

Brussels, 6.12.2013

SWD(2013) 512 final

COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT

Documento di accompagnamento

Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

{COM(2013) 861 final}

TRADUZIONE NON UFFICIALE A CURA DELLO STAFF DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

ALLEGATO 1: VALUTAZIONE DEL LAVORO DI GENERE NEUTRO E SISTEMI DI CLASSIFICAZIONE

1. INTRODUZIONE

L'impegno dell'UE ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità tra donne e uomini è stabilito dall'articolo 8 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea ('TFUE') e dall'articolo 3 del Trattato sull'Unione Europea. Il principio della parità di retribuzione è stato sancito nella legislazione dell'UE dalle sue origini e ulteriormente sviluppato dalla direttiva sulla parità di retribuzione 75/117/EEC¹, che ha introdotto il concetto di parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

Questo principio è ora sancito dall'articolo 157 del TFUE e inserito nell'articolo 4 del Direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento tra donne e uomini². La direttiva prevede che: "Per uno stesso lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, ogni discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso che riguardano gli elementi e le condizioni delle retribuzioni devono essere eliminati. In particolare, dove un sistema di classificazione professionale viene utilizzato per determinare l'ammontare da pagare, tale sistema si deve basare su uno stesso sistema sia per le donne sia per gli uomini e deve essere redatto da escludere qualsiasi forma di discriminazione basata sul sesso".

Il divario di retribuzione (Gender Pay Gap) misura la differenza di retribuzione oraria lorda media pagati agli uomini e alle donne per tutti i settori economici e gli istituti. Le statistiche mostrano un persistente differenziale retributivo di genere che nel 2011 era in media del 16,2% per i 27 Stati membri³ dell'UE. Questa tendenza persiste nonostante i significativi progressi nel livello d'istruzione delle donne e nelle esperienze lavorative⁴. Le donne stanno superando gli uomini in termini di livello di istruzione, con 40,0% delle donne di età compresa tra 30-34 che hanno completato l'istruzione terziaria rispetto al 31,6% degli uomini nel 2012⁵.

Le cause del divario retributivo di genere sono complessi. Essi comprendono non solo le discriminazioni dirette o indirette sui pagamenti, ma anche: maggiori difficoltà per le donne a conciliare i tempi di vita e di lavoro; la segregazione del mercato del lavoro; stereotipi che influenzano la valutazione e classificazione dei posti di lavoro e le scelte educative da fare⁶ per uomini e donne.

Affrontare il divario retributivo di genere richiede quindi un approccio multi-sfaccettato, affrontando i fattori di base come la segregazione settoriale e occupazionale, l'istruzione e la formazione, le classificazioni delle mansioni e dei sistemi retributivi, la sensibilizzazione e la trasparenza.

¹ Direttiva del Consiglio 75/117/EEC del 10 Febbraio 1975 per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, OJ L 045, 19.02.1975 p. 19 – 20.

² Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 luglio 2006 sulla attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione): GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23-36.

³ Eurostat Database 2011, è disponibile

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc340>.

⁴ Ufficio Internazionale del Lavoro, *Promozione della parità: valutazione del lavoro neutro di genere per la parità di retribuzione: una guida passo-passo* (2008), Organizzazione internazionale del lavoro, Ginevra, disponibile all'indirizzo http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm. Anche la relazione della Presidenza belga (2010), Il divario retributivo di genere negli Stati membri dell'Unione europea: indicatori quantitativi e qualitativi, disponibile: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>.

⁵ Comunicato stampa di Eurostat, 11 Aprile 2013: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-11042013-BP/EN/3-11042013-BP-EN.PDF

⁶ La Rete europea di esperti giuridici nel campo della parità di genere (2010) *Gender Pay Gap in Europa dal punto di vista legale* (di cui 33 relazioni nazionali), disponibile all'indirizzo:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf.

2. SCOPO DEL PRESENTE ALLEGATO

L'uso e l'applicazione di sistemi di valutazione del lavoro e di classificazione di genere neutro può aiutare per migliorare la gestione delle risorse umane e lavorare le pratiche organizzative in aziende⁷ in termini di:

- reclutamento e selezione del personale: aiutano a dare una più dettagliata, up-to-date di foto di contenuto del lavoro, vale a dire le reali esigenze di un lavoro in termini di competenze, responsabilità, impegno e condizioni di lavoro, sulla base sistematizzata, informazioni accurate. Facilita l'assunzione della persona giusta per il lavoro, riducendo i costi sostenuti dalle turnover del personale a causa della scarsa scelta o mancanza di consapevolezza delle reali esigenze di un lavoro comporta;
- formazione professionale: aiutano a identificare le aree in cui è necessario formazione per migliorare prestazioni;
- valutazione delle prestazioni: migliorando la comprensione dei fattori e sotto-fattori che compongono un lavoro, ci possono essere criteri di valutazione delle prestazioni più oggettivi che, come strumenti di gestione, possono aiutare a migliorare la produttività e la competitività. Questo può avere un impatto positivo sulla qualità della vita e la soddisfazione lavoratori;
- contrattazione collettiva: rafforzano il processo, fornendo criteri oggettivi concordati da entrambe le parti. L'applicazione di un metodo di valutazione presuppone il coinvolgimento attivo dei rappresentanti sia della forza lavoro e la gestione di un'impresa;
- retribuzione: definendo una graduatoria sulla base del contenuto reale dei posti di lavoro, la questione della se retribuzione è proporzionata alle competenze, responsabilità, fatica e condizioni di lavoro possono essere affrontati dal punto di vista della parità di retribuzione per lavoro di pari valore;
- salute, sicurezza e igiene sul lavoro: essi possono fornire informazioni che possono aiutare ad alleviare o eliminare la gravosità di determinati lavori.

Sistemi di valutazione del lavoro non siano discriminatorie per sé, ma non possono, se non utilizzati in un genere modo neutro, contribuiscono al differenziale retributivo di genere valutando maschile e femminile dominato lavori in modo diverso, per esempio, assumendo stereotipi⁸ tradizionale. Quando lavoro di genere neutro vengono utilizzati sistemi di valutazione e classificazione, possono sostenere le definizioni credibili di lavoro di pari valore e rilevare le discriminazioni di retribuzione indiretta fondata sul sesso.

Leggi e le politiche di alcuni Stati membri nazionali hanno istituito sistemi di valutazione del lavoro neutro di genere. Alcuni Stati membri garantiscano nella loro legislazione nazionale⁹ o dei contratti collettivi¹⁰ che i sistemi di valutazione del lavoro e classificazione utilizzati per determinare le retribuzioni sono neutre rispetto al genere, mentre altri¹¹ hanno emesso strumenti di "soft-law" (guide non vincolanti, check-list) per favorire la parità di trattamento in materia di valutazione del

⁷ Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional (CGTP-IN) et al., *Value of work and gender equality — Guide to applying a methodology for assessing the value of work free from gender bias* (November 2011), Lisbon, available at http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf.

⁸ Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), *Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions* (2010), Dublin, available at <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf>.

⁹ E.g. Austria, Cyprus, Poland, Spain, Sweden, the United Kingdom

¹⁰ E.g. Belgium

¹¹ E.g. Belgium, Austria, Estonia

lavoro e classificazione. Tuttavia, lo sviluppo e l'utilizzo di tali sistemi di valutazione del lavoro e classificazione di genere neutro non è ancora diffusa a livello nazionale.

Questo allegato è principalmente uno strumento pratico per i datori di lavoro, le parti sociali e altri soggetti interessati a utilizzare nella creazione di sistemi di classificazione di lavoro di genere neutro. Esso mira a fornire assistenza nella creazione di sistemi di valutazione del lavoro e classificazione di genere neutro per garantire che escludono ogni discriminazione indiretta fondata sul sesso. Essa mira inoltre a sensibilizzare le parti interessate in tutta l'UE al fine di promuovere e incrementare l'uso di sistemi di classificazione delle mansioni di genere neutro.

Il documento propone una metodologia up-to-date per la creazione di sistemi di classificazione e valutazione neutrale di genere. Questo include consigli sui fattori di genere neutro di valutazione del lavoro, i loro metodi di ponderazione e di punteggio, così come le pratiche da evitare.

Il documento prende in considerazione il "Codice di Condotta sulla Parità di Retribuzione per Lavoro di Pari Valore"¹² della Commissione (1996), pur considerando i cambiamenti nel mercato del lavoro, nonché la pertinente giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ("CGUE"). Si tiene anche conto delle migliori prassi negli Stati membri e nei paesi EFTA/SEE in materia di parità di retribuzione, così come i materiali elaborati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

I servizi della Commissione ha consultato le parti sociali su questo documento. Le viste proposte dalle parti sociali erano, per quanto possibile, riflesse in questo strumento.

3. METODI DI VALUTAZIONE DEL LAVORO DI GENERE NEUTRO

Ci sono molte variazioni nelle metodologie di valutazione del lavoro utilizzate in tutto il mondo. Tuttavia, i metodi generali di base della valutazione del lavoro sono: posizione¹³, classificazione¹⁴, fattori di comparazione¹⁵ e punti¹⁶.

Metodi di valutazione del lavoro analitico basato sul confronto di diversi fattori, tenendo conto della loro importanza e complessità, consentire la posizione di un lavoro da stituito in relazione ad un altro in un settore o organizzazione, indipendentemente dal fatto che il titolare del posto è un uomo o una donna¹⁷. I metodi devono essere progettati in modo che tutte le posizioni o gruppi di un'organizzazione possono essere valutati utilizzando lo stesso sistema di valutazione del lavoro, consentendo il confronto tra le discipline e confini professionali. I metodi di valutazione del lavoro di analisi, essere sistematico e complesso, hanno il potenziale di essere meno discriminatorio rispetto ai metodi non-analitici e sono pertanto considerati più appropriati per la valutazione del lavoro in un contesto di parità di genere. Essi possono quindi essere utilizzati per stabilire una delle componenti

¹² Commission of the European Communities, Communication from the Commission, *A code of practice on the implementation on equal pay for work of equal value for women and men*, (17 July 1996), COM(96) 336 final.

¹³ I metodi di esaminare la descrizione di ogni lavoro in corso di valutazione e organizzare i posti di lavoro in ordine in base al loro valore per l'azienda. Non abbattere i posti di lavoro in base a criteri ponderati specifici.

¹⁴ Secondo questi metodi, un numero predeterminato di gruppi di lavoro o classi di posti di lavoro sono stabiliti e i lavori vengono assegnati a queste classificazioni. Questo metodo pone gruppi di posti di lavoro in classi di lavoro o gradi di posti di lavoro. Classi separate possono includere ufficio, segreteria, gestione, personale, ecc

¹⁵ Sotto questi metodi, invece di ranking lavori completi, ogni lavoro è classificato in base a una serie di fattori. Questi fattori includono sforzo mentale, sforzo fisico, abilità necessarie, la responsabilità, la responsabilità di vigilanza, le condizioni di lavoro e di altri fattori (per esempio, know-how, capacità di problem solving, responsabilità, ecc.) Pay verrà assegnato in questo metodo confrontando i pesi dei fattori necessari per ogni lavoro, vale a dire, gli attuali salari pagati per i lavori chiave possono essere suddivisi tra i fattori ponderati per importanza (il fattore più importante, per esempio, sforzo mentale, riceve il peso più alto). In altre parole, i salari vengono assegnati al lavoro in confronto al suo posizionamento su ogni fattore lavoro.

¹⁶ I lavori sono espressi in termini di fattori chiave. I punti vengono assegnati a ciascun fattore di priorità dopo ogni fattore in ordine di importanza. I punti vengono sommati per determinare il tasso di salario per il lavoro. Lavoro con punti totali simili sono posti ai gradi simili.

¹⁷ See Case C-237-85 *Rummeler* [1986] ECR 2101

più importanti del principio della parità retributiva, vale a dire ' lavoro di pari valore '. Questa è la base della metodologia presentata in questa sezione .

Metodi di valutazione del lavoro di analisi rompono contenuto del lavoro in una serie di fattori che permettono di posti di lavoro da confrontare in modo non discriminatorio , a condizione che gli stessi fattori selezionati non sono discriminatorie. Questi fattori sono i criteri per valutare le diverse dimensioni e le caratteristiche dei lavori e dovrebbe essere applicato anche a tutti i posti di lavoro per determinare il loro valore relativo .

La CGUE ha più volte dichiarato che la determinazione ciò che un lavoro di pari valore comporta il confronto del lavoro di una lavoratrice e una controparte maschile con riferimento alle richieste fatte sui lavoratori nello svolgimento dei compiti assegnati . Competenze, impegno e responsabilità , o il lavoro svolto e la natura dei compiti coinvolti¹⁸.

3.1 Fattori di valutazione del lavoro di genere neutro

In linea con questa giurisprudenza, la maggior parte dei sistemi di valutazione del lavoro di analisi utilizzati da tutti gli Stati membri prendere in considerazione quattro fattori principali per valutare i lavori, indipendentemente dal settore, vale a dire :

- (i) competenze,
- (ii) la responsabilità ,
- (iii) lo sforzo ,
- (iv) condizioni di lavoro.

Questi quattro fattori sono essenziali, e sono sufficienti per valutare in modo neutro rispetto al genere tutte le attività svolte in un'organizzazione, indipendentemente dal settore di appartenenza. I fattori sono anche coerenti con quelli utilizzati per la guida ILO 2008¹⁹.

(i) Abilità

Le competenze comprendono le conoscenze, abilità e attitudini necessarie per svolgere un lavoro. Coprono tre tipi di capacità e dei loro rispettivi domini di apprendimento, vale a dire:

- Dominio cognitivo (sapere come imparare);
- Dominio psicomotorio (know -how);
- Dominio comportamentale (sapere come comportarsi).

Tali capacità possono essere acquisite in molti modi diversi, ad esempio, attraverso l'apprendimento teorico, la formazione pratica, l'esperienza di lavoro, l' occupazione professionale, lo studio autonomo o di una combinazione di questi.

Le abilità comprendono la capacità di interagire e relazionarsi con diversi gruppi (gruppi interni: coetanei, subordinati e supervisor sul lavoro; gruppi esterni: clienti e fornitori di beni e servizi), e le capacità sensoriali e fisici, come destrezza manuale, la capacità di lavorare velocemente , eccetera²⁰.

¹⁸ V. sentenza C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark contro Dansk Industri, già Industriens Arbejdsgivere, facente funzione di Royal Copenhagen A / S., Racc. 1995, I, pag. 1275, causa C-237-85 Rummler [1986], pag 2101, causa C-333/97 Lewen [1999] Racc. I-7243, causa C-471/08 Parviainen [2010] Racc. I-6533 e causa C-194 / 08 Gassmayr [2010] Racc. I-6281.

¹⁹ Ufficio Internazionale del Lavoro, Promozione della parità: valutazione del lavoro neutro di genere per la parità di retribuzione: una guida stepby-passo (2008), Organizzazione internazionale del lavoro, Ginevra, disponibile all'indirizzo http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm.

²⁰ Ibid

La lunghezza del tempo necessario per acquisire le conoscenze necessarie viene utilizzato come misura del livello di formazione teorica e la profondità di esperienza richiesti per eseguire il lavoro. Nel valutare i requisiti di problem-solving (risoluzione delle problematiche) e abilità sociali, d'altra parte, i diversi aspetti che compongono questi fattori vengono valutati olistico. Ai fini della valutazione, ciò che conta è la combinazione del numero di competenze necessarie e il grado in cui sono tenuti²¹. Tali competenze devono essere considerati solo se sono rilevanti per un particolare lavoro.

(ii) Responsabilità

Ci sono diversi tipi di responsabilità. La responsabilità globale è spesso definita come la responsabilità formale e può quindi ignorare di fatto, la responsabilità informale. Tuttavia, la responsabilità non è sempre esercitata dalla persona formalmente responsabile.

Responsabilità effettiva richiede la conoscenza di come il compito deve essere svolto e spesso comporta il coinvolgimento fisico o attività. A differenza di responsabilità formale, la responsabilità effettiva può essere condiviso con gli altri. Può essere esercitata anche per un periodo limitato di tempo. Un lavoro può richiedere diversi tipi di responsabilità, a volte contemporaneamente²².

Le responsabilità possono coinvolgere:

- La gente - per esempio, la salute e la sicurezza, il coordinamento, la supervisione, collaborazione e organizzazione del lavoro;
- Beni e attrezzature (macchine, prodotti e utensili utilizzati nelle diverse fasi di un processo di lavoro);
- Informazioni;
- Risorse finanziarie.

(iii) Sforzo

Lo sforzo è la risposta del dipendente al carico di lavoro loro assegnato - il carico termine essendo qui usato nel senso di tutte le influenze a cui le persone sono sottoposte sul posto di lavoro.

(iv) Condizioni di lavoro

“Le condizioni di lavoro” si riferiscono a tutte le caratteristiche del processo (ad esempio, il compito a portata di mano, la persona, i mezzi necessari per il lavoro, processo di lavoro, input, output e le influenze), e a tutte le influenze ambientali, positive o negative, che condizionano la persona ad intraprendere una mansione.

Altri fattori da prendere in considerazione comprendono il disagio che il lavoratore può affrontare a causa dell'ambiente fisico, psicologico o sociale, e il rischio di infortunio o malattia a causa delle attività stesse o causa dell'ambiente in cui si sono svolte.

²¹ Diskriminerings Ombudsmannen, *Analys lönelots* (2009) Stockholm, available (in Swedish) at <http://www.do.se/sv/Material/Analys-lonelots/>.

²² Rapporti ufficiali norvegesi NOU 1997: 10, valutazione del lavoro come strumento di parità di retribuzione, relazione della commissione nominata con regio decreto il 10 marzo 1995, ha presentato al Ministero per l'Infanzia e la Famiglia - la valutazione del lavoro come strumento per la parità di retribuzione, Relazione della commissione nominata dal Regio Decreto il 10 marzo 1995, ha presentato al Ministero per l'Infanzia e la Famiglia il 15 gennaio 1997, disponibile (in norvegese) a: <http://www.regjeringen.no/Rpub/NOU/19971997/010/PDFA/NOU199719970010000DDDPDFA.pdf>;
La Confederazione generale dei lavoratori portoghesi - National Inter (CGTP) et al, valore del lavoro e la parità di genere - Guida per l'applicazione della metodologia per la valutazione del valore del lavoro libero da pregiudizi di genere (novembre 2011), Lisbona, disponibile all'indirizzo:http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf.

La valutazione di questi fattori dipenderà da quanto tempo e quanto spesso il lavoratore è esposto a loro e se lui o lei può influenzarli/attenuarli. Quando si effettua la valutazione, si presume che le norme di salute e sicurezza sul posto siano effettivamente rispettate²³.

3.2 Sub -fattori di genere neutro

Ciascuno dei quattro fattori possono essere suddivisi in altri sotto-fattori che evidenziano, in modo più approfondito, le caratteristiche di diversi lavori. In generale, i sotto-fattori devono soddisfare tre condizioni: devono essere adeguate al settore interessato, metodologico e non devono avere alcun pregiudizio di genere.

Il numero di sotto-fattori può variare secondo le informazioni necessarie per caratterizzare i lavori con la massima precisione possibile. Non è possibile fornire una panoramica completa di tutti i possibili sottofattori in quanto non vi è alcun standard applicabile a tutti i posti di lavoro.

Tuttavia, a titolo illustrativo, di seguito vengono descritti alcuni sotto-fattori di carattere generale che potrebbero essere utilizzati in diversi settori:

Sotto-fattori legati alle competenze²⁴

(1) La conoscenza (know- how)

Questo sotto-fattore valuta il livello di esperienza, istruzione formale e competenze di base necessarie per soddisfare i requisiti di un lavoro. Competenze e conoscenze possono essere apprese sul posto di lavoro, fuori dal lavoro e/o attraverso l'educazione.

(2) Capacità interpersonali (come comportarsi)

Questo sotto-fattore valuta l'esigenza di trattare efficacemente con le persone sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Si tiene conto del tipo, importanza e lo scopo dei contatti e il grado di abilità interpersonali necessarie.

(3) Problem-solving (come imparare sul lavoro per risolvere i problemi)

Questo sotto-fattore valuta l'abilità nel "problem-solving" e nel giudizio richiesto sul posto di lavoro. Essa valuta la difficoltà di individuare le possibili opzioni e nell'esercizio del giudizio per selezionare l'azione più appropriata. Considera anche processi mentali quali l'analisi, il ragionamento o di valutazione.

Sub- fattori legati alla responsabilità

(1) Persone

Questo sotto-fattore valuta in che misura le attività e le responsabilità principali sono raggiunti attraverso la direzione, la gestione, l'istruzione, la formazione, la valutazione e la motivazione degli altri.

(2) Beni e Attrezzature

Questo sotto-fattore valuta il grado di responsabilità per la raccolta, la conservazione, il recupero, l'utilizzo sicuro e la manutenzione delle risorse materiali, tra cui apparecchiature per ufficio,

²³ Diskriminerings Ombudsmannen, *Analys lönelots* (2009) Stockholm, disponibile (in svedese) su: <http://www.do.se/sv/Material/Analys-lonelots/>.

²⁴ Definizione di "sotto-fattore" disponibile su http://www.payequity.gov.on.ca/en/resources/eval/sub_def.php, per una visione più generale leggere "Pay Equity Office, Ontario Pay Equity Commission, A Guide to Interpreting Ontario's Pay Equity Act (May 2012)", disponibile a <http://www.payequity.gov.on.ca/en/resources/guide/ope/index.php>.

forniture, prodotti e macchinari necessari per eseguire un lavoro. Esso misura anche il valore e la natura del coinvolgimento con le risorse.

