate a pubblicare i dati sulla retribuzione per genere e affrontare qualsiasi divario retributivo esistente.

Con l'approvazione del suo mandato negoziale approvato martedì, il Parlamento è pronto a avviare i negoziati con i governi UE sulla [direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni](#).

Nel testo adottato, i deputati affermano di voler abolire il segreto salariale nelle clausole contrattuali. Propongono infatti che le aziende UE con almeno 50 lavoratori dovrebbero vietare le condizioni contrattuali che impediscono ai lavoratori di divulgare informazioni sulla loro retribuzione, ed invece divulgare ogni divario retributivo di genere esistente al loro interno. Gli strumenti per la valutazione e il confronto dei livelli retributivi e i sistemi di classificazione professionale devono basarsi su criteri neutrali sotto il profilo del genere, dicono i deputati.

Se le informazioni sulle retribuzioni rivelano un divario retributivo pari o superiore al 2,5%, i datori di lavoro, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, dovrebbero condurre una valutazione delle retribuzioni ed elaborare un piano d'azione per garantire la parità.

Inoltre, i deputati chiedono alla Commissione di creare una denominazione ufficiale per le aziende che non presentano un divario retributivo di genere.

Il testo legislativo è stato approvato con 403 voti favorevoli, 166 contrari e 58 astensioni.

Spostamento dell'onere della prova

I deputati sostengono la proposta della Commissione di spostare l'onere della prova sulle questioni legate alla retribuzione al datore di lavoro. Nei casi in cui un lavoratore ritiene che il principio della parità di retribuzione non sia stato applicato e porta il caso in tribunale, la legislazione nazionale dovrebbe obbligare il datore di lavoro a provare che non c'è stata discriminazione, piuttosto che il lavoratore.

Citazioni

La relatrice [Samira Rafaela](#) (Renew Europe, NL) della commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere, ha dichiarato: "Oggi siamo più vicini a eliminare il divario retributivo di genere in Europa. In Parlamento, abbiamo cercato di trovare il giusto equilibrio tra la garanzia del diritto all'informazione per le lavoratrici e la limitazione degli oneri inutili per le aziende. In questo modo possiamo rendere la parità di retribuzione per uno stesso lavoro una realtà per le donne in Europa".

La relatrice [Kira Marie Peter-Hansen](#) (Verdi/ALE, DK), della commissione per l'occupazione e gli affari sociali, ha affermato: "Con questa direttiva stiamo compiendo un passo importante verso l'uguaglianza di genere e facendo luce sul problema della disparità di retribuzione. Affermare che non accetteremo più la discriminazione salariale basata sul genere non rappresenta solo un segnale forte, ma è anche uno strumento per aiutare i Paesi UE e i datori di lavoro a eliminare il divario retributivo tra i sessi".

Prossime tappe

I negoziati sulla forma finale della legislazione potranno cominciare presto, dato che il Consiglio ha già approvato la sua [posizione comune](#) nel dicembre scorso.

Contesto

Il principio della parità di retribuzione è sancito [dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea](#). Tuttavia, il divario retributivo di genere nell'Unione continua ad attestarsi attorno al 14% nel 2019, con [variazioni significative tra i Paesi UE](#), ed è diminuito solo in minima parte negli ultimi dieci anni.

Per ulteriori informazioni

[Proposta di direttiva](#)

[Procedura \(EN/FR\)](#)


[Treno legislativo \(EN\)](#)


[Approfondimento del servizio di ricerca del PE - Parità di retribuzione a parità di lavoro tra uomini e donne: trasparenza retributiva e meccanismi di applicazione \(21/02/2022\) \(EN\)](#)


Contatti

Federico DE GIROLAMO

Addetto stampa PE

 (+32) 2 28 31389 (BXL)

 (+33) 3 881 72850 (STR)

 (+32) 498 98 35 91

 stampa-IT@europarl.europa.eu