(3) Informazione

Questo sottofattore valuta il grado di responsabilità per la raccolta, la conservazione, il recupero, l'interpretazione e la manutenzione di informazioni/dati/file necessari per eseguire il lavoro. Esso valuta anche la natura del coinvolgimento con le informazioni.

(4) Risorse finanziarie

Questo sotto-fattore valuta il grado di responsabilità per i soldi, dati finanziari, registri finanziari e relative decisioni, e l'acquisizione e/o spesa di fondi.

Sub- fattori legati allo sforzo

(1) Sforzo mentale e psico-sociale

Questo sotto-fattore valuta la durata e l'intensità dello sforzo mentale e psico-sociale necessario per svolgere il lavoro. Lo sforzo mentale e psico-sociale è legato alla quantità di concentrazione e l'attenzione necessaria, questo in termini di pensiero, osservare ed ascoltare. Devono essere considerati tutti i compiti che richiedono concentrazione e si occupano di situazioni inaspettate.

(2) Sforzo fisico

Questo sotto-fattore valuta la durata e l'intensità necessaria per svolgere il lavoro. Lo sforzo fisico è legato alle esigenze fisiche sul corpo o l'energia necessaria per svolgere compiti quali: stare in piedi, camminare, sollevare, digitare o rimanere in una posizione per lunghi periodi. Bisogna stare attenti quando si applica questo sotto-fattore per evitare una discriminazione indiretta.

Sotto-fattori legati alle condizioni di lavoro

(1) Ambiente (fisico , psicologico o emotivo)

Questo sotto-fattore valuta la natura e la gravità delle condizioni di lavoro e rischi che hanno un impatto sul lavoro.

(2) Ambiente organizzativo

Questo sotto- fattore misura la durata: di una giornata di lavoro, dei turni di notte e le ore di lavoro irregolari.

3.3 Ponderazione dei fattori di valutazione del lavoro e inquadramento professionale

Dopo aver stabilito i fattori di genere neutro e sotto-fattori, il prossimo passo nella valutazione del lavoro è quello di pesare i fattori e i sotto-fattori, attribuendo a loro dei punti per stabilire la loro importanza relativa.

La ponderazione dei diversi fattori e sotto-fattori è un processo soggettivo, per cui vi è un rischio di discriminazione fondata sul sesso, in questa fase, attraverso, per esempio, gli stereotipi di genere. Ad esempio, i responsabili della ponderazione potrebbero essere tentati di assegnare un peso elevato ad alcuni fattori, semplicemente perché sono rappresentativi di posti a prevalenza maschile²⁵.

²⁵ International Labour Office, "Promoting equality: Gender neutral job evaluation for equal pay: A stepby- step guide (2008)", International Labour Organisation, Geneva, disponibile su http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm .

L'organizzazione deve essere in grado di giustificare l'assegnazione di un particolare insieme di coefficienti facendo riferimento all'importanza dei fattori per l'organizzazione nel suo complesso²⁶. L'assegnazione del punteggio deve prendere in considerazione la missione del settore e/o dell'azienda e, anche, la relativa importanza di ciascun fattore e sotto-fattore per il successo di organizzazione / settore in termini di tale missione.

Diverse organizzazioni hanno valori diversi a seconda della gestione, degli obiettivi imprenditoriali e dal lavoro in corso. Ciò dovrebbe riflettersi nel peso attribuito ai diversi fattori. Il processo di ponderazione è molto più di un semplice compito tecnico: le parti che interagiscono nel settore/società devono considerare questi aspetti molto attentamente²⁷.

Sistemi di valutazione del lavoro possono considerare i valori consolidati dei quattro principali fattori (capacità, responsabilità, fatica e condizioni di lavoro) moltiplicando il valore complessivo di ogni fattore con un coefficiente specifico (ad esempio, le competenze del 40%, la responsabilità al 20%; sforzo del 20%, e condizioni di lavoro 20%). Questo è chiamato ponderazione esterna o visibile.

Dopo la ponderazione dei quattro fattori principali, ad ogni sotto-fattore viene assegnato un peso interno come percentuale del peso assegnato al suo fattore principale. Questa procedura si chiama coefficiente di ponderazione interno o nascosto.

Una volta che il processo di ponderazione è stato completato, ad ogni posizione di lavoro è assegnato un numero di punti per ogni fattore e sotto-fattore. I lavori sono poi classificati in gruppi in base al loro valore, per determinare il livello di retribuzione di ciascun lavoro.

Qui di seguito, sono considerate alcune pratiche potenzialmente discriminatorie da evitare.

4. PRATICHE DI VALUTAZIONE DEL LAVORO DA EVITARE

Sistemi di valutazione del lavoro sono utilizzati per classificare i lavori e potrebbero essere fonte di discriminazione retributiva indiretta per motivi di sesso, se non fondati su equi criteri basati sul non-genere.

A titolo di esempio, le seguenti cattive pratiche nei sistemi di valutazione del lavoro e di classificazione esistenti dovrebbero essere evitati:

- (i) L'uso di differenti sistemi di valutazione all'interno di una società, ad esempio per i professionisti e non professionisti.
- (ii) Il mancato esame dell'elenco dei requisiti, cioè si deve verificare se comprende i requisiti generalmente associati ai lavori maschili così come quelli associati ai lavori tipicamente femminili.
- (iii) Il mancato esame dei requisiti professionali tipicamente femminili, ad esempio, competenze e responsabilità psico-sociali. Alcuni requisiti considerati tradizionalmente come 'femminili', ad esempio, 'la cura', sono spesso sottovalutati o trascurati. È importante includere tutte le qualifiche, non importa quanto siano state acquisite e valutare come queste qualifiche corrispondono alle esigenze dello specifico lavoro oggetto di valutazione.
- (iv) L'uso di differenti criteri di valutazione per le attività a prevalenza maschili (e femminili), come ad esempio 'forza muscolare necessaria' solo come criterio per i luoghi di lavoro a prevalenza maschile, ma non per i luoghi di lavoro professionali dominati dalle donne. Il criterio si può essere discriminatorio e deve quindi essere compensato da altri criteri²⁸.

²⁶ Equality and Human Rights Commission, *Equality Act 2010 Statutory Code of Practice Equal Pay* (2011), available at <http://www.officialdocuments.gov.uk/document/other/9780108509742/9780108509742.pdf>.

²⁷ Ibid

²⁸ Vedere il caso “*Rummler*” (Case C-237/85 [1986] ECR 2101

- (v) Doppia valutazione della stessa esigenza, ad esempio 'forza muscolare necessaria' e 'forza fisica continua', che favorirebbe i lavori a prevalenza maschile.
- (vi) Ponderazione sproporzionata dei requisiti che sono tipici per i lavori a prevalenza maschile, ad esempio, 'forza muscolare' o l'interpretazione discriminatoria dei requisiti come 'responsabilità' solo come 'responsabilità manageriale', anche se alcuni lavori richiedono altri tipi di responsabilità.
- (vii) La definizione di 'responsabilità' di un lavoro esclusivamente dalla posizione gerarchica, ad esempio, alcuni lavori dominati dalle donne (HR manager o insegnanti) hanno il loro livello di responsabilità disatteso.
- (viii) La definizione ambigua di requisiti che potrebbero essere interpretate contro lavori prevalentemente femminili - ad esempio: solo "carico di lavoro" invece di descrivere più precisamente il tipo di carico di lavoro.
- (ix) Collegamento dei requisiti, ad esempio "speciale responsabilità" viene valutata solo se viene valutato il requisito di "conoscenze specialistiche".
- (x) La valutazione dei requisiti, ad esempio "responsabilità" solo se essi rappresentano una certa quota di tutto il tempo di lavoro, ad esempio 50 % del tempo di lavoro giornaliero.

5. AZIONE DI FOLLOW – UP (AZIONI SUCCESSIVE)

Una volta che i sistemi di valutazione del lavoro e di classificazione basati su criteri di genere neutro sono in uso, c'è bisogno di monitorare i risultati.

Potrebbe essere istituito un comitato per l'attuazione della valutazione del lavoro, con membri che rappresentino tutte le parti interessate, compresi i dipendenti. Ciò può essere particolarmente utile in organizzazioni grandi. Il comitato può contribuire ad una vasta gamma di conoscenze sui diversi gruppi di dipendenti in un'azienda, ed i risultati del suo lavoro hanno più probabilità di essere percepiti come equi ed essere accettati da tutti gli interessati.

Agli organismi nazionali di parità potrebbe essere chiesto di svolgere un ruolo durante il monitoraggio²⁹.

Nelle revisioni periodiche si deve verificare se il principio della parità di retribuzione viene applicato per un lavoro di pari valore.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di possibili azioni successive:

- La creazione di nuovi sistemi di valutazione del lavoro e classificazione di genere neutro nelle organizzazioni;
- Modificando o adattando un metodo di valutazione del lavoro esistente in una organizzazione o in un settore (ad esempio affrontando carenze individuate nella valutazione);
- Ridefinizione e ri-valutazione delle qualifiche formali (ad esempio alcune competenze che le donne sono in grado di acquisire in maniera informale potrebbero essere prese in considerazione e messe su un piano di parità con le competenze formali che sono tradizionalmente maschili);
- Rivalutazione delle competenze tradizionalmente associate alle donne più che agli uomini (ad esempio abilità manuale);
- Garantire la diffusione di informazioni chiare ed adeguate sui risultati della valutazione del lavoro in azienda, in modo che i dipendenti possano valutare il suo contenuto (cioè trasparenza).

²⁹ Organismi di parità di diversi Stati membri hanno rilasciato delle guide sui sistemi di valutazione e classificazione del lavoro in base al genere neutro (e.g. Sweden, Belgium, the United Kingdom).

ALLEGATO 2: SINTESI DEL CASO GIUDIZIARIO “LANDMARK” DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL’UNIONE EUROPEA SULLA PARITÀ RETRIBUTIVA

1. INTRODUZIONE

La parità di retribuzione per lo stesso lavoro per le donne e gli uomini è uno dei principi fondanti dell'Unione europea, incorporato nei trattati fin dal 1957.

L'articolo 119 del Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea ('TEEC') ha stabilito il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini. Nel 1997, con il Trattato di Amsterdam, l'articolo 119 è diventato l'articolo 141 del Trattato sulla Comunità Europea ('TEC'). Oggi, dopo il Trattato di Lisbona, il principio della parità di retribuzione è sancito dall'articolo 157 del TFUE, ma la sua formulazione è rimasta invariata. La disposizione stabilisce che "ogni Stato membro deve garantire che viene applicato il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per un lavoro di pari valore".

Il principio della parità di retribuzione è stato ulteriormente amplificato e specificato dalla legislazione proveniente dell'UE e dalla giurisprudenza della CGUE. La Direttiva 75/117/CEE, che è stata sostituita dalla Direttiva 2006/54/CE, ha ribadito il concetto della parità retributiva per pari lavoro e lavoro di pari valore ed ha fornito qualche dettaglio sui requisiti per garantire l'accesso alla giustizia e la protezione delle vittime.

L'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE *“Per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso”*.

Inoltre, in linea con il TFUE e la giurisprudenza della CGUE, l'articolo 2 (1) (e) della Direttiva fornisce un'ampia definizione della retribuzione *“retribuzione: salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo”*.

La giurisprudenza della CGUE ha contribuito a chiarire e sviluppare ulteriormente l'interpretazione e lo scopo del principio della parità di retribuzione. In particolare, nella sentenza di riferimento *“Defrenne II³⁰”* la CGUE ha dichiarato che il principio della parità di retribuzione sancito dal trattato è uno dei principi fondamentali della Comunità e ha un effetto diretto, quindi può essere invocato da qualsiasi cittadino di fronte a giurisdizioni nazionali. La CGUE ebbe occasione di esaminare disposizioni parità retributiva in diverse occasioni, così che il risultato è stato un grande volume di giurisprudenza che ha avuto un forte impatto sulla legge in questo settore.

Tuttavia, disposizioni giuridiche dell'UE in materia di parità di retribuzione e le questioni di indirizzo della giurisprudenza di notevole complessità, in particolare per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore che implica l'intricato compito di valutare il valore di diversi tipi di lavoro.

E' fondamentale per gli individui avere la possibilità di capire esattamente la portata dei diritti concessi ai sensi di tali disposizioni in modo che possano fare affidamento su questo principio dinanzi ai giudici nazionali. La corretta interpretazione dei vari elementi che compongono il principio della

³⁰ Caso 43/75 *Defrenne II*, ECR [1976] p. 455.

parità di retribuzione è importante anche per l'effettiva applicazione delle disposizioni di retribuzione uguali per datori di lavoro e parti sociali nel contesto dei sistemi retributivi e dei contratti collettivi.

Questa panoramica della giurisprudenza fornisce una sinossi della interpretazione della CGUE del principio della parità di retribuzione e dei suoi diversi elementi. La panoramica, nonché l'allegato 1 sui sistemi di valutazione del lavoro e classificazione neutralità di genere, mira a facilitare e promuovere l'effettiva applicazione di questo principio in pratica dalle parti interessate a livello nazionale.

Il quadro è offerto per le informazioni e la considerazione di tutte le parti interessate, compresi i datori di lavoro, le parti sociali, i dipendenti, gli Stati membri e gli organi giudiziari nazionali. Il quadro della giurisprudenza attinge dall'elaborato³¹, del 1994, della Commissione "Memorandum sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore". Esso offre una visione completa e analisi di casi limite della CGUE sulla parità di retribuzione, che copre la definizione di retribuzione, il significato del concetto di lavoro di pari valore, così come la discriminazione di classificazione e valutazione.

2. DEFINIZIONE DI RETRIBUZIONE

La definizione di retribuzione è data nell'articolo 157(2) del TFUE ed è disponibile anche nell'articolo 2(1)(e) della Direttiva. La CGUE ha ripetutamente affermato che la nozione di retribuzione ai sensi dell'articolo 157 del TFUE comprende tutte le prestazioni in denaro o in natura, attuali o futuri, purché siano pagati, direttamente o indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in relazione al suo impiego³². Nel corso degli anni, la CGUE ha avuto varie occasioni per commentare la nozione di 'retribuzione' e di chiarire la portata.

2.1 Paga base e aggiuntivi

CGUE ha dichiarato che un graduale aumento dello stipendio di un lavoratore che rimane nella stessa posizione per un certo periodo di tempo previsto da un contratto collettivo (C-184/89 - Nimz³³) e sistemi di retribuzione a cottimo (C-400/95 - Reale Copenhagen³⁴) costituiscono "retribuzione".

Il fatto che i pagamenti ai dipendenti non sono disciplinati dal contratto di lavoro, ciò non significa rimuoverli dal campo di applicazione della "retribuzione" per l'ex articolo 119 TEEC (ora articolo 157 TFUE). Gratifiche versate a discrezione del datore di lavoro sono comprese (causa 12/81 - Garland³⁵). Pertanto il versamento, se effettuato nell'ambito di un contratto, disposizioni di legge o collettivi o su base volontaria è disciplinato.

Inoltre, la CGUE ha scoperto che esistono dei pagamenti supplementari alla retribuzione base o del salario minimo fatti rientrare nell'applicazione dell'ex articolo 119 TEEC, ad esempio degli aumenti retributivi individuali (calcolati sulla base di alcuni criteri quali la mobilità, la formazione o l'anzianità di servizio del dipendente), della paga base (causa 109/88 - Danfoss³⁶) e gli incrementi per anzianità (caso C-184/89 - Nimz³⁷), così come l'indennità di "capofamiglia" concesse ai dipendenti pubblici (caso 58/81 - Commissione contro Luxembourg³⁸). Sembrerebbe che i pagamenti diretti che integrano un salario di base sono coperti. Ciò sembrerebbe includere gli straordinari e tutte le altre forme di "merito" e di ulteriori prestazioni pagate.

³¹ COM(94) 6 final, 23.6.1994.

³² Si veda per esempio il Caso C-262/88, Barber, ECR [1990] p. 1889.

³³ Caso C-184/89 *H. Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg* [1991] ECR I-297, paragrafo 15.

³⁴ Caso C-400/93 *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S*. [1995] ECR I-1275, paragrafo 12.

³⁵ Caso 12/81 *Eileen Garland v British Rail Engineering Ltd* [1982] ECR 352.

³⁶ Caso 109/88 *Handels-og kontorfunktionaerenes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss A/S)* [1989] ECR 3199.

³⁷ Caso C-184/89 *H Nimz v Freie und Hansestadt Hamburg* [1991] ECR I-297.

³⁸ Caso 58/81 *Commission of the European Communities v Grand Duchy of Luxembourg* [1982] ECR 2175

Inoltre, il tempo impiegato dai lavoratori part-time a seguire i corsi di formazioni indetti dal Consiglio dei lavoratori, il pagamento del lavoro straordinario in materia di partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione o compensi percepiti dai membri dei sindacati dal loro datore di lavoro, sotto forma di ferie pagate sono stati considerati altresì come retribuzione e fatti rientrare nel campo di applicazione dell'ex articolo 119 del TEEC (C-360/90 - Bötel³⁹, C-457/93 - Lewark⁴⁰, C-278/93 - Freers⁴¹).

Lo stesso vale anche per i supplementi salariali mensili che si concordano nel contratto di lavoro individuale (C-381/99 - Brunnhofer⁴²) e salari per le ore aggiuntive (C-285/02 - Elsner⁴³).

2.2 Vantaggi

Prestazioni calcolate in termini monetari, come le indennità di malattia, costituiscono retribuzione (caso 171/88 - Rinner⁴⁴). Lo stesso vale per le prestazioni versate dal datore di lavoro ai sensi della normativa o contratti collettivi ad una donna in congedo di maternità (C-342/93 - Gillespie⁴⁵), nonché di un assegno per le lavoratrici in congedo di maternità che è destinato per compensare l'inconvenienti professionali che derivano dalla mancanza di questi lavoratori dal lavoro (C - 218/98 - Abdoulaye⁴⁶).

Le seguenti voci contano come retribuzione: pensioni, agevolazioni di viaggio ottenibili al momento del pensionamento, trattamenti di fine rapporto (12/81 - Garland⁴⁷, C-249/96 - Grant⁴⁸, C-262/88 - Barber⁴⁹), bonus di fine anno che un datore di lavoro paga per un dipendente in base ad una regola di una legge o di contratto collettivo come "regalo di Natale - anche se pagato volontariamente e anche se pagato principalmente o esclusivamente come incentivo per il lavoro futuro o la fedeltà all'impresa" (C-281/97 - Krüger⁵⁰, C-333/97 - Lewen⁵¹).

Lo stesso vale per i benefici (indennità supplementari) che un datore di lavoro paga ulteriormente:

- Ad un dipendente che fa richiesta obbligatoria di ammissione al trattamento di quiescenza, se previsto da una legge o in modo volontario (C-262/88 - Barber⁵²)
- al trattamento di fine rapporto versato ai lavoratori, compresi anche coloro che lavorano part-time, al momento della cessazione del loro rapporto di lavoro, in particolare per il pensionamento (C-33/89 - Kowalska⁵³) o per il licenziamento (C-173/91 - Belgium⁵⁴).

Questo comprende anche una rendita transitoria che un datore di lavoro può pagare ai dipendenti che hanno richiesto il pensionamento anticipato per motivi di salute (C-132/92 - Birds Eye Walls⁵⁵) e un sussidio di transizione previsto da un accordo d'impresa (C-19/02 - Hložek⁵⁶).

³⁹ Case C-360/90 Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Bötel [1992] ECR I-3589, paragrafi 13, 14.

⁴⁰ Case C-457/93 Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V. v Johanna Lewark [1996] ECR I-243, paragrafo 23.

⁴¹ Case C-278/93 Edith Freers and Hannelore Speckmann v Deutsche Bundespost [1996] ECR I-1165, paragrafi 19, 20.

⁴² Case C-381/99 Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG [2001] ECR I-4961, paragrafo 34.

⁴³ Case C-285/02 Edeltraud Elsner-Lakeberg v Land Nordrhein-Westfalen [2004] ECR 2004 I-5861, paragrafo 19.

⁴⁴ Case 171/88 Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezialgebäudereinigung GmbH & Co. KG [1989] ECR 2743, paragrafo 7.

⁴⁵ Case C-342/93, Joan Gillespie and Others v Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board [1996] ECR I-475, paragraph 14.

⁴⁶ Case C-218/98 Oumar Dabo Abdoulaye E.A. v Regie Nationale des Usines Renault SA [1999] ECR I- 5742, paragraph 14.

⁴⁷ Case 12/81 Eileen Garland v British Rail Engineering Ltd [1982] ECR 352, paragraph 9.

⁴⁸ Case C-249/96 Lisa Jacqueline Grant v South West Trains Ltd [1998] ECR I-621, paragraphs 14, 15.

⁴⁹ Case C-262/88, Barber, ECR [1990] p. 1889.

⁵⁰ Case C-281/97 Andrea Krüger v Kreiskrankenhaus Ebersberg [1999] ECR I-5127, paragraph 17.

⁵¹ Case C-333/97 Susanne Lewen v Lothar Denda [1999] ECR I-7243, paragraph 21.

⁵² Case C-262/88, Barber, ECR [1990] p. 1889, paragraph 20.

⁵³ Case C-33/89 Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg [1990] ECR I-2591, paragraph 11.

⁵⁴ Case C-33/89 Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg [1990] ECR I-2591, paragraph 11.

⁵⁵ Case C-132/92 Bird Eye Walls Ltd v Friedel M. Roberts [1993] ECR I-5579, paragraph 12.

⁵⁶ Case C-19/02 Viktor Hložek v Austria Gesellschaft mbH [2004] ECR I-11491, paragraph 40.

La compensazione concessa al lavoratore per licenziamento ingiustificato 'rientra nella nozione di retribuzione ai fini della [ex] articolo 119 TEEC', dal momento che è stato progettato per dare al lavoratore quanto egli avrebbe guadagnato se il datore di lavoro non avesse illegittimamente terminato il rapporto di lavoro" (C-167/97 - Seymour - Smith⁵⁷).

Inoltre , la CGUE ha rilevato che la retribuzione può includere i benefici che le persone ricevono dall'aver effettuato il servizio militare o il servizio civile obbligatorio. (C-220/02 - Österreichischer Gewerkschaftsbund⁵⁸). Ad esempio, se ricevono un'indennità di licenziamento, possono essere in grado, successivamente, di rivendicare che ciò fa parte della loro retribuzione ai sensi dell'ex articolo 141 del trattato CE (ora articolo 157 TFUE) .

2.3 Prestazioni di sicurezza sociale

La questione se le prestazioni nell'ambito dei regimi di sicurezza sociale devono essere considerate come retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 TEEC è stata affrontata dalla Corte di Giustizia Europea nella sentenza "Defrenne I"⁵⁹. In questa sentenza, la CGUE esclude regimi previdenziali obbligatori dal concetto di 'ogni altra considerazione' dell'ex articolo 119 TEEC. La CGUE ha stabilito che la nozione di corrispettivo pagato, direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, non poteva comprendere sistemi di previdenza obbligatori che si applicano ai lavoratori in generale e non sono previsti in un accordo specifico interno di una società o di un'industria. La CGUE ha osservato che, per finanziare tali schemi, lavoratori , datori di lavoro e autorità pubbliche contribuiscono in linea con la politica sociale piuttosto che in conformità ad un accordo che copra il rapporto di lavoro. Si conclude pertanto che i regimi previdenziali obbligatori non potevano essere compresi in 'ogni altra considerazione'. Questo era particolarmente vero per le pensioni di vecchiaia, stabilite dalla legge piuttosto che dagli accordi sul luogo di lavoro o settore industriale⁶⁰.

Tuttavia, regimi pensionistici professionali aziendali, per esempio, sono inclusi in quanto non vengono applicate dalla legge. Essi comportano il raggiungimento di un accordo all'interno di un'azienda o di un settore industriale, e non sono obbligatorie per i lavoratori in generale, ma solo per quelli appartenenti ad una specifica organizzazione. Essi sono finanziati dai datori di lavoro o dai lavoratori che contribuiscono direttamente, a seconda delle esigenze di finanziamento dei regimi, non in base alla politica sociale.

In una più recente sentenza, la CGUE ha confermato l'implicito Defrenne I pregiudiziale, vale a dire che solo i benefici derivanti da un regime previdenziale obbligatorio sono al di fuori del campo di applicazione dell'ex articolo 119 TEEC (causa 70/84 - Bilka – Kaufhaus⁶¹). Di conseguenza, la CGUE ha stabilito che un regime pensionistico aziendale finanziato dal datore di lavoro costituisce una retribuzione ai fini della ex Articolo 119 TEEC .

2.4 Regimi professionali di sicurezza sociale

La CGUE ha anche chiarito il campo di applicazione della ' retribuzione ' nelle sue numerose sentenze, in particolare in relazione ai regimi professionali di sicurezza sociale .

Nella sentenza Barber⁶² e la successiva giurisprudenza della CGUE hanno confermato il precedente provvedimento giurisdizionale previsto nel caso di Bilka⁶³, la quale ha stabilito che benefici e

⁵⁷ Caso C-167/97 Regina v Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith and Laura Perez [1999] ECR I-623, paragrafo 26.

⁵⁸ Caso C-220/02 Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten v Wirtschaftskammer Österreich [2004] ECR 2004 I-5907, paragrafo 39.

⁵⁹ Caso 80/70 Gabrielle Defrenne v Belgian State [1971] ECR 445.

⁶⁰ Ibid, paragrafi 7 e 8.

⁶¹ Caso 170/84, Bilka-Kaufhaus v Weber, ECR 1986, p. 1607.

⁶² Caso C-262/88 Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889.

⁶³ Caso 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz, [1986] ECR 1607, paragrafo 22.

contributi dei dipendenti determinati secondo i termini di un regime pensionistico aziendale rientrano nella nozione di retribuzione.

Pertanto, sembra che le prestazioni di regimi professionali di sicurezza sociale costituiscono retribuzione ai sensi dell'articolo 157 del TFUE. Solo le pensioni erogate dallo Stato sono escluse dal campo di applicazione della presente disposizione.

Nella sentenza Barber la CGUE ha confermato ciò che è stato implicitamente affermato nella sentenza Defrenne I, ossia le prestazioni concesse nell'ambito di un regime pensionistico, che si riferisce essenzialmente al lavoro di una persona, fanno parte della retribuzione di quella persona e rientrano nel campo di applicazione del concetto di della retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 TEEC.

La CGUE ha incluso prestazioni erogate nell'ambito di un regime professionale che prendono il posto dei benefici che sarebbero stati pagati da un regime previdenziali obbligatori (C-7/93 - Beune⁶⁴) nonché ulteriori pagamenti pre-pensionamento obbligatorio (C-166/99 - Defreyn⁶⁵).

Inoltre, la CGUE ha stabilito che la sequela qualificata come retribuzione: “un contributo ad un regime di prestazioni pensionistiche che è pagato dal datore di lavoro a nome dei dipendenti per mezzo di un aggiunta al salario lordo e che contribuisce quindi a determinare l'importo di tale retribuzione” (caso 69/80 - Worringham⁶⁶; caso 23/83 - Liefing⁶⁷) e la riduzione della retribuzione netta a causa di un contributo versato ad un regime di previdenza sociale, senza influenzare la retribuzione lorda (causa 192/85 - Newstead⁶⁸), così come il diritto di aderire a un regime professionale pensionistico (C - 57/93 - Vroege⁶⁹).

Tuttavia, l'uso di fattori attuariali differenti a seconda del sesso nei regimi pensionistici finanziati a prestazioni definite non rientra nel campo di applicazione dell'articolo 157 del TFUE (C-152/91 - Neath⁷⁰).

Prestazioni erogate ai sensi di un “fuori-contratto” regime privato occupazionale che in parte ha sostituito un regime legale generale non costituiscono ‘retribuzione’, anche se pagato dopo la cessazione del rapporto di lavoro (C-262/88 - Barber⁷¹), nonché regimi complementari al regime pensionistico professionale obbligatorio (C-110/91 - Moroni⁷²).

L'articolo 157 del TFUE si applica anche alla pensione di reversibilità prevista da un regime pensionistico professionale sulla base di un contratto collettivo (C-109/91 - Dieci Oever⁷³) e alle prestazioni concesse nell'ambito di un regime pensionistico, ivi comprese le prestazioni ai superstiti (C-147/95 - Evrenopoulos⁷⁴). La CGUE poi scoperto che le pensioni previste, ad esempio, un regime

⁶⁴ Caso C-7/93 Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune [1994] ECR I-4471, paragrafo 37.

⁶⁵ Caso C-166/99 Marthe Defreyn v Sabena SA [2000] ECR I-6155, paragrafi 26, 30.

⁶⁶ Caso 69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Ltd [1981] ECR 767, paragrafi 15, 17.

⁶⁷ Caso 23/83 W. G. M. Liefing and Others v Directive van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam [1984] ECR 3225, paragrafi 12, 13.

⁶⁸ Caso 192/85 George Noel Newstead v Department of Transport and her Majesty's treasury [1987] ECR, paragrafo 18.

⁶⁹ Caso C-57/93 Anna Adriaantje Vroege v NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV and Stichting Pensioenfonds NCIV [1994] ECR I-4541, paragrafo 18.

⁷⁰ Caso C-152/91 David Neath v Hugh Steeper Ltd [1993] ECR I-6935, paragrafo 32.

⁷¹ Caso C-262/88 Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I- 1889, paragrafo 30.

⁷² Caso C-110/91 Michael Moroni v Collo GmbH [1993] ECR I-6591, paragrafo 15.

⁷³ Caso C-109/91 Gerardus Cornelis Ten Oever v Stichting Bedruispensioenfondsvoor het Glazenwassers-en Schoonmaakbedrijf [1993] ECR I-4879, paragrafi 12-14.

⁷⁴ Caso C-147/95 Dimossia Epicheirissi Ilektrismou (Dei) v Efthimios Evrenopoulos [1997] ECR I-2057, paragrafo 24.

pensionistico dei dipendenti pubblici sono 'retribuzione' poiché "dipendenti pubblici devono essere considerati come una categoria particolare di lavoratori" (C-366/99 - Griesmar⁷⁵).

3. LAVORO DI PARI VALORE

Le vittime di discriminazioni retributive possono affrontare un grande ostacolo nel portare rivendicazioni dinanzi ai giudici nazionali a causa dei problemi di fare paragoni. Vi è una mancanza di chiarezza nei criteri di valutazione per il confronto di diversi lavori.

La giurisprudenza della CGUE ha chiarito la portata delle disposizioni del Trattato e le leggi secondarie dell'Unione europea, che stabilisce il principio della parità di retribuzione. Non esiste, a livello dell'Unione Europea, una definizione di lavoro di pari valore, tuttavia la giurisprudenza CGUE ha ampiamente interpretato il concetto di "lavoro di pari valore".

La Corte ha affermato in diverse occasioni che la determinazione 'pari valore' comporta il confronto il lavoro di una femmina e un lavoratore di sesso maschile con riferimento alle richieste fatte su di loro nello svolgimento dei loro compiti. L'abilità, impegno e responsabilità necessarie o il lavoro svolto e la natura dei compiti coinvolti nel lavoro da svolgere sono tutte caratteristiche pertinenti⁷⁶. Tale giurisprudenza si è riflesso anche nel Paragrafo 9 della Direttiva 2006/54/CE.

La CGUE ha dichiarato fin da subito che l'ex articolo 119 TEEC ha perseguito un obiettivo economico e sociale, mostrando quindi che il principio che gli uomini e le donne dovrebbero ricevere parità di retribuzione 'fa parte dei principi fondamentali della Comunità' e, quindi, è una disposizione con effetto diretto (C-43/75 - Defrenne II⁷⁷). Questa disposizione del trattato può essere invocata dinanzi ai giudici nazionali, in particolare nei casi di discriminazione derivanti direttamente da norme di legge o di contratti collettivi di lavoro, nonché nei casi in cui il lavoro si svolge nel medesimo stabilimento o del servizio, se pubblico o privato (C-43/75 - Defrenne II⁷⁸, C-129 /79 – McCarthys⁷⁹, C-96/80 - Jenkins⁸⁰).

La CGUE ha precisato che l'ex articolo 141 (1) del trattato CE stabilisce il principio che: 'uno stesso lavoro o lavoro di pari valore deve essere remunerato allo stesso modo , sia esso svolto da un uomo o una donna'(C-320/00 - Lawrence⁸¹, C-17/05 - Cadman⁸²). Per essere applicabili, si presuppone che i lavoratori di sesso maschile e femminile sono in situazioni analoghe (C-320/00 - Lawrence⁸³).

Il principio della parità di retribuzione prevista ex articolo 119 TEEC non esclude la realizzazione di un pagamento forfettario esclusivamente alle lavoratrici che prendono congedo di maternità qualora tale pagamento è destinato a compensare gli svantaggi professionali che tali lavoratrici hanno come

⁷⁵ Caso C-366/99 Joseph Griesmar v Minister of Economic Affairs, Finance and Industry and Minister of Public Service, State Reform and Decentralisation [2001] ECR I-9383, paragrafo 31.

⁷⁶ Per esempio: Caso C-400/93 Royal Copenhagen, ECR 1995 I p. 1275; Case 237/85, Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH [1986] ECR 2101; Caso C-262/88 Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889; Caso C-381/99 Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG [2001] ECR I-4961, paragrafo 35.

⁷⁷ Caso 43/75 Gabrielle Defrenne v Société anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena [1976] ECR 455, paragrafo 12.

⁷⁸ Ibid, paragrafo 40.

⁷⁹ Caso 129/79 McCarthys Ltd v Wendy Smith [1980] ECR 1275, paragrafo 10.

⁸⁰ Caso 96/80 J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd [1981] ECR 911, paragrafo 17.

⁸¹ Caso C-320/00 A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd [2000] ECR I-7325, paragrafo 11.

⁸² Caso C-17/05 B. F. Cadman v Health & Safety Executive [2006] ECR I-9583, paragrafo 27.

⁸³ Caso C-320/00 A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd [2000] ECR I-7325, paragrafo 12.

conseguenza della loro lontananza dal lavoro (C-218/98 - Abdoulaye⁸⁴) perché la loro situazione particolare a causa di maternità non può essere paragonata a quella dei lavoratori di sesso maschile.

La CGUE ha dichiarato che gli Stati Membri hanno la responsabilità di garantire il diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore anche in assenza di un sistema di classificazione professionale. Se vi è disaccordo circa l'applicazione del concetto di 'lavoro al quale è attribuito un valore uguale', il lavoratore deve avere il diritto di rivendicare dinanzi ad un organo appropriato che la sua/il suo lavoro ha lo stesso valore di un altro lavoro, in quanto è previsto da una decisione vincolante del Trattato e la Direttiva (C-61/81 - Commissione contro UK⁸⁵).

Se il lavoratore ha presentato prove per dimostrare che i "criteri per accertare l'esistenza di una differenza di retribuzione tra una donna e un uomo e per identificare il lavoro comparabile sono soddisfatti", esisterebbe un *fumus boni iuris* di discriminazione (C-427/11 - Kenny⁸⁶).

Nel procedimento "Barber" e nella successiva giurisprudenza la CGUE ha ritenuto di fondamentale importanza il concetto di trasparenza in materia di retribuzione ai sensi dell'ex articolo 119 TEEC. La CGUE ha dichiarato che "l'osservanza del principio della parità delle retribuzioni, si deve rilevare che qualora i giudici nazionali fossero obbligati a procedere ad una valutazione e ad una comparazione di tutti i vantaggi di varia natura concessi a seconda dei casi ai lavoratori di sesso maschile o femminile, il controllo giurisdizionale sarebbe di difficile attuazione e l'effetto utile dell'art. 119 verrebbe ad essere in pari misura ridotto. Ne consegue che una vera trasparenza, che consenta un controllo efficace, è garantita solo applicando il principio della parità delle retribuzioni a ciascun elemento della retribuzione corrisposta ai lavoratori di sesso maschile o femminile". L'applicazione del principio della parità delle retribuzioni deve essere garantito per ogni elemento della retribuzione e non solo sulla base di una valutazione globale dei vantaggi concessi ai lavoratori (C-262/88 - Barber⁸⁷, C-381/99 - Brunnhofer⁸⁸).

Nel corso degli anni, per decidere se una differenza di retribuzione è 'giustificata da fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione legata alla differenza di sesso' (C-427/11 - Kenny⁸⁹), la CGUE ha stabilito i seguenti criteri per determinare se diversi tipi di lavoro siano di pari valore.

3.1 Natura del lavoro

In un caso concernente il fatto che uno schema di classificazione potrebbe essere discriminatorio per motivi di genere, la CGUE ha stabilito che la natura dei compiti coinvolti nel lavoro da svolgere 'dovrebbe essere in grado di misurare da un regime'. Pertanto, differenziare i tassi di retribuzione, era coerente con il principio di non discriminazione e quindi utilizzare un criterio basato sulla spesa oggettivamente misurabile di sforzo necessario a svolgere il lavoro o il grado in cui, ha esaminato oggettivamente, il lavoro era fisicamente pesante (C-237/85 - Rummler⁹⁰). Questo vale anche per il lavoro part-time (C-96/80 - Jenkins⁹¹).

3.2 Ambito di confronto del lavoro di pari valore

La CGUE ha sviluppato i criteri di comparabilità per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.

⁸⁴ Caso C-218/98 *Oumar Dabo Abdoulaye E.A. v Regie Nationale des Usines Renault SA* [1999] ECR I- 5742.

⁸⁵ Caso 61/81 *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* [1982] ECR 2601, paragrafo 9.

⁸⁶ Caso C-427/11 *Margaret Kenny and others v Ministry of Justice and others* [2013], paragrafo 20.

⁸⁷ Caso C-262/88 *Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I- 1889, paragrafi 34, 35.

⁸⁸ Caso C-381/99 *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-4961, paragrafo 35.

⁸⁹ Caso C-427/11 *Margaret Kenny and others v Ministry of Justice and others* [2013], paragrafo 39.

⁹⁰ Caso 237/85, *Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH* [1986] ECR 2101

⁹¹ Caso 96/80 *J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd* [1981] ECR 911, paragrafo 10.

La CGUE ha previsto che il Trattato e la Direttiva si applicano a sistemi di retribuzione a cottimo in cui la retribuzione dipende interamente o in larga misura sulla produzione individuale di ciascun lavoratore (C - 400/93 - Reale Copenhagen⁹²) .

Inoltre, ai fini del raffronto, per quanto riguarda il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, tra le retribuzioni medie di due gruppi di lavoratori retribuiti a cottimo, il giudice nazionale deve accertare che i due gruppi comprendono tutti i lavoratori che, tenendo conto di una serie di fattori come la natura del lavoro, i requisiti di formazione e le condizioni di lavoro, possono essere considerati in una situazione analoga e che riguardano un numero relativamente elevato di lavoratori assicurare che le differenze non sono dovute a fattori puramente fortuiti o congiunturali o alle differenze nella produzione individuale dei lavoratori interessati (C-381/99 - Brunnhofer⁹³, C-400/93 - Reale Copenhagen⁹⁴) .

Inoltre, CJEU dichiarato che 'il confronto deve coprire inoltre un numero relativamente elevato di lavoratori, al fine di garantire che le differenze rilevate non siano dovute a fattori puramente fortuiti o breve termine o a differenze nei risultati individuali dei lavoratori interessati'⁹⁵.

La CGUE ha ritenuto che il principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore riguarda la situazione in cui un lavoratore è impegnato in un lavoro di valore superiore a quello della persona con la quale il confronto doveva essere fatta (C-157/86 - Murphy⁹⁶).

Il lavoro che può servire come confronto non deve necessariamente essere uguale a quello esercitato dalla persona che invoca il principio di uguaglianza a loro vantaggio (C-236/98 - JämO⁹⁷ , C-192/02 Nikoloudi⁹⁸) .

3.2.1 Luogo di lavoro

All'inizio, CGUE ha trovato che i dipendenti del settore pubblico e privato possono proporre ricorsi alla parità di retribuzione. Nel procedimento Defrenne II, seguito dalle sentenze successive, la CGUE ha stabilito che l'ex articolo 119 TEEC si applica nei casi "in cui uomini e donne ricevono disparità di retribuzione per pari lavoro che viene effettuato nello stesso stabilimento o del servizio, pubblico o privato '.

Questi risultati sono stati confermati quando la CGUE ha dichiarato che "in casi di vera e propria discriminazione che rientrano nel campo di applicazione diretta dell'[ex] Articolo 119 TEEC, i confronti sono limitati ai parallelismi che potrebbero essere disegnati sulla base di valutazioni concrete del lavoro effettivamente svolto dai dipendenti di sesso diverso all'interno della stessa azienda o ufficio"(C- 129/79 - McCarthys⁹⁹) .

Tuttavia, è stato successivamente precisato che non c'era "nulla nel testo di [ex] articolo 141 (1) del trattato CE a suggerire che l'applicabilità di tale disposizione è limitata ai casi in cui uomini e donne lavorino per uno stesso datore di lavoro" (C-320/00 - Lawrence¹⁰⁰).

⁹² Caso C-400/93 *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S*. [1995] ECR I-1275, paragrafo 38.

⁹³ Caso C-381/99 *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-4961, paragrafo 43.

⁹⁴ Caso C-400/93 *Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S*. [1995] ECR I-1275, paragrafi 32, 33.

⁹⁵ *Ibid*, paragrafo 34.

⁹⁶ Caso 157/86 *Mary Murphy v Bord Telecom Eireann*, [1988] ECR 673, paragrafo 6.

⁹⁷ Caso C-236/98 *Jämställthetsombudsmannen v Örebro Läns Landsting* [2000] ECR I-2189, paragrafi 48-50.

⁹⁸ Caso C-196/02 *Vasiliki Nikoloudi v Organimos Tilepikinonion Elladoes AE* [2005] ECR I-1812, paragrafo 28.

⁹⁹ Caso 129/79 *McCarthys Ltd v Wendy Smith* [1980] ECR 1275, paragrafo 15.

¹⁰⁰ Caso C-320/00 *A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd* [2000] ECR I-7325, paragrafo 17.

Nel caso in cui “le differenze rilevate nelle condizioni retributive dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore non possono essere attribuite ad un'unica fonte, non vi è nessuno che sia responsabile della disegualianza e che possa ripristinare la parità di trattamento. Una tale situazione non rientra nell'ambito di applicazione della [ex] articolo 141 (1) del trattato CE. Il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori non possono quindi essere confrontati sulla base di tale disposizione” (C-256/01 - Allonby¹⁰¹).

La giurisprudenza, di cui sopra, della CGUE ha introdotto un elemento nuovo più ampio di quello basato sulla stessa impresa o lo stesso servizio per il confronto di un lavoro di pari valore, quello della singola fonte. Quando le differenze individuate nelle condizioni retributive dei lavoratori di sesso diverso che svolgono lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore non può essere attribuito ad una singola fonte, che non rientrano nel campo di applicazione dell'articolo 157 del TFUE.

3.2.2 Occupazione contemporanea

Il principio che gli uomini e le donne dovrebbero ricevere parità di retribuzione a parità di lavoro si applica o meno che il lavoro è contestuale e per lo stesso datore di lavoro. Si applica anche qualora si accerti che una donna ha ricevuto una paga inferiore di un uomo che è stato impiegato per un periodo prima di lei, a fare lo stesso lavoro per il datore di lavoro. La CGUE ha sottolineato, tuttavia, “che non si può escludere che la differenza di retribuzione fra due lavoratori occupanti lo stesso posto di lavoro, ma in periodi diversi, si spieghi con l'intervento di fattori estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso”. (C-129 /79 - McCarthys¹⁰²).

3.2.3 I contratti collettivi

Un certo numero di casi dinanzi alla CGUE hanno riguardato i contratti collettivi nazionali. In un mercato del lavoro disaggregato, uomini e donne sono spesso oggetto di accordi separati a causa delle loro diverse professioni, che esclude il confronto tra i gruppi di lavoratori, anche nella stessa organizzazione, coperti da contratti collettivi diversi.

La CGUE ha rilevato il fatto che i livelli retributivi sono stati concordati dalla contrattazione collettiva non è sufficiente giustificazione obiettiva per la differenza di retribuzione (C-127/92 - Enderby¹⁰³). Il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, si applica anche quando gli elementi della retribuzione sono determinati dalla contrattazione collettiva o dalla contrattazione a livello locale (C-400/93 – Reale Copenhagen¹⁰⁴).

3.2.4 Inversione dell'onere della prova

CGUE ha ritenuto che qualora un'impresa applichi un sistema retributivo in cui vi è totale mancanza di trasparenza, l'onere della prova è sul datore di lavoro dimostrare che la sua prassi salariale non è discriminatoria nel caso in cui un lavoratore di sesso femminile dimostri, per confronto con un numero relativamente elevato di dipendenti, che il pagamento medio dei lavoratori di sesso femminile è inferiore a quella dei lavoratori di sesso maschile (C-109/88 - Danfoss¹⁰⁵). La CGUE ha osservato che i dipendenti di sesso femminile "sarebbero privati di qualsiasi mezzo efficace per far rispettare il principio della parità delle retribuzioni dinanzi ai giudici nazionali se l'effetto di fornirne

¹⁰¹ Caso C-256/01, Debra Allonby v Accerington & Rossendale College, Education Lecturing Services, Trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment [2004] ECR I- 873, paragrafo 46.

¹⁰² Caso 129/79 McCarthys Ltd v Wendy Smith [1980] ECR 1275, paragrafo 12.

¹⁰³ Caso C-127/92 Dr Pamela Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health [1993] ECR I-5535, paragrafo 22.

¹⁰⁴ Caso C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S. [1995] ECR I-1275, paragrafo 47.

¹⁰⁵ Caso 109/88 *Handels-og kontorfunktionaerenes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss A/S* [1989] ECR 3199, paragrafo 11.

tale prova non era quello di imporre al datore di lavoro l'onere di provare che la sua prassi in materia di salari non è infatti discriminatorio".

Il concetto di trasparenza pronunciata nel procedimento "Danfoss" è applicabile ad ogni elemento della determinazione di un sistema di retribuzione, inclusa qualsiasi forma di classificazione.

La CGUE ha dichiarato che se le statistiche significative rivelino una notevole differenza di retribuzione tra due funzioni di uguale valore, una delle quali realizzata quasi esclusivamente da donne, l'ex articolo 119 TEEC impone al datore di lavoro di dimostrare che la differenza si basa su fattori obiettivamente giustificati estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso (C-127/92 - Enderby¹⁰⁶) o quando vi è una percentuale molto più elevata di donne che di uomini queste disposizioni, "impone al datore di lavoro dimostrare che tale differenza si basa su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso" (C-236/98 - JämO¹⁰⁷; C-17/05 - Cadman¹⁰⁸; C-427/11- Kenny¹⁰⁹). Il fatto che i tassi retributivi sono stati concordati dalla contrattazione collettiva non è sufficiente giustificazione obiettiva per la differenza di retribuzione. Nel caso di discriminazione retribuzione indiretta "spetta al datore di lavoro di fornire una giustificazione obiettiva per la differenza di retribuzione tra i lavoratori che ritengono di essere stati discriminati" (C - 427/11 - Kenny¹¹⁰).

Nel procedimento "Royal Copenhagen", per quanto riguarda la prova della discriminazione retributiva a sistemi di retribuzione a cottimo, la CGUE ha spiegato che il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne significa che "la mera constatazione che la retribuzione media di un gruppo di lavoratori, costituito prevalentemente da donne che svolgono un determinato tipo di attività, è notevolmente inferiore alla retribuzione media di un secondo gruppo di lavoratori, costituito prevalentemente da uomini che svolgono un altro tipo di attività lavorativa cui viene attribuito lo stesso valore, non basta a dimostrare l'esistenza di una discriminazione in materia di retribuzione. Se, tuttavia, in un sistema di retribuzione a cottimo in cui le retribuzioni individuali sono composte da una quota variabile, la quale dipende dal risultato individuale dell'opera prestata da ciascun lavoratore, e da una quota fissa, che differisce secondo i gruppi di lavoratori interessati, non è possibile distinguere gli elementi determinanti per la fissazione delle percentuali o delle unità di misura adoperate per il calcolo della quota variabile della retribuzione, può apparire giustificata l'imposizione al datore di lavoro dell'onere di provare che le disparità accertate non derivano da una discriminazione fondata sul sesso.¹¹¹". Pertanto, sembrerebbe che anche in regimi di cottimo, l'onere della prova può essere spostato al datore di lavoro dove è necessario per non privare i lavoratori degli strumenti efficaci a difendere il principio della parità di retribuzione.

4. VALUTAZIONE DEL LAVORO E CLASSIFICAZIONE

Classificazione delle mansioni o di valutazione del lavoro possono essere utilizzati per determinare la gerarchia o gerarchie di posti di lavoro in un'organizzazione o di un gruppo di organizzazioni come base per spiegare il sistema retributivo. Dalla semplice diretta discriminazione retributiva per lo stesso identico lavoro è diventato raro, le radici della discriminazione legati del divario di retribuzione devono essere situate nei metodi utilizzati per distinguere tra i posti di lavoro a prevalenza maschile o femminile. Tale discriminazione è molto meno evidente e nascosta nei tecnicismi di determinazione del valore del lavoro e attraverso sistemi di classificazione retributivi. Supporto

¹⁰⁶ Caso C-127/92 Dr Pamela Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health [1993] ECR I-5535, paragrafo 19

¹⁰⁷ Caso C-236/98 Jämställdhetsombudsmannen v Örebro Läns Landsting [2000] ECR I-2189, paragrafo 54.

¹⁰⁸ Caso C-17/05 B. F. Cadman v Health & Safety Executive [2006] ECR I-9583, paragrafo 39.

¹⁰⁹ Caso C-427/11 Margaret Kenny and others v Ministry of Justice and others [2013], paragrafo 17.

¹¹⁰ Ibid, paragrafo 41.

¹¹¹ Caso C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S. [1995] ECR I-1275, paragrafo 28.

sistemi di classificazione del lavoro di genere-neutro che istituisce "un lavoro di pari valore" e può rilevare una discriminazione indiretta a pagamento.

Sistemi di classificazione di lavoro mirano a misurare il valore relativo non di titolari di posti di lavoro, ma dei lavori. In teoria, la prestazione del singolo non deve entrare nella valutazione o classificazione del lavoro stesso. Tuttavia, se un sistema di classificazione professionale è stabilita in pratica, può essere difficile dissociare gli individui dai loro posti di lavoro.

Valutazione del lavoro o di sistemi di classificazione di lavoro mirano a fornire una motivazione accettabile per determinare i livelli retributivi nelle gerarchie esistenti di posti di lavoro. Sistemi di classificazione di lavoro sono uno strumento di gestione per ottenere un ordine di classifica accettabile di posti di lavoro, attuata unilateralmente o con vari gradi di partecipazione da parte della forza lavoro. Accettabilità, il consenso e il mantenimento delle strutture tradizionali gerarchiche sono parti essenziali di valutazione del lavoro o di sistemi di classificazione di lavoro.

L'articolo 4, secondo comma, della Direttiva 2006/54/CE stabilisce "In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso".

Gli Stati Membri non sono tenuti ad introdurre sistemi di classificazione delle professioni. Tuttavia, se tali sistemi sono utilizzati da un privato o un datore di lavoro pubblico come base per la determinazione delle tariffe salariali, devono essere neutre rispetto al genere.

Un certo numero di sentenze della CGUE forniscono indicazioni sul ruolo e la natura dei sistemi di valutazione e di classificazione del lavoro.

All'inizio, CGUE ha osservato che gli studi comparativi di interi settori dell'industria sono necessari per rilevare discriminazione indiretta e dissimulata. Pertanto, la CGUE "richiede, come presupposto, l'elaborazione da parte della Comunità e gli organismi nazionali legislativi di criteri di valutazione" (C-129/79 – *McCarthy*¹¹²). Ciò sembrerebbe comprendere tecniche di valutazione e classificazione, nonché le analisi statistiche di differenze salariali e di genere.

Nel procedimento "Danfoss", la CGUE ha dichiarato che il datore di lavoro ha dovuto giustificare il ricorso a criteri di mobilità e di formazione, ma non al criterio dell'anzianità di servizio. Ciò limita a confermare che prima di qualsiasi sistema di classificazione può essere considerato come una giustificazione per la diversa classificazione dei lavori, la Corte ha sequestrato una controversia, deve essa stessa, con le informazioni pertinenti, determinare la natura e le richieste di posti di lavoro rispetto ai fini della parità di retribuzione. Classificazione e valutazione possono essere ragioni che giustificano differenze di retribuzione, ma la loro neutralità e l'adeguatezza per particolari posti di lavoro devono essere valutati nei confronti di un riesame da parte del giudice della natura dei lavori contestati per conformarsi alla direttiva.

Ai sensi della direttiva 76/207/CEE (ora direttiva 2006/54/CE), un sistema di classificazione professionale è solo uno dei numerosi strumenti per determinare le retribuzioni per il lavoro al quale è attribuito un valore uguale (C-61/81 - *Commissione contro UK*¹¹³). La CGUE ha dichiarato che "qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso".

¹¹² Caso 129/79 *McCarthy Ltd v Wendy Smith* [1980] ECR 1275, paragrafo 15.

¹¹³ Caso 61/81 *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* [1982] ECR 2061, paragrafo 4.

D'altra parte, la CGUE ha previsto che un sistema di classificazione può utilizzare il criterio dello sforzo muscolare necessario per i lavori, purché il sistema nel suo complesso escluda qualsiasi discriminazione fondata sul sesso prendendo in considerazione altri criteri per cui i lavoratori possono mostrare particolare attitudine per conto di essere maschio o femmina (C-237/85 - Rummler¹¹⁴).

La CGUE definito tre principi guida che segue al paragrafo 2 dell'articolo 1 della Direttiva 75/117/CEE (ora articolo 4, secondo comma, della Direttiva 2006/54/CE) sulla questione del classificazione professionale (caso 237/85 - Rummler) emerge :

- che i criteri per l'inquadramento ai vari livelli retributivi devono garantire la stessa retribuzione per lo stesso lavoro obiettivamente considerato, indipendentemente dal fatto che sia svolto da un uomo o da una donna;
- che il basarsi su valori corrispondenti alle prestazioni medie dei lavoratori di un solo sesso , onde determinare l'entità dell'impegno o sforzo richiesto dal lavoro o la sua eventuale pesantezza, costituisce una forma di discriminazione basata sul sesso , vietata dalla direttiva;
- che per non essere discriminatorio nel suo complesso, il sistema di classificazione professionale deve tuttavia prendere in considerazione, qualora lo consenta la natura delle mansioni da svolgersi nell'impresa, dei criteri in relazione ai quali i lavoratori di entrambi i sessi possano possedere particolari attitudini¹¹⁵.

Questi principi guida dimostrano che nel contesto di una controversia, secondo la giurisprudenza della CGUE, un sistema di classificazione professionale deve essere formale, analitico, basato su fattori e non discriminatorio.

Nella successiva sentenza la CGUE ha fornito i seguenti chiarimenti relativi alla classificazione professionale e lavoro di pari valore (C-381/99 - Brunnhofer¹¹⁶):

- Il fatto che il lavoratore di sesso femminile che sostiene di essere vittima di una discriminazione basata sul sesso e il lavoratore di sesso maschile di riferimento sono inquadrati nella stessa categoria professionale prevista dal contratto collettivo che disciplina il loro rapporto di lavoro non è, da solo, sufficiente per concludere che i due lavoratori interessati svolgono uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale ai sensi degli artt. 119 del Trattato e 1 della direttiva, costituendo tale circostanza solo un indizio tra gli altri del soddisfacimento di tale criterio;
- Una differenza di retribuzione può essere giustificata da circostanze non prese in considerazione dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori interessati, purché esse costituiscano ragioni obiettive, estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso e conformi al principio di proporzionalità;
- Per quanto riguarda un lavoro pagato a tempo, una differenza di retribuzione corrisposta, al momento della loro assunzione, a due lavoratori di sesso opposto per uno stesso posto di lavoro o per un lavoro di valore uguale non può essere giustificata da fattori conosciuti solo dopo l'entrata in servizio dei lavoratori interessati e valutabili solo nel corso dell'esecuzione del contratto di lavoro, come una differenza nella capacità individuale di lavoro degli interessati o nella qualità delle prestazioni di un determinato lavoratore rispetto a quelle del suo collega.

Confermando la sua precedente sentenza nel procedimento "Danfoss", la CGUE ha stabilito che "dato che, in generale, il ricorso al criterio dell'anzianità di servizio è idoneo a conseguire il fine

¹¹⁴ Caso 237/85 *Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH* [1986] ECR 2101, paragrafo 17.

¹¹⁵ *Ibid*, paragraph 25.

¹¹⁶ Caso C-381/99 *Susanna Brunnhofer v Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-4961, paragrafi 44, 63 and 68.

legittimo di ricompensare l'esperienza acquisita dal lavoratore, che lo pone in condizione di svolgere meglio le sue mansioni, il datore di lavoro non deve specificamente dimostrare che il ricorso a tale criterio sia idoneo a conseguire il detto obiettivo per quanto riguarda un determinato impiego, a meno che il lavoratore non fornisca elementi atti a suscitare seri dubbi al riguardo”(C-17/05 - Cadman¹¹⁷).

5. CONCLUSIONI

Una notevole giurisprudenza della CGUE affronta vari elementi del principio della parità di retribuzione. Esso fornisce preziosi chiarimenti sui concetti di retribuzione e di lavoro di pari valore, nonché indicazioni sulla discriminazione nella valutazione e nella classificazione del lavoro.

Tale giurisprudenza potrebbe servire come guida per tutte le parti interessate per facilitare l'applicazione del principio della parità di retribuzione in pratica. Potrebbe anche essere una fonte di ispirazione per le autorità degli Stati Membri, nonché magistrature nazionali per affrontare le complesse sfide legate alla parità di retribuzione.

¹¹⁷ Caso C-17/05 *B. F. Cadman v Health & Safety Executive* [2006] ECR I-9583, paragrafo 39.

ALLEGATO 3 : ESEMPI DI PUNTO DI RIFERIMENTO NAZIONALE GIURISPRUDENZA SULLA PARITÀ DI RETRIBUZIONE¹¹⁸

BULGARIA

Uno studio legale a garantire parità di retribuzione è stato sviluppato dalla Commissione per la tutela contro le discriminazioni. La Commissione è ancora il foro preferito per le donne che cercano la protezione contro le disparità di retribuzione.

Il caso di "Devnya Cement" è stata decisa dalla Seconda camera specializzata della Commissione ed è stata confermata dalla Corte Suprema Amministrativa¹¹⁹. La Commissione ha constatato continua disparità di trattamento tra la ricorrente, una lavoratrice in 'Devnya Cement' ed i suoi colleghi maschi, nella pratica della disparità di retribuzione per lavoro di pari valore. La Commissione ha dichiarato che si trattava sia una violazione dell'articolo 14, paragrafo 1 (la prestazione parità di retribuzione), della Legge sulla Tutela Contro le Discriminazioni (LPAD), e la discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, della Legge. La convenuta non poteva giustificare dinanzi alla Commissione la differenza di retribuzione di 45 BGN (circa 23 euro), praticato mensile nei confronti della ricorrente e al suo scapito, rispetto ai suoi colleghi maschi. La Commissione ha ordinato alla 'Devnya Cement' di interrompere la pratica della disparità di trattamento basata sul sesso in azienda, e di modificare l'accordo collettivo in modo da includere le garanzie sulla parità di retribuzione, basate sul sesso e su tutti gli altri motivi, come previsto dall'articolo 14, paragrafi 1 e 2 della legge antidiscriminazione.

GERMANIA

Stessa retribuzione per lo stesso lavoro

Corte federale del lavoro, sentenza 25 gennaio 2012, 4 AZR 147/10 → Il caso riguardava la presunta disparità di remunerazione dei due gruppi di lavoratori (chimici clinici e medici) in relazione ad un sistema di classificazione professionale che separava i due gruppi di lavoratori che lavorano in un ospedale pubblico. Il giudice ha deciso che né l' articolo 157 del TFUE , né i commi 1 e 7 della legge generale sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) prevedere il principio generale della "stessa retribuzione per lo stesso lavoro". La corte ha chiarito che il principio della parità di retribuzione si applica solo nei casi di discriminazione basata sul sesso. La sentenza è stata confermata dal Tribunale Amministrativo Federale , sentenza 9 aprile 2013, 2 C 5/ 12.

Pensioni aziendali e professionali

Tribunale federale costituzionale, sentenza del 18 giugno 2008, 2 BvL 7/6 e federale Tribunale amministrativo, sentenza del 12 dicembre 2012, 2 B 90/11 → I giudici hanno deciso che una riduzione dell'importo della pensione d'anzianità a causa di un ex lavoro part-time hanno violato la Costituzione, così come il diritto dell'Unione vieta le discriminazioni basate sul sesso e sulla retribuzione. Così, i giudici hanno seguito quanto deciso nella sentenza della CGUE nelle cause riunite C-4/02 e C-5/02 Schönheit Becker¹²⁰.

¹¹⁸ Il presente allegato si basa sulle informazioni fornite dalla Rete europea di esperti giuridici nel campo della parità di genere.

¹¹⁹ Decisione della Commissione per la tutela contro le discriminazioni 29/4. 07. 2006, confermata dalla decisione n 10594/1. 11. 2007 della Corte Suprema Amministrativa.

¹²⁰ [2003] ECR I-12575.

Definizione di ' lavoro di pari valore'

Corte federale del lavoro, sentenza del 23 agosto 1995, 5 AZR 942/93 → Il ricorrente, un imballatore di sesso femminile, ha interpellato per la parità di retribuzione ai suoi colleghi maschi che fanno i turni di notte. Il giudice ha ritenuto che le attività di lavoro del richiedente femminile ed i suoi colleghi maschi non sono comparabili. Per una definizione di lavoro di pari valore, il giudice ha citato i requisiti per le prestazioni di lavoro come necessaria conoscenza, le competenze e le abilità rispetto a loro modo, varietà e qualità. La domanda è stata respinta a causa della varietà di attività professionali svolte dai colleghi maschi. Tuttavia, la stessa Corte ha deplorato la mancanza di criteri oggettivi per la definizione del lavoro di 'pari valore'.

Parità di retribuzione contro l'autonomia della contrattazione collettiva

Tribunale federale del lavoro, sentenza del 20 agosto 2002, 9 AZR 353 / 01 → La candidata ha affermato il suo diritto alle prestazioni di vacanza come, a causa di regolamenti dei contratti collettivi, li perse a causa del suo congedo di maternità presa prima della nascita. Il giudice ha ritenuto che la rispettiva regolamentazione del contratto collettivo era incostituzionale e non poteva essere giustificata dalla libertà di contrattazione collettiva a causa della sua pressione esercitata sui lavoratori dipendenti in gravidanza di abbandonare il loro diritto alla protezione della maternità prima della nascita.

Onere della prova

Corte federale del lavoro, sentenza 10 dicembre 1997, 4 AZR 264/96 → La ricorrente, un'assistente sociale, ha denunciato una violazione dei divieti sulle discriminazioni di genere e salariali verso salari più alti e migliori condizioni di lavoro per i lavoratori tecnici garantiti da un accordo collettivo per i servizi pubblici. Il giudice ha ritenuto che la richiesta era infondata in quanto la ricorrente non poteva stabilire che i criteri di classificazione del lavoro per i due gruppi di lavoratori erano arbitrari.

IRLANDA

Sentenza della Corte Suprema a Brides v Ministro dell'agricoltura , alimentari e forestali [1998] 4 IR 250 → Le candidate femminili impiegate nel Dipartimento dell'Agricoltura hanno cercato di fare affidamento su un lavoratore di sesso maschile di riferimento assunto da Teagasc, un organo statutario, per una richiesta di parità retributiva. L'Alta Corte ha dichiarato che il campo di applicazione d'applicazione diretta del diritto alla parità di retribuzione ai sensi del diritto comunitario si estendeva ai casi in cui vi era discriminazione in materia di lavoro, come all'interno della stessa azienda o ufficio. Il riferimento maschile doveva essere reale e disporre di una connessione tangibile con il tipo di lavoro svolto dalle ricorrenti. Il principio della parità di retribuzione non era uno che si estendeva ai casi in cui il confronto in questione non è stato impiegato dal medesimo o un datore di lavoro associato. Le ricorrenti e il confronto non ha funzionato per lo stesso datore di lavoro.

Sentenza della Corte Suprema a National University of Ireland Cork v Ahern [2005] 2 IR 577 → Questo caso ha coinvolto un reclamo presentato da 42 maschi operatori dei servizi di sicurezza utilizzati dal ricorrente. L'Ufficiale per l'Uguaglianza e il Giudice del Lavoro hanno scoperto che sono stati discriminati, basandosi su due centralinisti, impiegati su una capacità di lavoro condiviso. Il caso alla fine arrivò davanti alla Corte Suprema. La Corte Suprema ha rilevato che nel valutare se ci fossero motivi diversi dal sesso a giustificare i diversi livelli di retribuzione, il Tribunale del lavoro aveva omesso di considerare adeguatamente le circostanze dei diversi livelli di retribuzione. La Corte ha infine accolto la tesi della ricorrente secondo cui i diversi livelli di retribuzione non si basavano su

motivi di sesso, ma è stato giustificato da una politica di welfare aziendale per facilitare gli obblighi familiari dei dipendenti.

Sentenza della Corte Suprema di Ministro dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni v Campbell [1996] ELR 106 → Il caso riguardava la difesa di "red circling" proposto dalla ricorrente in sede di impugnazione dinanzi al Tribunale del Lavoro. Il caso riguardava un certo numero di donne "assistenti di comunicazione" che hanno sostenuto che loro potevano beneficiare dello stesso livello di retribuzione come due maschi "assistenti-radio". Ai due maschi di riferimento erano stati assegnati compiti più leggeri per motivi di salute, ma avevano mantenuto lo stesso livello di retribuzione. L'Alta Corte ha dichiarato che per giungere ad una conclusione sul fatto che le persone erano state realmente riassegnate alle categorie protette, il Tribunale del Lavoro aveva il diritto di tener conto di tutti i fatti che circondano la riassegnazione.

Sentenza della Corte Suprema di Flynn v Primark [1997] ELR 218 → Le ricorrenti femminili hanno proposto un reclamo per la parità retributiva prendendo come riferimento due maschi addetti alle vendite. Il Tribunale del Lavoro ha rilevato che, mentre le ricorrenti stavano eseguendo il lavoro, la differenza di retribuzione era basata su motivi diversi dal sesso, come si è giunti ai livelli retributivi da diversi processi industriali. L'Alta Corte ha dichiarato che il Tribunale del Lavoro avrebbe dovuto esaminare se le differenze sono state giustificate da motivi economici e non soltanto un mezzo per ridurre la retribuzione dei lavoratori di un determinato sesso, anche il fatto che la differenza nei livelli di retribuzione è stato raggiunto da diversi percorsi industriali non può oggettivamente giustificare la pratica. Inoltre, la ricostruzione dei fatti devono essere effettuate in modo esplicito, e non in modo implicito.

Sentenza della Corte Suprema in irlandese Cork Crown Co. v Desmond [1993] ELR 180 → Questo è stato un reclamo proposto da 52 lavoratori di sesso femminile per la parità di retribuzione prendendo come riferimento un soggetto con un grado superiore di retribuzione. Il Tribunale del Lavoro ha rilevato che il confronto effettuato, in alcune funzioni, richiede una maggiore abilità rispetto alle dipendenti donne. Quando ha eseguito tali funzioni per un periodo prolungato, è stato pagato al più alto grado di retribuzione. Il Tribunale del Lavoro ha aggiornato i periodi durante i quali il confronto è stato versato al grado 1 (il grado più basso), e ha scoperto che, durante tali periodi, il soggetto di riferimento ed i membri femminili del personale stavano svolgendo lo stesso lavoro. In appello all'Alta Corte, il Tribunale del Lavoro è risultato avere diritto a trascurare i periodi in cui il confronto è stato pagato al più alto grado di valutare come il lavoro. L'Alta Corte ha rilevato che il Tribunale del lavoro aveva commesso un errore nel non poi valutare se la differenza di retribuzione è attribuibile ad motivi diversi da quelli di genere.

Sentenza della Corte Suprema in C & D Food Ltd. v Cunnion [1997] 1 IR 147 → Questo caso ha coinvolto un reclamo da parte dei lavoratori di sesso femminile per la parità di retribuzione nei confronti di lavoratori di sesso maschile con un altro livello di stipendio. L'Alta Corte ha rilevato che, sebbene un datore di lavoro può davvero credere che il valore del lavoro svolto dai dipendenti in una occupazione è superiore al valore del lavoro compiuto da altri, non può giustificare una differenza di retribuzione basata esclusivamente sulla sua fede. Il fatto che uomini e donne vengono reclutati per lo stesso lavoro, allo stesso livello retributivo è una questione da prendere in considerazione per determinare il valore relativo dei diversi compiti all'interno del luogo di lavoro, e la fede del datore di lavoro, che si presume "in buona fede", non è sufficiente come base per le conclusioni. La legislazione non ha richiesto a tutte le lavoratrici ricorrenti ad essere uguali al soggetto di riferimento.

Sentenza della Corte Suprema di Golding v Il Tribunale del lavoro [1994] ELR 153 → Questo caso ha esaminato le ragioni date dal Tribunale del Lavoro in cui l'accertamento viene fatto contro richiedenti. La protesta dei 12 ricorrenti per la parità retributiva rispetto ad un soggetto maschile di riferimento era stata respinta sia dal Funzionario d'Uguaglianza sia dal Tribunale del Lavoro. Su

richiesta di revisione giudiziaria della decisione, l'Alta Corte ha dichiarato che una decisione del Tribunale del Lavoro deve dare sufficienti spiegazioni in merito alla decisione presa dalla corte, in modo che le parti possano vedere se c'è un punto di diritto su cui fare appello alla High Court. Non esiste un formato prescritto per la determinazione.

Sentenza della Corte Suprema di King v Ministro delle finanze [2010] IEHC 307 → Questo caso ha esaminato il peso da attribuire alle prove statistiche in un reclamo sulla parità retributiva. L'Alta Corte ha esaminato un ricorso per questione di diritto del Tribunale del lavoro sulla base del fatto che c'era un calcolo errato nel determinare il rapporto tra donne e uomini. Appello all'Alto Corte sono su un punto solo la legge e questo è stato ritenuto non essere una questione di diritto. L'Alta Corte ha approvato la sentenza del Tribunale del Lavoro affermando che vi era una vulnerabilità insita nelle statistiche prese in un momento fisso o il periodo sarebbe stato influenzato da fattori puramente casuali. Il Tribunale del Lavoro, come tribunale specializzato, poteva giungere alla conclusione che non vi erano infatti tali fattori da prendere in considerazione. L'Alta Corte ha approvato il parere che "le statistiche non sono che un aspetto a titolo oneroso e non sarebbe in ogni caso essere decisivo in se stessi".

Determinazione del Tribunale del lavoro di Irish Ale Breweries Ltd. v O'Sullivan [2007] ELR 150 → in questo caso si è esaminato l'onere della prova nell'identificare un soggetto di riferimento (comparatore). L'attore cercò di fare affidamento su un comparatore che non era noto a lei. La società non è riuscita o ha rifiutato di fornire a lei delle informazioni riguardanti i compiti e la retribuzione per un possibile confronto. Il Tribunale del Lavoro ha trovato che mentre l'onere della prova è solitamente richiesto al richiedente, un'applicazione troppo rigida di questo principio potrebbe compromettere la protezione che la legge offriva. La Corte ha dichiarato che si dovrebbe procedere sulla base di una deduzione relativa se la ricorrente e il "comparatore" fossero impegnati in lavori simili. Poiché nessuna prova è stata presentata per confutare questo, la Corte ha sentenziato in favore del ricorrente.

GRECIA

Sentenza della Corte di Cassazione Civile e Penale, Sezione Civile (seduta plenaria) (SCC) sentenza 3/1995 → La questione era se gli assegni familiari versati dal datore di lavoro costituivano 'retribuzione'. Una lavoratrice ha sostenuto che l'assegno familiare pagato dal suo datore di lavoro in base alle norme interne dell'azienda fosse una percentuale dello stipendio base. Questo è stato pagato a tutti i dipendenti di sesso maschile che si sono sposati e avuto figli senza ulteriori condizioni, ma i dipendenti di sesso femminile sono stati sottoposti a due condizioni: che il marito non doveva essere in grado di mantenere se stesso a causa di invalidità o di malattia, e che i bambini siano mantenuti dalla madre. L'SCC ha richiamato la norma costituzionale sulla parità retributiva (articolo 22 (1) (b)), ma alla luce della Convenzione dell'ILO n 100 e dell'ex articolo 119 TEEC (ora articolo 157 TFUE) come interpretato dalla Corte di giustizia europea, che ha richiesto una soluzione diversa "alla Repubblica ellenica è venuta meno agli obblighi che ad essa incombono in forza di tali disposizioni del diritto comunitario"¹²¹. Tali disposizioni ritengono che la nozione di 'retribuzione' comprende gli assegni familiari versati dal datore di lavoro, dal momento che sono pagati in relazione al rapporto di lavoro. La SCC quindi ha invertito la sua precedente sentenza, in quanto non aveva trovato alcuna discriminazione in questo senso, poiché aveva applicato il concetto di capofamiglia.

¹²¹ Questo giudizio è menzionato nella Corte di giustizia europea, causa C-187/98, Commissione contro Grecia [1999] Racc. I-7713.

SPAGNA

Sentenza della Corte del 1 luglio 1991 Costituzionale n 145/1991 → La Corte ha ritenuto che certe classificazioni professionali costituivano una discriminazione indiretta fondata sul sesso. In quanto, anche se il contratto collettivo aveva valutato lo sforzo fisico richiesto nella categoria occupata per lo più da uomini, non ha tenuto conto di altri fattori che sono stati richiesti nella categoria occupata in gran parte da donne nello stesso modo. Questa interpretazione è stata seguita in altre successive sentenze della Corte Costituzionale stessa (per esempio, Sentenza 58/1994, 28 febbraio 1994) e in altre sentenze dei tribunali ordinari.

Sentenza della Corte di Cassazione del 18 luglio 2011, n 133/2010 → Uno dei fattori che ha più influito sulla differenza di retribuzione tra uomini e donne è la discriminazione nello avanzamento della carriera. La Corte Suprema ha stabilito che un sistema di promozione in cui manca la trasparenza, anche minima, ha portato alla permanenza delle donne nei ranghi inferiori, secondo l'analisi statistica, e che ciò costituiva una discriminazione indiretta.

FRANCIA

Sentenza della Corte di Cassazione del 12 febbraio 1997, n 95-41.694 → La Corte ha affrontato una richiesta di parità retributiva da parte di un'addetta al confezionamento dei funghi che aveva preso come riferimento dei suoi colleghi confezionatori molto più pagata di lei. La Corte ha affermato che era chiaro che le donne confezionatrici erano sistematicamente pagate meno rispetto ai loro equivalenti maschili. Per la "Cour de Cassation – Corte di Cassazione", uomini e donne stavano facendo lo stesso lavoro e il datore di lavoro non aveva alcuna ragione oggettiva per pagare in modo diverso .

Sentenza della Corte di Cassazione del 6 luglio 2010 , n 09-40.021 → In questo caso, una donna dipendente ha tenuto una posizione di 'Risorse Umane, Legale e Office Manager. Dopo il suo licenziamento, il dipendente ha deciso di presentare un reclamo per pay back per il fatto che non vi era stata una discriminazione sessuale contro di lei. Il lavoratore ha dimostrato che il suo stipendio, nonostante la parità di classificazione, e più anzianità di suoi colleghi maschi diretti, è sostanzialmente inferiore a quello dei suoi colleghi maschi. Per la Corte di Cassazione francese, le funzioni del dipendente e quelli dei suoi colleghi diretti erano identici per livello gerarchico, la classificazione e le responsabilità. Inoltre, la loro importanza era paragonabile per quanto riguarda il funzionamento della società, come ciascuna delle posizioni manageriali necessarie qualifiche comparabili e ha coinvolto un livello comparabile di stress. La Corte Suprema francese ha concluso che i dipendenti hanno svolto un lavoro di pari valore.

Sentenza della Corte di Cassazione del 3 luglio 2012, n 10-2301 → Anche se è proibita la discriminazione indiretta, ci sono pochissimi casi in Francia su questo tema. Questo caso è il secondo in cui la Corte di Cassazione ha applicato il concetto di discriminazione indiretta. La decisione si basa sull'articolo 157 del TFUE, in quanto si tratta di un regime pensionistico aziendale in cui i benefici per i lavoratori part-time sono stati inferiori rispetto ai lavoratori a tempo pieno. La Corte di Cassazione ha rilevato che una misura basata sul lavoro a tempo parziale, che riguardava soprattutto le donne e non poteva essere giustificata, è discriminatorio.

ITALIA

*Tribunale di Venezia del 2 maggio 2005 e Tribunale di Padova del 26 ottobre 2007*¹²² → Le due sentenze riguardano reclami analoghi portati in tribunale dalle Consigliere di Parità Provinciali che hanno rappresentato un gruppo di dipendenti pubblici di sesso femminile che non hanno ottenuto l'incentivo retributivo previsto dai contratti collettivi di categoria per il congedo di maternità obbligatorio.

In entrambi i casi, i tribunali hanno dichiarato questi periodi dovevano essere calcolati al fine di un bonus retributivo per la parte che non è legata agli accordi collettivi, per uno specifico progetto finalizzato a incrementare la produttività o per premiare la pesantezza di un lavoro specifico, ma è per essere condivisi sui meri criteri della presenza (che significa inclusi tutti i giorni feriali, sabato, domenica, festivi, riposo compensativo, ed escludendo tutti gli altri tipi di assenza dal lavoro). Secondo i giudici, questi criteri devono essere applicati in modo coerente con il principio costituzionale di uguaglianza, quindi il congedo di maternità obbligatorio non può essere influenzato da questo tipo di compenso come l'assenza dal lavoro, ma è in realtà obbligatorio per la madre lavoratrice. Questa disparità di trattamento è pari a discriminazione basata sul sesso in violazione dell'art. 37 della Costituzione che prevede che "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione". Nel caso del Tribunale di Padova il contratto collettivo locale era anche in contrasto con i principi stabiliti dal contratto collettivo nazionale, a condizione che l'indennità comprendesse anche un possibile incentivo a livello di contratto locale.

*Pretura di Torino del 4 dicembre 1991 e Pretura di Parma 24 novembre 1981*¹²³ → Tali sentenze ritenevano che un contratto collettivo negoziato a livello di impresa in cui hanno diritto solo le donne che lavorano a un contributo per le spese di asilo nido ha violato il principio della parità di trattamento tra lavoratori di sesso maschile e femminile. Dopo il loro ragionamento, il contributo è legato alla serie di doveri che hanno entrambi i genitori. Una diversa interpretazione sarebbe in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza, in quanto ciò implicherebbe che la madre lavoratrice è il soggetto principale e/o solo chi si deve occupare dei doveri familiari. Questo ha invertito l'orientamento tradizionale che, fino al 1980, ha permesso tali clausole considerandola donna come elemento essenziale per la famiglia protetta dall'art. 37 della Costituzione (Corte di Cassazione del 5 marzo 1986 n. 1444).

CIPRO

Sentenza della Corte Suprema nella causa n. 5/62 Jenny Xinari V La Repubblica di Cipro 3 R.S.C.C. 98 → Fino al 1955, un marito e sua moglie, entrambi lavoratori nel servizio pubblico ed entrambi avevano diritto ad un assegno vitalizio. Nel 1955, il relativo regolamento è cambiato, con la conseguenza che l'indennità è stata limitata al funzionario con lo stipendio più elevato rispetto ai due percepiti. La richiedente è stata al servizio pubblico dal 1956 e fino al 1961, quando sposò un funzionario pubblico, e quindi riceveva l'indennità. Dopo il matrimonio, l'indennità è stata data a suo marito, perché lui percepiva lo stipendio più alto. La richiedente ha sostenuto che la decisione di privare lei del suo indennità era nulla sulla base dell'articolo 28 della Costituzione. La Corte ha ritenuto che la nozione di "parità retributiva a parità di lavoro" era parte integrante del principio di

¹²² Pubblicate sul sito ufficiale della Consigliera Nazionale di Parità, rispettivamente (ultimo aggiornamento 26/09/2013):
<http://consiglieranazionale.lavoro.gov.it/FileCaricati/file%2035.pdf>,
<http://consiglieranazionale.lavoro.gov.it/FileCaricati/file%2048.pdf>.

¹²³ Rispettivamente pubblicate in "Diritto e Pratica del Lavoro" 1992, p. 1387, e in "Giustizia Civile" 1981, p.1406.

uguaglianza tutelato dall'Articolo 28 e dichiarato il nuovo regolamento come incostituzionale e quindi ha premiato la ricorrente alla quale, come titolo di risarcimento, viene pagata l'indennità.

Sentenza della Corte Suprema nella causa 541/86 pagina 3005 Melpo Gregoriou V Comune di Nicosia 12 set 1991 → La richiedente è una dipendente del Comune di Nicosia e nel suo ricorso alla Corte Suprema, ha affermato che la decisione del Comune di non approvare la sua pretesa di essere messa sulla stesso livello salariale dei suoi colleghi maschi che avevano lo stesso lavoro è nullo ed invalidante. La sentenza della Corte Suprema è in suo favore e ha basato la sua decisione sull'Articolo 28 della Costituzione ed ha dichiarato nulla la decisione del Comune. La Corte Suprema ha riconosciuto che il principio costituzionale di uguaglianza garantisce sostanziale parità.

UNGHERIA

Sentenza della Corte Suprema Kfv.IV.37.332/2007/5 → Una lavoratrice addetta ad un lavoro manuale ha guadagnato meno di suoi colleghi uomini che si trovano nella stessa posizione. Il datore di lavoro ha difeso la differenza salariale con riferimento a diverse mansioni e anche al fatto che alla dipendente era stato concesso un mutuo (un'anticipazione sulla liquidazione) che, secondo il datore di lavoro, è stata versata come una compensazione parziale per la differenza salariale. Il datore di lavoro fa riferimento all'interpretazione di 'retribuzione' dalla CGUE, sostenendo che tutte le prestazioni, in questo contesto, devono essere considerate 'retribuzione'. Un'analisi dettagliata del campo di applicazione del lavoro (la sua natura, qualità e quantità, l'abilità necessaria, impegno, esperienza e responsabilità) ha rivelato che il lavoro della lavoratrice era paragonabile a quello dei suoi colleghi uomini, nonostante qualche differenza nei compiti. Inoltre, la Corte Suprema ha stabilito che il mutuo non poteva essere preso in considerazione quando si confrontano i salari orari, in quanto non è stato dimostrato che è stato concesso a titolo di risarcimento per i salari più bassi. La giurisprudenza della CGUE considera nel concetto di retribuzione esclusivamente i benefici che forniscono efficaci vantaggi materiali (si riferiva a casi C-12/81 Garland, C-262/88, Barber), mentre un mutuo non è da considerare come guadagno, in quanto doveva essere rimborsato.

AUSTRIA

I contratti collettivi¹²⁴

Decreto della Corte di Cassazione 14 settembre 1994, 9 Ob A 801/94 → A seguito dell'applicazione della Confederazione dei sindacati austriaci, a nome del Sindacato Metallo, Miniere e dell'Energia contro il Sindacato di Potenza Utilità, la Corte ha fatto una dichiarazione riguardante i criteri di classificazione del lavoro. Nel caso in esame, per tutti i lavoratori ai quali si applica il contratto collettivo delle imprese di alimentazione (Elektrizitätsversorgungsunternehmen) del 13 luglio 1990 e che sono stati classificati nel gruppo V del presente contratto collettivo, dovevano essere trasferiti al gruppo IV a partire dal 13 Luglio 1990 o un rispettivo inizio successivo della loro occupazione. Inoltre, i lavoratori che sono stati "ristrutturati" beneficiano dei corrispondenti salari più alti dal 2 febbraio 1991. I criteri del gruppo IV di cui al "sostegno personale per lavori pesanti", si richiedono determinate prestazioni fisiche anche senza un addestramento speciale, mentre il gruppo V è stato definito come "il sostegno al personale per compiti facili" e consisteva in 100% donne. Questi sono stati considerati criteri di classificazione di lavoro discriminatori analoghi al caso Rummler¹²⁵ (Leichtlohngruppe), anche se la specifica normativa non faceva esplicitamente

¹²⁴ Secondo i dati del 2006, l'Austria ha una copertura della contrattazione collettiva corretta del 94%, ILO Decent Work Country Profile Austria Ginevra 2009, tabella 9, pag. 54. Giurisprudenza sul lavoro di pari valore, pertanto si è concentrata sulle norme collettive di lavoro. La legislazione prevedeva una base esplicita di agire individuale dinanzi ai giudici non prima del 1990. Dal momento che, l'attenzione delle forze dell'ordine si è spostata dalla commissione per la parità di trattamento ai tribunali.

¹²⁵ Caso 237/85 Gisela Rummler v Dato-Druck GmbH [1986] ECR 02101.

riferimento a una discriminazione indiretta, il principio di discriminazione indiretta era chiaramente implicito e pertanto doveva essere attuata¹²⁶.

Decreto Corte Costituzionale 11 dicembre, 1998, G 57/98, Pharmazeutische Gehaltskasse → Il ricorrente era un farmacista impiegato part-time (al contrario di farmacisti autonomi) a cui si applica uno specifico regime pensionistico obbligatorio previsto dal contratto collettivo. La Corte, applicando l'articolo 119 TEEC direttamente e facendo riferimento in particolare alla sentenza della Corte nella Hill/Stapleton¹²⁷, ha scoperto che considerando in modo diverso i contratti full-time e part-time per l'avanzamento di carriera (e quindi i rispettivi contributi ad un regime pensionistico) costituiva una discriminazione indiretta.

Decreto della Suprema Corte 1 dicembre 2004, 9 Ob A 90/04g → La disposizione di un contratto collettivo, la concessione di un'indennità per la gestione dello schermo (visualizzazione unità di lavoro) solo ai dipendenti che lavorano con orario normale di lavoro (cioè a tempo pieno) schermo, costituisce una discriminazione indiretta nei confronti delle donne quando l'impresa in questione impiega più donne che uomini part-time¹²⁸.

Decreto della Suprema Corte 29 marzo 2012, 9 OBA 58/11 m → Il contratto collettivo di Austrian Airlines e Lauda Air (equipaggio di cabina) che non include i periodi di congedo parentale nel regime di anzianità non costituisce (indiretto) una discriminazione retributiva ai sensi dell'articolo 141 (1) del trattato CE (Defrenne III¹²⁹); confronta anche Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH¹³⁰.

Servizio pubblico (sistemi di retribuzione statutaria)

Decreto della Suprema Corte 9 maggio 2007, 9 Oba 41/06d → Nel prendere in considerazione precedenti periodi di occupazione per determinare le retribuzioni e altri diritti dei dipendenti pubblici, che impone determinati limiti di tempo e la valutazione meno favorevole per il lavoro a tempo parziale sono discriminatorie. La Corte Suprema, che modifica la decisione presa nell'istanza dal secondo giudice, aggiudica la conseguenza più alta paga al denunciante, un insegnante di sesso femminile.

Decreto della Suprema Corte 29 giugno 2005, 9 OBA 6/05 f → La Corte ha ritenuto che il denunciante, un infermiere ospedaliero e dipendente sotto contratto della "Terra Alta Austria", non è stato discriminato da una legge che non include i periodi di lavoro a tempo parziale non di ruolo nella base imponibile del TFR¹³¹.

Altri casi (settore privato)

Decreto della Suprema Corte 17 marzo 2005, 8 OBA 139 / 04 f, dopo la pronuncia pregiudiziale della CGUE in Hlozek¹³² → Pagamenti transitori (Überbrückungsgeld), sulla base di un regime di separazione concordata dalle parti collettive in azienda a seguito di una fusione e licenziamenti successivi, sono da considerarsi come retribuzione anche se non una pensione professionale ai sensi della normativa applicabile. Un dipendente di sesso maschile non è stato discriminato in base al

¹²⁶ Commented by R. Kirschbaum in DRdA 1995, 21; cf. §3 Abs 2 Equal Treatment Act OJ No 410/1990, repromulgated as §11 OJ No. I 66/2004. The pertinent parliamentary materials refer to Article 1 paragraph 2 of Directive 75/117/EEC and quote, in order to exemplify discriminatory criteria, the judgment in the case 237/85 Gisela Rummmler.

¹²⁷ Case C-243/95 Kathleen Hill and Ann Stapleton v The Revenue Commissioners and Department of Finance [1998] ECR I-03739.

¹²⁸ All decisions can be found at www.ris.bka.gv.at.

¹²⁹ Case 149/77, *Defrenne v Sabena (Defrenne III)* [1978] ECR 1365.

¹³⁰ Case C-132/11 *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH v Betriebsrat Bord der Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft mbH* [2012] ECR n.y.r.

¹³¹ § 56 Abs 9 Upper Austrian State Law on Contractual Staff (*Oberösterreichisches Landes- Vertragsbedienstetengesetz*).

¹³² Case C-19/02 *Viktor Hlozek v Roche Austria Gesellschaft mbH* [2004] ECR I-11491.

sempre da parte di diversi pagamenti (inferiori) a causa della diversa età legale di pensionamento e il più alto rischio di disoccupazione per le donne.

POLONIA

La sentenza della Corte Suprema del 22 febbraio 2007, I PK 242 / 06 , S. Maria vs The Municipal Ufficio in J → L'attore, un consulente legale donna impiegata nella sede comunale, ha affermato che il suo datore di lavoro la discriminava per motivi di sesso. Ha ricevuto una retribuzione inferiore rispetto a un consulente legale maschio che lavora nella stessa squadra, nonostante il fatto che svolgessero lo stesso lavoro. Il datore di lavoro ha sostenuto che lo stipendio del ricorrente è rimasto all'interno di parametri di remunerazione previsto dalle disposizioni di legge. Il datore ha inoltre indicato che il suo stipendio era inferiore a quello del suo collega perché il ricorrente aveva meno esperienza di servizio, un livello di istruzione inferiore (lei non ha partecipato ad alcun corso di specializzazione oltre il suo apprendistato legale) e gestito meno casi. In due casi i giudici hanno scoperto che queste ragioni sono sufficienti per giustificare la differenza di retribuzione. Essi hanno quindi trovato nessuna discriminazione basata sul sesso in questo caso.

L'attore in disaccordo con tali decisioni, ha presentato ricorso per cassazione alla Corte Suprema. La Corte Suprema ha trovato una disparità di trattamento dei dipendenti sul posto di lavoro, ma sulla base di un motivo diverso da quello del sesso. A parere della corte le differenze di retribuzione sono provocate dal fatto che il ricorrente è stato assunto prima del suo collega maschio. Il giudice ha deciso che non era il caso di discriminazione basata sul sesso, perché altri consulenti legali donne, che hanno aderito al gruppo più tardi della ricorrente, avevano parità salariale con il loro collega maschio. Tuttavia, il giudice ha sostenuto che il suo datore di lavoro deve ancora dimostrare che la differenza salariale tra l'attore e il suo collega di sesso maschile è stata motivata da ragioni obiettive se non voleva la differenziazione a qualificarsi come una discriminazione. La Suprema Corte ha anche spiegato, riferendosi alla giurisprudenza della CGUE, che se il datore di lavoro ha tenuto conto di criteri come la durata del servizio e delle qualifiche, mentre istituisce la remunerazione, egli deve dimostrare che le particolari abilità e l'esperienza professionale hanno un significato particolare per l'adempimento degli obblighi conferiti al dipendente.

La sentenza della Corte Suprema del 25 maggio 2011, II PK 304/10 , Bartłomiej S. vs KT società limitata → Il querelante è stato impiegato come specialista di vendite per l'azienda convenuta KT Limited. L'attore ha ricevuto informazioni riguardanti le retribuzioni dei suoi collaboratori per errore, ma allarmato dalle alte differenze nei salari ha deciso di distribuire le informazioni tra i suoi colleghi, al fine di chiarire le differenze. Il supervisore diretto non avrebbe potuto spiegare le differenze di remunerazione tra i singoli dipendenti. La società convenuta aveva però una regola non scritta che vieta la divulgazione dei dati retributivi dei dipendenti, di cui la ricorrente era a conoscenza. Il contratto di lavoro del querelante è stato risolto senza preavviso.

In questo caso la Suprema Corte ha rilevato che divulgare informazioni coperte dal cosiddetto "clausola di riservatezza sugli stipendi" al fine di evitare un trattamento ingiusto e forme salariali connessi di discriminazione, non poteva in alcun modo costituire motivo di risoluzione del contratto di lavoro con l'attore. Con riferimento all'articolo 18.1e del Codice del Lavoro, la Corte ha sottolineato che "l'esercizio da parte di un dipendente dei diritti derivanti dalla violazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione, compreso il tentativo di indagare o di fornire qualsiasi forma di sostegno ad altri dipendenti, volto a prevenire la potenziale applicazione della discriminazione salariale dal datore di lavoro, non possono costituire motivo di licenziamento da parte del datore di lavoro il contratto di lavoro, né una dissoluzione senza preavviso, a prescindere dal modo in cui il lavoratore accede alle informazioni, che possono indicare una violazione del principio di parità di trattamento in materia di occupazione o l'applicazione della discriminazione salariale".

La sentenza della Corte Suprema del 8 gennaio 2008, Il PK 116 / 07 , nel caso di Grażyna P → In questo caso l'attore (una madre di cinque figli) ha chiesto un risarcimento per le discriminazioni fondate sul sesso, l'età e lo stato di famiglia. A suo avviso, uno dei segni di discriminazione includeva le significative differenze di retribuzione tra lei e i suoi colleghi. Il datore di lavoro ha sostenuto che la remunerazione sfavorevole alla ricorrente è stata in parte il risultato del suo uso frequente del congedo parentale. I giudici di primo e secondo grado hanno scoperto che differenziando la situazione del ricorrente in termini di retribuzione, la convenuta ha applicato criteri giuridicamente accettabili. Queste sentenze sono state annullate dalla Corte Suprema, riconoscendo un credito in cassazione, sostenendo che "l'esercizio dei poteri conferiti dalla legge in relazione con la nascita e l'educazione del bambino non può essere considerata un motivo oggettivo per determinare una retribuzione inferiore rispetto a altri dipendenti".

La sentenza Tribunale Costituzionale dal 9 luglio 2012, P 59/11 , avviata da una questione giuridica del Tribunale distrettuale di Białystok → In un caso ascoltato dal Tribunale distrettuale di Białystok una dipendente sosteneva di aver diritto a un salario annuo aggiuntivo (cosiddetta tredicesima), garantito per i dipendenti del settore pubblico ai sensi della legge del 12 dicembre 1997, relativo allo stipendio annuo supplementare per i dipendenti della settore pubblico¹³³. E 'stato negato a lei da parte del datore di lavoro che ha dichiarato che lei non ha lavorato per il periodo richiesto come lavoro continuo nel corso di un anno solare (che è stato per sei mesi), a causa dell'uso del congedo di maternità.

Il giudice ha deciso di sottoporre il caso all'esame della Corte Costituzionale con una questione giuridica, se l'art 2 comma 3 della legge del 12 dicembre 1997 si tratta di una deroga all'obbligo di lavorare per il datore di lavoro per almeno sei mesi in un dato anno civile nella parte in cui ha ignorato il periodo di congedo di maternità di tale eccezione , è in conformità con la Costituzione. Il Tribunale nella sua sentenza prima confermato che lo stipendio annuo supplementare nel settore pubblico rimane all'interno del più ampio concetto di retribuzione, a causa del fatto che esso è strettamente legato al rapporto di lavoro, e non ha carattere discrezionale per quanto riguarda il datore di lavoro. Il Tribunale ha inoltre dichiarato che l'articolo 2, comma 3, della legge del 12 dicembre 1997 era incompatibile con l'articolo 32.1 che vieta la discriminazione, in connessione con l'articolo 71.2 della Costituzione polacca, concedendo alla madre il diritto di assistenza speciale da parte delle autorità pubbliche prima e dopo la nascita. Questo era quanto di cui all'articolo 2, paragrafo 3, ignorò il periodo di congedo di maternità che consente l'acquisizione del diritto al salario annuo supplementare in misura proporzionale alla lunghezza del tempo di lavoro nella situazione in cui , durante tutto l' anno solare, il dipendente non ha lavorato per sei mesi .

FINLANDIA

Sentenza della Corte del Lavoro TT 1998-1934 → Il Tribunale del Lavoro è stato chiesto di pronunciarsi sulla questione se una clausola di un contratto collettivo è discriminatorio. La clausola ha dichiarato che i periodi di maternità e di congedo parentale non sono da prendere in considerazione come il tempo che una persona ha diritto ad ulteriore retribuzione sulla base di esperienza di lavoro. Il giudice ha ritenuto che la clausola era discriminatoria e come tale nulla. Il giudice di cui ai casi Nimz e Gillespie, e ha utilizzato il test Bilka per valutare se vi sia stata una discriminazione indiretta.

Sentenza della Corte del Lavoro TT : 2002/07/10 → Il Giudice del Lavoro ha ritenuto che l'onere della prova può essere spostato sul convenuto, se l'attore può presentare almeno un soggetto di

¹³³ JoL No. 160, item. 1080, as amended.

referimento di sesso opposto che ha una maggiore retribuzione per lo stesso lavoro, indipendentemente dal fatto che ci sono uomini e donne dipendenti con retribuzione inferiore e superiore e che fanno lo stesso lavoro.

SVEZIA

Sentenza del Tribunale causa del lavoro 1996 N. 41 → Il caso riguardava Örebro e il settore della salute o, per essere più precisi, se vi sia stata una discriminazione a pagare un'ostetrica meno di un tecnico ospedaliero. Il Tribunale del Lavoro non ha escluso la possibilità che il lavoro di un'ostetrica e un tecnico ospedaliero potrebbero essere comparati e risultati essere di pari valore; ma nel caso in questione, non ha rinvenuto che il metodo utilizzato dal Mediatore di Pari Opportunità sia sufficiente per dimostrare questo. Nessuna discriminazione è stata trovata.

Sentenza del Tribunale causa del lavoro 2001 N. 13 → Questo caso ha riguardato anche Örebro e il settore sanitario. Essa, inoltre, riguardava una presunta discriminazione retributiva, con un'ostetrica di essere pagata di più/ meno di un tecnico ospedaliero. In questo caso si è convenuto che l'ostetrica e il tecnico svolgessero un lavoro di pari valore a seguito di una valutazione in termini di conoscenze e competenze, responsabilità, fatica e condizioni di lavoro (ora parte della definizione di lavoro di pari valore secondo Discrimination Act 2008). C'era dunque apparentemente un caso "prima facie" di discriminazione retributiva.

Il Tribunale del Lavoro, tuttavia, ha accettato "le scuse" del datore di lavoro che i salari più alti del tecnico erano dovuti al mercato. I tecnici avevano opzioni di lavoro alternative a salari significativamente più elevati, una ragione accettabile per pagare i tecnici ospedalieri un po' di più. Non vi era quindi alcuna discriminazione. Paragonare anche il caso "parallelo" Tribunale del Lavoro Caso 2001 N. 76 (un infermiere e un tecnico ospedaliero sono stati confrontati e il loro lavoro è risultato essere di pari valore). La corte ha ritenuto che non vi era alcuna discriminazione retributiva in entrambi i casi.

REGNO UNITO

Hayward v Cammell Laird Shipbuilders Ltd [1988] IRLR 247 → La House of Lords ha stabilito che il principio della parità di retribuzione richiede uguaglianza in relazione a ciascun elemento della retribuzione anziché (come i datori di lavoro qui sostenuto), il pacchetto complessivo versato rispettivamente a uomini e donne.

Ratcliffe & Ors v North Yorkshire CC [1995] IRLR 439 → La House of Lords ha stabilito che i datori di lavoro non possono giustificare differenziali retributivi tra lavoratori a prevalentemente femminile e quelli in posti di lavoro prevalentemente maschile nella misura in cui tali differenze possano provocare l'applicazione di idee preconcepite circa il ruolo delle donne nel mondo del lavoro.

British Coal Corporation v Smith & Ors [1996] IRLR 404 → La House of Lords ha stabilito che ai fini di un reclamo parità di retribuzione, le ricorrenti potrebbero confrontarsi con gli uomini che lavoravano in uno "stabilimento" diverso. Questo perché lo stesso (nazionale) contratto collettivo applicato a tutti coloro che hanno lavorato per l'istituzione, qualunque sia la posizione, anche se con variazioni locali minori a seguito di contrattazione localizzata.

Glasgow City Council v Marshall & Ors [2000] IRLR 272 → La House of Lords ha stabilito che i datori di lavoro non erano soggetti ad alcun obbligo di giustificare le differenze di retribuzione tra uomini e donne che svolgono un lavoro di pari valore se i ricorrenti non potevano dimostrare che i motivi del datore di lavoro per il pagamento inferiore alle donne era una discriminazione indirettamente

fondata sul sesso. Tuttavia, se la discriminazione fosse stata diretta, il datore di lavoro non sarebbe stato in grado di sostenere tale giustificazione.

Robertson & Ors v DEFRA [2005] IRLR 363 → La Corte d'Appello ha stabilito che i dipendenti pubblici che lavorano nel Dipartimento per l'Ambiente, Cibo ed Affari Rurali (DEFRA) non avevano il diritto di confrontarsi con coloro che lavorano per il Dipartimento dei Trasporti dell'Ambiente e le Regioni ai fini di un reclamo di parità retributiva ai sensi dell'ex articolo 119 TEEC. Entrambi sono stati impiegati dalla Corona, ma i termini e le condizioni di lavoro erano stati negoziati a livello dipartimentale. La Corte d'Appello ha stabilito che la retribuzione degli aventi diritto e dei loro "comparatori" non poteva essere attribuito ad una singola fonte, anche se avevano lo stesso datore di lavoro.

Powerhouse Retail Ltd & Ors v Burroughs & Ors [2006] IRLR 381 → (a seguito della decisione della Corte di giustizia a *Preston v Wolverhampton Healthcare NHS Trust* (causa C-78/98)), ai fini di un reclamo di parità retributiva relativa alle pensioni aziendali e professionali, il tempo ha cominciato a decorrere dalla data del trasferimento dell'impresa in cui i ricorrenti hanno lavorato, piuttosto che la data in cui l'occupazione di un richiedente cessò. Il caso riguardava le indicazioni che erano state portate contro l'eventuale datore di lavoro dai richiedenti i cui contratti di lavoro erano stati oggetto di trasferimenti contemplati dalla direttiva sui diritti acquisiti¹³⁴.

Fearnon & Ors v Casi Smurfit ondulato (Lurgan) Ltd [2009] IRLR 132 → La Corte d'Appello dell'Irlanda del Nord ha dichiarato che un Tribunale del Lavoro aveva commesso un errore di diritto respingendo un reclamo di parità retributiva perché i salari del soggetto di riferimento (comparatore) erano stati messi più alto nel 1988, quando il suo allora datore di lavoro era stato preso di sopravvento. Da tale data, l'aumento di stipendio annuale del comparatore era stato lo stesso di quella di altri agenti in termini percentuali, mantenendo un differenziale. La Corte ha stabilito che il tribunale industriale non poteva accettare che le ragioni del red-circling iniziale con un conseguente differenziale erano giustificati a tempo indeterminato, anche se ci fosse stato motivo legittimo per il differenziale nel 1988.

Consiglio della città di Sunderland v Brennan & Ors [2012] IRLR 507 → La Corte d'Appello, considerando la decisione della House of Lords in *Marshall*, ha sottolineato che sarebbe stato difficile per un datore di lavoro dimostrare che la pratica retribuzione che ha avuto un impatto significativo eterogeneo su uomini e donne non ha comportato discriminazione sessuale indiretta.

Abdullah & Ors v Birmingham City Council [2013] IRLR 38 → La Corte Suprema ha ritenuto che i dipendenti che hanno voluto rivendicare la parità di retribuzione non erano tenuti a farlo nel Tribunale del Lavoro (e quindi soggetti a rigorosi vincoli di tempo), ma potevano scegliere invece di farlo per mezzo di un reclamo per violazione del contratto nei Tribunali Civili, dove c'è un limite di tempo di sei anni.

Nord e altri contro Dumfries e Galloway Consiglio [2013] UKSC 45 → La Corte Suprema ha ribadito la decisione iniziale del Tribunale del Lavoro e ha dichiarato che gli uomini, sebbene in questo caso non lavoravano nello stesso luogo di lavoro, ai sensi del diritto sulla parità retributiva avrebbero potuto essere considerati come comparatori (cioè soggetti di riferimento). La Corte Suprema ha ritenuto che lavorare in luoghi diversi per lo stesso datore di lavoro non è un ostacolo al raggiungimento dell'uguaglianza. I fatti erano che 251 donne lavoravano come assistenti d'aula e gli uomini erano comparabili nel lavoro manuale, in particolare per quanto motivi gli uomini, netturbini e come assistente per il tempo libero. Gli uomini avevano diritto a pagamenti di un bonus, mentre le donne non avevano diritto. La Corte Suprema ha commentato che la normativa di attuazione nel Regno Unito è sufficientemente ampia per consentire tale interpretazione deve essere fatta e se non

¹³⁴ La direttiva 77/187 del Consiglio, del 14 febbraio 1977, che mira al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese (come modificata dalla direttiva 98/50 / CE del 29 giugno 1998, consolidata dalla direttiva 2001/23 del 12 marzo 2001).

fosse stato, la Corte sarebbe costretta a ignorare la legislazione nazionale e di basare le sue conclusioni sul diritto dell'Unione europea.

Nord & Ors v Dumfries e Galloway Consiglio [2013] IRLR 737 → La Suprema Corte ha considerato l'oggetto dei confronti sui reclami di parità retributiva, la maggior parte di queste rivendicazioni richiede un confronto vero e proprio. La legge sulla parità prevede che un richiedente può utilizzare come suo comparatore (soggetto di riferimento) un dipendente (di sesso opposto) che viene assunto dal datore di lavoro o un datore di lavoro associato presso il medesimo stabilimento o in un istituto in cui "i termini e le condizioni d'impiego siano rispettate sia in generale o per i dipendenti delle classi interessate". Nel Nord, la Corte Suprema ha stabilito che, ove ricorrenti cercano di fare affidamento su comparatori impiegati in uno stabilimento diverso, la normativa non richiede che ci sia una "reale possibilità" di comparatori fare lo stesso lavoro, o molto simili, posti di lavoro presso il luogo di lavoro dei ricorrenti.

Le ricorrenti sono state impiegate dalle autorità locali nelle scuole come assistenti d'aula, assistenti di apprendimento e puericultrici, mentre i loro comparatori sono stati impiegati dalle autorità altrove come operai stradali, giardinieri, netturbini, camionisti e un assistente per il tempo libero. I termini e le condizioni di lavoro degli uomini sono stati fissati dal Libro Verde, il contratto collettivo per i lavoratori manuali, mentre il lavoro delle donne è definito da un contratto collettivo noto come il Libro Blu. Il tribunale ha ritenuto che, se gli uomini fossero stati impiegati negli stabilimenti delle donne, le loro condizioni sarebbero state controllate dal Libro Verde, e che erano comparatori adatti (soggetti alla costituzione di pari valore con posti di lavoro delle ricorrenti), indipendentemente del fatto che non c'era "reale possibilità" che gli uomini potessero essere impiegati presso lo stabilimento dei ricorrenti a fare le stesse o molto simili lavori a quelli che hanno fatto al loro luogo di lavoro. La Corte Suprema ha inoltre dichiarato che, se avessero ritenuto che la normativa nazionale richiede una tale possibilità, la disposizione in questione avrebbe dovuto essere disapplicata per raggiungere la conformità con il diritto comunitario (in particolare, la decisione di Lawrence contro Regent Office Care Ltd [2003] ICR 1092).

ALLEGATO 4 . CONTESTO PIÙ AMPIO: COMBATTERE IL DIVARIO GENERE DI RETRIBUZIONE E PRATICHE BUONE NAZIONALI

1. LE CAUSE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE - UN APPROCCIO DEL CICLO DI VITA

Le donne devono affrontare molteplici disuguaglianze nel mercato del lavoro. Il principio di parità di retribuzione copre una parte del più ampio contesto del divario retributivo tra i sessi , che è legato a:

- **Violazione del principio di parità di retribuzione in pratica:** se le donne e gli uomini non vengono pagati lo stesso, anche se fanno lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, questo può essere causa di discriminazione diretta o indiretta, violando il principio della parità di retribuzione .
- **Sottovalutazione del lavoro e delle competenze e la segregazione orizzontale delle donne:** tradizione e stereotipi influenzano spesso le diverse scelte che le donne e gli uomini fanno nella scelta di ciò che studiano e le loro carriere. Questo porta ad un mercato del lavoro di genere separato, in cui capacità e competenze e le professioni prevalentemente femminili delle donne sono sottovalutati e sottopagati rispetto alle occupazioni a prevalenza maschile .
- **La segregazione verticale e squilibrio di genere nelle posizioni decisionali¹³⁵:** le donne sono sottorappresentate nelle posizioni di rilievo e di leadership nella politica e nell'economia. Anche nei settori dominati dalle donne, come l'insegnamento, essi sono sottorappresentate nelle posizioni di alto livello.
- **Un non equilibrato carico di responsabilità familiari e domestiche:** le donne spesso lavorano con orari più flessibili, più brevi o part-time. Hanno più interruzioni di carriera a causa di congedo di maternità o altre responsabilità familiari, nel tentativo di combinare questi con un lavoro retribuito.
- **Pratiche di lavoro e dei sistemi di paga:** uomini e donne sono trattati in modo diverso nei luoghi di lavoro, quando si tratta di accedere allo sviluppo di carriera e alla formazione. Diversi tassi di remunerazione tra donne e uomini possono essere il risultato di diversi metodi di premiare i dipendenti, ad esempio, attraverso bonus e retribuzione di performance. L'attuale struttura della retribuzione, così come i sistemi di valutazione del lavoro di classificazione e di lavoro, può anche contribuire a questo risultato.

Il divario retributivo di genere inizia con la segregazione a scuola quando le ragazze e i ragazzi scelgono diversi campi di studio . Si prosegue durante la vita lavorativa e ha molte conseguenze. C'è poi un divario pensionistico tra donne e uomini, mettendo le donne anziane a più alto rischio di povertà rispetto agli uomini anziani.

2. L'AZIONE DELLA COMMISSIONE PER AFFRONTARE IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

La Commissione sta prendendo misure per ridurre il divario retributivo di genere nell'UE¹³⁶ . Tali attività rientrano nelle seguenti aree principali: lavorare con aziende, lavorare con gli Stati membri e le parti sociali , il finanziamento e l'aumento della conoscenza.

¹³⁵ Per ulteriori informazioni su questo punto si veda COM (2012) 615 def 14/11/2012 sull'equilibrio di genere nella leadership aziendale: un contributo alla crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

¹³⁶ Per ulteriori informazioni, vedere COM (2010) 491 def sulla Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 e SWD (2013) 339 def sulla revisione intermedia della strategia per la parità tra donne e uomini (2010-2015).

Lavorare con le aziende

L'Iniziativa "Uguaglianza Pays Off"¹³⁷: per sostenere i datori di lavoro nei loro sforzi per affrontare il divario retributivo tra i sessi, la Commissione ha avviato un'iniziativa nel 2012 che aiuta a sensibilizzare le imprese sul divario retributivo tra i sessi, le sue cause e le conseguenze. L'iniziativa sostiene le imprese nei loro sforzi per affrontare il gap attraverso l'organizzazione di attività di formazione e gli strumenti che possono usare. L'obiettivo è quello di aumentare la consapevolezza del 'business case' per la parità di genere e la parità di retribuzione attraverso un migliore utilizzo delle potenzialità delle donne in un contesto di cambiamenti demografici (invecchiamento della popolazione) e la carenza di competenze.

Lavorare con gli Stati membri e le parti sociali

Nella Strategia Europea Quadro 2020 e il processo del semestre europeo, **raccomandazioni per ciascun paese** della Commissione per affrontare il divario retributivo di genere e la sua causa¹³⁸. Gli Stati membri con divari retributivi tra i sessi sono avvertiti sui rischi e la necessità di affrontarli. La Commissione continuerà a monitorare il processo del semestre europeo sulla base annuale e proporre raccomandazioni per paese sul divario retributivo fra i sessi e le cause correlate.

Giorni Europei della Parità Retributiva (European Equal Pay Days): a seguire la sua campagna sul divario retributivo tra i sessi¹³⁹, nel 2011, la Commissione ha avviato un Equal Pay Day annuale europeo per aumentare la consapevolezza del fatto che c'è ancora un divario salariale tra donne e uomini¹⁴⁰.

Nel giugno 2013, i servizi della Commissione hanno organizzato uno **scambio di buone pratiche** nelle giornate sulla parità retributiva con la partecipazione degli Stati membri e le parti interessate al fine di favorire sinergie per rafforzare la collaborazione con e tra gli Stati membri che organizzano le proprie giornate nazionali sulla parità retributiva¹⁴¹.

Business Forum: un Business Forum è stato organizzato a Bruxelles il 21 marzo 2013 attorno all'Europeo "Equal Pay Day", in un'azione associata con la 'Equality Pays Off' del progetto. Il Forum ha offerto, ai circa 170 partecipanti provenienti da imprese, parti sociali, organismi moltiplicatori e istituzioni di tutta Europa, l'opportunità di scambiare conoscenze e strategie sul modo migliore per promuovere la parità di genere e parità di retribuzione e su come sfruttare al meglio le attuali e futuri talenti femminili¹⁴².

Finanziamenti

Gli Stati membri possono fare pieno uso delle opportunità di cofinanziamento dei **Fondi strutturali** utilizzati per affrontare le cause dirette e indirette del divario retributivo di genere, anche nel nuovo periodo di finanziamento per iniziare.

Nel giugno 2013, la Commissione ha pubblicato un invito a presentare proposte¹⁴³ volte a sostenere progetti organizzati dalla società civile e altre parti interessate per promuovere la parità tra donne e gli uomini, in particolare in materia di equilibrio di genere nelle posizioni decisionali economiche e il divario retributivo di genere.

¹³⁷ <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/>.

¹³⁸ Vedere la diversa COM e SWD per paese disponibile in http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

¹³⁹ La campagna europea sulla colmare il divario retributivo di genere correva da gennaio 2009 a marzo 2012.

¹⁴⁰ Vedere diversi comunicati stampa relativi alle parità di retribuzione Giornate Europee qui:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm

¹⁴¹ Per ulteriori informazioni, vedere qui: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/goodpractices/review-seminars/seminars_2013/equal_pay_days_en.htm

¹⁴² Per ulteriori informazioni, è possibile consultare: <http://ec.europa.eu/justice/events/equality-pays-off-forum-2013/>

¹⁴³ Riferimento: JUST/2013/PROG/AG/GE - http://ec.europa.eu/justice/newsroom/grants/just_2013_prog_ag_ge_en.htm

Aumentare la conoscenza

La Commissione dedica regolarmente un capitolo alla parità di retribuzione nella **relazione annuale sui progressi della parità tra donne e uomini**¹⁴⁴.

I servizi della Commissione incoraggiano gli Stati membri a fornire le **loro statistiche nazionali sul divario retributivo di genere** in modo accurato e tempestivo. I servizi della Commissione hanno avviato i lavori preparatori su una metodologia per un indicatore per misurare le differenze nei livelli delle pensioni tra donne e uomini.

3. ESEMPI DI BUONE PRASSI IN MATERIA DI PARITÀ DI RETRIBUZIONE A LIVELLO NAZIONALE¹⁴⁵

Belgio

In Belgio , un contratto collettivo nazionale di lavoro impegna le parti sociali a mantenere gli sforzi per raggiungere l'uguaglianza tra donne e uomini . Questo include la revisione classificazioni di lavoro in modo da renderle genere neutro . Il presente contratto collettivo di lavoro n 25 sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile , obbliga tutti i settori e le singole imprese a valutare e , se necessario , correggere i loro sistemi di valutazione del lavoro e classificazione per garantire la neutralità di genere come una condizione di parità di retribuzione . Il presente contratto collettivo di lavoro , modificata il 9 luglio 2008 , prevede che la discriminazione tra uomini e donne deve essere esclusa per quanto riguarda tutte le condizioni di remunerazione .

Il 22 aprile 2012 il Parlamento belga ha approvato una legge per ridurre il divario retributivo di genere . Secondo questa , le differenze nei costi salariali e di lavoro tra uomini e donne dovrebbero essere indicati in società relazioni annuali (' bilancio sociale ') . La legge prevede che ogni due anni, le aziende con oltre 50 addetti dovrebbero svolgere un'analisi comparativa della loro struttura salariale , mostrando le tariffe per i propri dipendenti di sesso femminile e maschile . Se questo dimostra che le donne guadagnano meno degli uomini , la società dovrà elaborare un piano d'azione . Se si sospetta la discriminazione , le donne possono rivolgersi al mediatore della loro ditta , che sarà verificare se esiste effettivamente una differenza di retribuzione . Se c'è una differenza , il mediatore cercherà di trovare un compromesso con il datore di lavoro .

Nel 2010 , l'Istituto per l' uguaglianza di donne e uomini ha sviluppato una lista di controllo , di cui anche nella legge sulla parità di retribuzione , sulla neutralità di genere nella valutazione del lavoro e di classificazione professionale per essere utilizzato dai datori di lavoro pubblici e privati . In precedenza , nel 2006 , avevano organizzato programmi di formazione e pubblicato una guida sulla classificazione di genere neutro per i datori di lavoro e sindacati per evitare e eliminare pregiudizi di genere nei sistemi retributivi , come parte di un più ampio progetto denominato EVA . Una guida sulla classificazione lavoro è stato reso disponibile per i datori di lavoro ei sindacati al fine di evitare ed eliminare pregiudizi di genere nei sistemi retributivi (2006) .

Il Belgio è stato il primo paese in Europa in cui un Equal Pay Day è stato organizzato nel 2005. Zij - kant, il movimento delle donne progressiste , è il principale organizzatore della manifestazione, che si svolge ogni anno in marzo in collaborazione con il sindacato socialista FGTB . Ogni anno, una campagna innovativa che caratterizza i poster e un video clip viene lanciata intorno al Giorno per

¹⁴⁴ The last report is SWD(2013) 171 final. The Annual Reports are available here:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#h2-2

¹⁴⁵ This section is based on the information provided by the European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality and the European Network of Experts on Gender Equality (ENEGE). Some examples of national good practices to tackle the gender pay gap can be found here: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/index_en.htm

richiamare l'attenzione sul tema della parità di retribuzione . La prima campagna Equal Pay Day focalizzata sul divario di retribuzione tra donne e uomini . I sindacati cristiani e liberali anche organizzare i propri eventi dedicati alla parità di retribuzione .

Repubblica Ceca

Equal Pay Day è stato lanciato nel 2010 e si svolge ogni anno nel mese di aprile . Attività recenti hanno incluso sessioni di tutoraggio , e le opportunità per le donne a chiedere di successo donne imprenditrici e manager domande sul lavoro e la progressione di carriera . L' evento è organizzato da BPW Repubblica ceca.

Germania

In Germania , il governo federale ha sviluppato delle linee guida per l'attuazione della parità di retribuzione per lavoro di pari valore .

I guadagni Statistics Act attuata nel 2007¹⁴⁶, fornisce una base di dati per la ricerca sullo sviluppo e le cause della disparità retributiva , con possibilità di realizzare strategie di contrasto al modello delle cause

Lo strumento di gestione Logib - D aiuta i datori di lavoro a identificare se c'è un divario di retribuzione tra i loro dipendenti di sesso maschile e femminile . Attraverso l'analisi delle strutture di pagamento , questo strumento online consente ai datori di lavoro per esplorare se vi è un divario retributivo tra i sessi e le relative motivazioni . Aiuta anche i datori di lavoro per sviluppare soluzioni volte a garantire la parità di retribuzione per tutti i dipendenti . Lo strumento era sviluppato dal governo federale tedesco , in collaborazione con i partner.

Germania prima tenuto un Equal Pay Day nel 2008. Iniziato da BPW Germania , la manifestazione si svolge ogni anno in marzo. Ogni anno , un aspetto fondamentale del divario retributivo di genere è evidenziata per la discussione . Eventi separati hanno luogo nel quarto trimestre dell'anno per informare le parti interessate sul tema chiave e di preparare attività per le Equal Pay Day .

I comitati hanno il diritto di avere accesso alle informazioni sulle retribuzioni di tutti i dipendenti di una società in dettaglio ai sensi della Legge costituzionale Works. Il datore di lavoro è tenuto a riferire sullo stato delle cose all'interno della società , e questo include il tema della parità di genere . Se il datore di lavoro si trova ad avere commesso gravi violazioni del divieto di discriminazione , comitati aziendali e sindacati possono cercare un ordine del tribunale che obbliga loro di fermarsi .

Estonia

Equal Pay Day si svolge ogni anno in Estonia nel mese di aprile ed è organizzata da BPW Estonia . Durante il giorno, caffè e ristoranti servono piatti di salmone (un gioco di parole come ' Lõhe ' in Estone, che significa sia ' salmone ' e ' gap ') con e senza l' aneto erba¹⁴⁷ . I piatti con aneto sono più costosi (di una percentuale corrispondente al divario retributivo di genere che quest'anno in Estonia) rispetto a quelli senza , in modo da evidenziare divario retributivo tra i sessi del paese . Il differenziale retributivo di genere è vista una questione complessa , e le misure per combatterlo devono essere introdotte simultaneamente in tutti i settori pertinenti .

¹⁴⁶ Via the Quarterly Earnings Survey required by the Act,

¹⁴⁷ There is also a word play, for herb dill and male genitals (slang word) the same word is used in Estonian.

Un piano d'azione per ridurre il divario retributivo di genere è stata approvata nel 2012¹⁴⁸ . Ci sono cinque obiettivi principali :

- a. Migliorare l'attuazione della vigente legge sulla parità di genere (ad esempio, migliorare la raccolta di dati statistici , sensibilizzazione) ;
- b. Per conseguire un migliore equilibrio tra lavoro e vita familiare (ad esempio, il lavoro con i datori di lavoro) ;
- c. Per ottenere l'integrazione della dimensione di genere , in particolare nelle politiche dell'istruzione e dell'occupazione ;
- d. A ridurre la segregazione di genere nell'istruzione e nel mercato del lavoro;
- e. Analizzare le pratiche organizzative e sistemi retributivi , migliorare la situazione , se necessario .

Irlanda

In Irlanda , le disposizioni per ridurre il divario retributivo di genere sono stati inseriti negli ultimi due accordi di partenariato nazionale , che hanno portato a una serie di azioni nel settore pubblico . Il più recente accordo di partenariato sociale ' Towards 2016 ' (concordato nel 2006) comprende misure per esplorare le cause del divario retributivo di genere in modo da ridurre ulteriormente.

Spagna

Equal Pay Day si è tenuta il 22 febbraio di ogni anno a seguito di una dichiarazione del governo spagnolo nel 2010. La giornata è organizzata dal Ministero della Sanità , Servizi Sociali e l'uguaglianza spagnolo . Le attività comprendono la produzione di biglietti della lotteria con un design speciale per aumentare la consapevolezza del divario retributivo di genere . Le parti interessate , quali gruppi di donne e sindacati hanno usato anche il giorno come un'opportunità per colmare il divario attraverso l'organizzazione di conferenze stampa e pubblicazione di relazioni sul tema . Il Ministero ha creato un logo istituzionale . Francobolli speciali sono stati emessi per sostenere Equal Pay Day a livello nazionale nel 2013 .

Francia

In Francia , la legge del 2006 sulla parità di retribuzione tra donne e uomini copre la contrattazione collettiva obbligatoria sulla parità di genere e richiede alle aziende di riferire sugli stipendi e prevede di chiudere il divario retributivo di genere .

Imprese che occupano 50 o più dipendenti sono tenuti a produrre un piano d'azione sulla parità di genere e si trovano ad affrontare sanzioni se non riescono a farlo .

Una delle misure più importanti che obbligano i datori di lavoro per affrontare la questione della parità di retribuzione sono le informazioni che devono dare ai rappresentanti dei lavoratori (consigli e sindacato funziona rappresentanti) sulla parità . Imprese che occupano 50 o più personale devono produrre una relazione annuale scritta per il consiglio di fabbrica confrontando la situazione degli uomini e delle donne nella società . Questo deve comprendere un'analisi comparativa in termini di assunzioni , la formazione , le qualifiche , retribuzione, condizioni di lavoro e l'equilibrio tra vita professionale e privata , con relativi indicatori basati statisticamente .

Il datore di lavoro deve registrare le misure adottate in azienda rispetto all'anno precedente per raggiungere la parità di occupazione , e una descrizione degli obiettivi per l' anno a venire . Pubblicazione di indicatori pertinenti sul posto di lavoro è obbligatoria secondo la legge , per

¹⁴⁸ Memorandum valitsuskabineti nõupidamisele, 5. juuli 2012. Tegevuskava meeste ja naiste palgalõhe vähendamiseks (Action plan to reduce gender pay gap). - (in Estonian), accessed 26 February 2013.
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sooline_vordoiguslikkus/Kabineti_memorandum_04_07_12doc.pdf

consentire il rapporto da analizzare in dettaglio. I dipendenti hanno il diritto di consultare direttamente il rapporto .

I datori di lavoro devono inoltre fornire informazioni sulla parità nei negoziati annuali. Devono dare i dati mese per mese sulle tendenze riguardanti il numero di dipendenti e le loro qualifiche per sesso , e di indicare il numero di dipendenti a tempo indeterminato , il numero di contratti a tempo determinato e il numero dei lavoratori a tempo parziale .

Nel primo incontro regola con l'obbligo annuale per i sindacati ei datori di lavoro di negoziare a livello di impresa , il datore di lavoro deve fornire ai rappresentanti sindacali con informazione che permette loro di effettuare un'analisi comparativa della situazione degli uomini e delle donne in posti di lavoro , qualifiche , pagare , ore di lavoro e l'organizzazione dell'orario di lavoro . Le informazioni di accompagnamento deve spiegare la situazione catturata dalle statistiche . Le aziende con meno di 300 dipendenti possono stipulare un accordo con lo Stato per ricevere assistenza finanziaria per effettuare uno studio della loro situazione della parità occupazionale e delle misure che avrebbero bisogno di prendere per garantire pari opportunità tra uomini e donne (articolo R 1143-1 del Codice del lavoro) .

Equal Pay Day è stato organizzato ogni anno nel mese di aprile dalla Federazione francese di Economia e Professional Women (BPW Francia) dal 2009. Ogni anno , il suo simbolo , un sacchetto di colore rosso , che simboleggia i guadagni donne perdono a causa del divario retributivo tra i sessi , è dato via a awarenessraising eventi in città in tutto il paese .

Cipro

ONG, i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro organizzare seminari per i loro ufficiali sui sistemi di valutazione del lavoro e svolgere indagini sulla parità tra uomini e donne.

Il piano d'azione nazionale in materia di uguaglianza di genere (2007-2013) incorpora un approccio globale alla parità di genere , affrontando sei settori: occupazione, istruzione , decisione, i diritti sociali , la violenza e gli stereotipi di genere .

Le parti sociali hanno abolito riferimento ai posti maschili e femminili nei contratti collettivi , ma in alcuni accordi , c'è ancora segregazione del lavoro . Le parti sociali non sono ancora ampiamente utilizzati valutazione del lavoro , come può dimostrare che la retribuzione dei posti di lavoro svolta principalmente dalle donne deve corrispondere la retribuzione in quelli principalmente fatto da uomini.

Il Dipartimento di Relazioni di Lavoro del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale sta attuando un progetto dal titolo 'Azioni per ridurre il divario retributivo di genere ' , co - finanziato dal Fondo Sociale Europeo . Il budget è di circa 3 milioni di euro . L'attuazione è iniziata nel luglio 2010 e si concluderà entro la fine del 2015.

Il progetto consiste in un ampio mix di misure per combattere alla radice le cause che creano e sostenere il differenziale retributivo di genere .

Prima Equal Pay Day di Cipro è stata nel 2013 , e ha coinciso con la festa della donna . Un evento per sensibilizzare l'opinione pubblica ha avuto luogo il 9 marzo , co- organizzato dal Ministero del Lavoro e della previdenza sociale , l'Ufficio del Parlamento europeo a Cipro , la rappresentanza della Commissione europea e l'Ufficio Stampa e Informazione , con la partecipazione di imprese e Federazione Donne professionale di Cipro.

Lituania

Nel 2005 , un accordo è stato firmato da organismi nazionali dei datori di lavoro e sindacali su un 'Metodologia per la valutazione dei Lavori e posizioni "in imprese e organizzazioni .

Questo si basa sulla valutazione di un lavoro utilizzando otto fattori : educazione , esperienza professionale , livelli di posizioni e la gestione , la portata del processo decisionale e la libertà di azione , autonomia e creatività sul lavoro , responsabilità , complessità del lavoro e le condizioni di lavoro . L'accordo è stato elaborato un modello che potrebbe essere utilizzato nei contratti collettivi a livello aziendale .

Politiche di parità di genere sono indicati nel programma nazionale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini per 2010-2014¹⁴⁹ . Un numero considerevole di misure sono destinate a migliorare la situazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro . Una delle priorità è ridurre il divario retributivo di genere attraverso azioni di aumentare a pagamento in settori dominati dalle donne come l'istruzione , arte e cultura , e del lavoro sociale.

Lussemburgo

In Lussemburgo , tutti gli accordi collettivi devono includere gli impegni ad applicare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne . Le parti sociali sono tenuti a contrattare sulla parità di retribuzione (legge del giugno 2004) . La contrattazione collettiva deve includere una disposizione relativa all'attuazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne . Un piano d'azione per la parità tra donne e uomini è stato prodotto nel 2006.

Lo strumento online Logib - Lux , sviluppato nel 2009 , è stato ristrutturato e reso più (user-friendly) semplice. Il nuovo software consente alle aziende di analizzare la struttura di stipendio per aiutare a identificare le cause delle disuguaglianze salariali . Dopo aver inserito i dati , l'azienda riceve un report dei risultati che discute le sue strutture retributive dal punto di vista del genere dei dipendenti , esamina le cause , e suggerisce modi di raggiungere la parità di retribuzione .

Nel 2009 , è stato adottato un piano d'azione nazionale per la parità tra donne e uomini 2009-2014 . Misure per superare le disparità salariali comprendono misure indirette, quali la generalizzazione di ' Girls `Day - Boys`day ' (' GD - BD ') per rompere gli stereotipi di genere , o misure dirette come l'introduzione dello strumento Logib o la pubblicazione di un guida sulla parità di retribuzione tra i sessi .

Malta

La Commissione nazionale per la promozione della parità premi del Equality Segna per le aziende che hanno buone pratiche di lavoro, anche sulla parità di retribuzione¹⁵⁰ .

Paesi Bassi

Nei Paesi Bassi , attraverso la consultazione Fondazione per il lavoro , i datori di lavoro ei sindacati hanno avviato un piano del governo per raggiungere la parità di retribuzione , compresa una lista di controllo per le parti sociali, da utilizzare in sede di negoziazione di retribuzione .

Equal Pay Day si svolge a marzo. L'organizzatore principale è BPW Paesi Bassi. Attività recenti hanno incluso l'invio di e-cards a oltre un milione di donne . Le carte presenti la domanda ' Sei vieni pagato quello che si guadagna ? ' , Insieme con un link ad un sito web dove le donne possono controllare i loro stipendi per vedere se la loro organizzazione dispone di un differenziale retributivo di genere .

¹⁴⁹ http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=372298&p_query=&p_tr2.

¹⁵⁰ See <http://www.nectar.com.mt/corporate/news/nectar-group-awarded-the-equality-mark-certificati/> for an example of such an award. Some fifteen such awards were made in the last year.

Austria

Equal Pay Day è segnato due volte all'anno , in aprile e in ottobre dal 2009 . Come misura di sensibilizzazione , la giornata è organizzata da Business and Professional Women (BPW) Austria e sostenuto dal ministro federale per gli Affari delle donne¹⁵¹ .

La legge sulla parità di trattamento obbliga le imprese a elaborare relazioni parità retributiva. I rapporti confidenziali , aggregazioni di dati anonimi , devono indicare il numero di uomini e donne classificati in ogni categoria , così come il reddito medio o mediano , rettificato per l'orario di lavoro , per le donne e gli uomini di ogni categoria . L' obiettivo è quello di creare trasparenza del reddito e ad adottare misure volte a ridurre i differenziali retributivi di genere¹⁵² .

Le nuove disposizioni sul rapporto di parità di retribuzione entrano in vigore gradualmente. Sono stati obbligatoria per le aziende con più di 1000 dipendenti a partire dal 2011 per l'anno 2010 , per aziende con più di 500 dipendenti dal 2012 , e per le imprese con più di 250 dipendenti nel 2013 . Le aziende con più di 150 dipendenti dovranno produrre una relazione a partire dal 2014 .

I datori di lavoro e agenzie di lavoro devono indicare il salario minimo legale quando la pubblicità di un lavoro (entrata in vigore : 1 marzo 2011) , il candidato di lavoro o la parità di trattamento Mediatore possono segnalare quelli che non lo fanno , e questo può comportare una pena fino a EUR 360 (entrata in vigore : 1 gennaio 2012) .

Un calcolatore di salari e stipendi è stato istituito per fornire dati aggiornati, informazioni facilmente accessibili sulla consueta retribuzione in un settore o posizione. Questo è stato lanciato nel mese di ottobre 2011. La calcolatrice è parte del Piano d'azione nazionale per l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro .

Polonia

Nel 2011 , la Federazione Internazionale delle donne imprenditrici e professioniste (BWP Internazionale) attuato alcune iniziative a livello sub - nazionale , richiamando l'attenzione sul divario retributivo di genere e di invitare altre organizzazioni e gruppi di attivisti per prendere parte all'azione e sostenere Equal Pay Day . In particolare , BPW International ha lanciato una settimana Equal Pay durante il quale le donne del mondo imprenditoriale , accademico e della cultura hanno preso parte a un dibattito sulla parità di retribuzione a parità di lavoro .

Nel 2013 , il governo plenipotenziario per la parità di trattamento ha organizzato un seminario per i professionisti (docenti universitari , rappresentanti del governo , parti sociali , ecc) per discutere la metodologia da utilizzare durante l'audit della Corte dei Conti supremo del divario retributivo tra i sessi .

Portogallo

Un metodo per la valutazione del lavoro privo di pregiudizi di genere è stato prodotto nel settore alberghiero e ristorante in Portogallo nell'ambito del progetto ' rivalutare il lavoro per promuovere la parità di genere ' . La metodologia è stata elaborata da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro , enti pubblici statali e ricercatori e coordinato dalla Confederazione generale dei lavoratori portoghesi (Confederação Geral dos Trabalhadores Portoghesi - Intersindical , CGTP - IN) . Ciò ha permesso i lavori che sono dominati dagli uomini e lavori che sono di sesso femminile dominato essere valutati e confrontati per determinare se il divario retributivo di genere è il risultato della valorizzazione sleale del lavoro delle donne e la discriminazione .

¹⁵¹ <http://www.equalpayday.at/>

¹⁵² <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42582>.

Una guida co-finanziata dalla Commissione europea, 'Il valore del lavoro e parità di genere'¹⁵³, ha sviluppato un metodo di valutazione del lavoro per valutare il valore del lavoro privo di pregiudizi di genere. Inoltre è stato sviluppato un manuale di formazione¹⁵⁴.

I datori di lavoro (con l'eccezione di enti e aziende pubbliche e datori di lavoro degli addetti ai servizi domestici) sono obbligati a raccogliere informazioni sui loro record personale ogni anno e inviare questo al ministero per il lavoro e l'occupazione. L'informazione riguarda vari aspetti delle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione.

I record vengono presentate alle autorità di ispezione del lavoro (ACT); sindacati o dei lavoratori comitati (su richiesta), e rappresentanti dei datori di lavoro del Comitato permanente per sociale Dialogo (CPCS). Prima di questo, i registri devono essere messi a disposizione dei dipendenti.

Il 4° Piano per la parità tra i suoi obiettivi la riduzione dei differenziali retributivi di genere e l'introduzione di piani per la parità in seno alle imprese.

Il 6 marzo 2013, il Portogallo ha tenuto la sua prima nazionale Equal Pay Day. Questo giorno segna il numero aggiuntivo di giorni in cui le donne avrebbero dovuto lavorare per guadagnare tanto quanto gli uomini hanno fatto il precedente anno. Per sensibilizzare l'opinione pubblica circa la persistenza del divario retributivo tra i sessi, la Commissione per l'uguaglianza in lavoro e occupazione (CITE) ha lanciato una campagna per essere rilasciato il trasporto pubblico, e manifesti sono stati distribuiti attraverso le città di Lisbona, Almada e Porto. Inoltre, il 6 marzo, CITE portato l'evento Equal Pay Day all'attenzione degli amministratori delegati della più grandi aziende portoghesi, nonché alle associazioni dei datori di lavoro e parti sociali, dando loro un regalo simbolico che mira a sensibilizzare sul tema parità di retribuzione.

Slovacchia

Slovacchia prima tenuto Equal Pay Day il 30 marzo 2012. E' stato organizzato in collaborazione con la Casa UE in Slovacchia¹⁵⁵.

Monitoraggio regolare delle differenze salariali di genere viene elaborata su base trimestrale da una società privata (Trexima Ltd¹⁵⁶), che fornisce i dati statistici per il Ministero del Lavoro, Affari Sociali e Famiglia della Repubblica Slovacca, sotto la supervisione del Ufficio nazionale di statistica.

L'uguaglianza di genere Istituto ha un progetto per sviluppare una metodologia per gli ispettori del lavoro che esaminano il rispetto del principio della parità di trattamento con l'accento sulla parità di retribuzione.

Finlandia

In Finlandia, separatamente negoziato un adeguamento a pagare scale sono state messe in atto. Colmare il divario è stato messo all'ordine del giorno di contrattazione collettiva nei contratti nazionali di pagare attraverso un'indennità di uguaglianza. Pay appositamente negoziato aumenti per le donne lavoratrici meno pagati hanno avuto un effetto significativo sulla riduzione del divario retributivo di genere in diversi settori in cui le dipendenti sono prevalentemente le donne.

¹⁵³ Commission for Equality in Labour and Employment, Portugal http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_en.pdf.

¹⁵⁴ http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/referencial_revalorizar_en.pdf.

¹⁵⁵ www.equalpay.sk.

¹⁵⁶ <http://www.zenymuzi.sk/dokumenty-na-stiahnutie.html>.

Un piano d'azione governativo per l'uguaglianza di genere 2012-2015 prevede misure chiave con cui il governo promuove la parità tra donne e uomini e combatte di genere discriminazione . Una misura comporta la pubblicazione dell'indagine pay analizza nel governo centrale .

Le analisi possono essere pubblicati nelle relazioni annuali , nei conti delle risorse umane o in altri contesti di reporting HR . Il Governo inoltre commissionare uno studio sull'impatto della politica fiscale e di soluzioni di trasferimento di reddito sulla parità economica delle donne e degli uomini .

Il tripartito Programma Equal Pay per 2006-2015 mira a ridurre il divario di genere da circa il 20 % al 15 % e ad attuare il principio della ' parità di retribuzione per lavoro di pari valore ' .

Il programma prevede azioni di segregazione , lo sviluppo di sistemi retributivi , misure per sostenere la carriera del `s delle donne , e invita le parti sociali a concludere accordi per ridurre il divario di retribuzione .

Il Gender Equality Act impone ai datori di lavoro di elaborare un piano di uguaglianza di genere , che deve contenere proposte per ridurre le differenze salariali tra uomini e donne . La legge sulla parità

richiede che il datore di lavoro di promuovere attivamente l'uguaglianza di genere , per esempio , in termini di occupazione e soprattutto lo stipendio .

Se un datore di lavoro ha 30 o più dipendenti , devono elaborare un piano di uguaglianza, che deve comprendere un sondaggio salario . Lo scopo dell'indagine è quello di scoprire se ci sono differenze salariali di genere sul posto di lavoro e per valutare le conclusioni nel piano di parità , in modo da eliminare le differenze ingiustificate . L'indagine salariale dovrebbe verificare se il sistema salariale equo per le donne e gli uomini, e se il lavoro dello stesso livello di difficoltà è trattata allo stesso modo.

Per chiudere il gap , è essenziale per mantenere i sistemi salariali up- to-date , al fine di garantire che gli elementi salariali non siano discriminatori e per monitorare gli impatti dei sistemi .

Il piano di uguaglianza e l'indagine di retribuzione previsto dalla legge sulla parità consentono di valutare divari retributivi tra donne e uomini e di intervenire in caso di lacune ingiustificati . Il Mediatore europeo per l'uguaglianza e il rispetto del monitor Equality Board con la legge sulla parità .

Svezia

La Svezia ha tenuto Equal Pay Day nel mese di aprile dal 2011 . Attività recenti hanno incluso una tavola rotonda con le donne , che comprende il CEO di una grande azienda , un ufficiale di polizia e teste di un'università e di un Consiglio regionale , per discutere diversi aspetti della parità di retribuzione . L'organizzatore principale è BPW Svezia .

Per la Giornata internazionale della donna 2012, Lobby delle donne svedesi ha avviato una vasta campagna di sensibilizzazione sul divario retributivo tra i sessi . Ciò ha coinvolto un gran numero di sindacati, partiti politici e organizzazioni per i diritti delle donne. Il messaggio : ' Dopo 15:51 le donne lavorano gratuitamente ogni giorno . E 'tempo per pagare tutto il giorno ' , è stato ampiamente pubblicato su Internet.

Il Discrimination Act 2008 prevede che tutti i datori di lavoro con 25 o più dipendenti sono tenute a redigere un piano di pari opportunità , nonché un piano d'azione per la parità di retribuzione ogni tre anni . Il Discrimination Act 2008 richiede anche datori di lavoro di effettuare un'indagine a pagamento ogni tre anni per individuare , porre rimedio e prevenire differenze ingiustificate tra donne e remunerazione degli uomini , così come i termini e le condizioni di lavoro , e di elaborare un

piano d'azione retribuzione uguale . Per ulteriori informazioni , consultare il sito web del Equality Mediatore¹⁵⁷ . Il Discrimination Act 2008 include una definizione di ciò che deve essere considerato come ' lavoro di pari valore' . Questo afferma che la valutazione dei requisiti di un lavoro deve tener conto di criteri quali conoscenze e competenze , responsabilità e impegno .

Il sito web del Mediatore uguaglianza¹⁵⁸ fornisce linee guida su come valutare le prassi retributive in una prospettiva di genere (« Analys lönelots »¹⁵⁹) .

Le parti sociali svedesi nei mercati del lavoro comunali e provinciali hanno avuto un progetto per elaborare il materiale guida su come formulare e attuare politiche salariali che non sono direttamente o indirettamente in genere per garantire che essi non hanno un impatto negativo sulle donne .

I datori di lavoro con 25 o più personale devono fornire statistiche salariali di genere su richiesta . I sindacati o i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di richiedere tali statistiche . E 'anche il compito della nazionale svedese Mediation Office (Medlingsinstitutet) per fornire statistiche nazionali a pagamento da una prospettiva di genere su base annua¹⁶⁰ .

Valutazione del lavoro libero da pregiudizi di genere è stata spesso inclusa nei contratti collettivi sulla base di quattro criteri : conoscenza ed esperienza , grado di impegno , responsabilità e condizioni di lavoro . Altri fattori possono essere presi in considerazione , come lo stress fisico e mentale , la competenza e il grado di indipendenza , la pianificazione e il processo decisionale .

Regno Unito

Nel Regno Unito , un accordo tra le parti sociali , l'Agenda per il cambiamento, ha portato all'introduzione di un nuovo sistema retributivo nel Servizio Sanitario Nazionale. Il sistema ha coinvolto valutazioni di lavoro diffuse e pagare le recensioni. Questi hanno messo retribuzione , la classificazione , l'accesso allo sviluppo di carriera e l'orario di lavoro su base più equa per le donne e gli uomini .

Un accordo del governo locale, l'accordo Stato Singolo , ha avuto un impatto nel rivalutare i bassi salari e il lavoro svolto sottovalutato da molte donne nel settore della cura.

L' Uguaglianza e Diritti Umani Commissione ha istituito un quadro per la parità dei commenti pay organizzazioni del settore pubblico . In alcune organizzazioni , ragioni storiche o locali hanno consentito di flessibilità , bonus o altri pagamenti che tendono a svantaggio delle donne . Un esempio può essere trovato in Agenzia per l'ambiente , che ha intrapreso una revisione congiunta di retribuzione e classificazione. Questo identificato discriminazione diffusa e ha portato ad un accordo per una nuova struttura di categorie .

Nel settore dell'istruzione superiore del Regno Unito , un gruppo di lavoro congiunto sulla parità di retribuzione è stato istituito per affrontare un'ampia discriminazione retributiva individuato in una relazione su tale argomento . Questo comprende tutte le categorie dei lavoratori nel settore dell'istruzione superiore , comprendente manuale, amministrativo e personale docente . Sono state concordate Un accordo che consenta nazionale e le linee guida nazionali per l'attuazione locale.

Le aziende del Regno Unito sono incoraggiati a sviluppare valutazione del lavoro libero da pregiudizi di genere . Questo assicura che i loro sistemi retributivi sono neutre rispetto al genere . Anche se la

¹⁵⁷ www.do.se.

¹⁵⁸ www.do.se.

¹⁵⁹ Analys lönelots, DO H1 2009, Danagårds Grafiska, Ödeshög 2009 och <http://www.do.se/sv/Material/Analys-lonelots/>.

¹⁶⁰ <http://www.mi.se>.

legislazione sulla parità retributiva non richiede un datore di lavoro per l'attuazione valutazione del lavoro libero da pregiudizi di genere , tale valutazione viene spesso utilizzato come strumento per determinare parità di retribuzione per lavoro di pari valore quando si confrontano pay per diversi lavori .

Ad esempio , nel servizio civile , un sistema di valutazione del lavoro e il sostegno di classificazione è stata introdotta come una metodologia analitica libera da pregiudizi di genere per valutare i lavori di tutti dipendenti. Sistemi simili sono stati sviluppati per i dipendenti nel governo locale , e nei settori dell'istruzione e della sanità .

L' uguaglianza ei diritti umani della Commissione nel Regno Unito ha sviluppato linee guida per i datori di lavoro sull'implementazione di valutazione del lavoro libero da pregiudizi di genere . Valutazione del lavoro è promosso come parte di verifiche retribuzione pari progettati per le aziende con oltre 50 dipendenti come strumento per identificare il differenziale retributivo di genere .

Nel 2011 , il Regno Unito ha pubblicato il codice legale di condotta sulla parità di retribuzione , di una guida tecnica per illustrare dove e come la legislazione sulla parità di retribuzione può essere esercitata in situazioni di vita reale . Lo strumento è soprattutto per gli avvocati, personale delle risorse umane , corti e tribunali¹⁶¹ .

Il governo britannico ha lanciato una iniziativa volontaria sulla trasparenza parità di genere , 'Think , Act , Report' . Questo chiede ai datori di lavoro del settore privato e del volontariato per rendere le cose più equa per le donne al lavoro , attraverso una maggiore trasparenza in materia di retribuzione e di altri luoghi di lavoro . Oltre 60 aziende leader hanno firmato , che coprono oltre un milione di dipendenti .

Equal Pay Day nel Regno Unito è stata organizzata dalla Fawcett Society dal 2009 . Questo si svolge in autunno. La data , che varia a seconda del sesso pay gap del Paese di quell'anno , segna il giorno da cui le donne occupate a tempo pieno effettivamente funzionano per niente fino alla fine dell'anno .

¹⁶¹ http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/equalpaycode.pdf.

