



Parità di retribuzione per lavoro di pari valore Quadro giuridico UE e giurisprudenza CGUE



Prof. dr. P. Foubert, seminario ERA, Cracovia, 12-13 giugno 2017

UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza" 2014-2020 della Commissione europea.

Parità di retribuzione nell'UE: prospettiva giuridica

- Legislazione UE
 - Art. 157 TFUE (ex art. 141 TCE; ex art. 119 CEE)
 - Dir. 75/117 (parità delle retribuzioni) - sostituita dalla dir. 2006/54 (rifusione)
- Principio ben ripreso nelle legislazioni nazionali di 28 Stati membri e 3 Paesi SEE
- Importante giurisprudenza della CGUE
 - p. es. *Defrenne II* (1976): l'art. 119 CEE ha effetto diretto



Legislazione UE

- Art. 157 TFUE
 - Parità di retribuzione per uno stesso lavoro / per un lavoro di pari valore
 - Retribuzione?
 - ✓ Salario o trattamento normale di base o minimo
 - ✓ Tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.
 - Pari valore?
 - ✓ Importanza dei sistemi di classificazione del lavoro (criteri?)
 - ✓ Importanza di trovare il giusto comparatore
 - ✓ Pericolo di riprodurre effetti discriminatori basati sul sesso

Petra Foubert - ERA - 12 giugno 2017

3



Legislazione UE

- Dir. 2006/54 (rifusione)
 - Agevola l'attuazione del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore
 - Sostituisce la dir. 75/117 e garantisce l'attuazione delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (più generale)
 - Fa riferimento a:
 - ✓ accesso al lavoro
 - ✓ condizioni di lavoro, retribuzione inclusa
 - ✓ regimi professionali di sicurezza sociale

Petra Foubert - ERA - 12 giugno 2017

4



Legislazione UE

➤ Dir. 2006/54, art. 4:

“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.”

Ciò nonostante: persiste la disparità salariale

- Nonostante il diritto europeo, non vi è ancora parità di retribuzione per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore
 - Macrolivello: divario retributivo di genere tutt'ora esistente
 - Microlivello: casi individuali portati davanti alla CGUE

Macrolivello: il divario retributivo di genere

- Divario retributivo di genere
 - Molta confusione sul significato esatto del concetto
 - Nell'UE: differenza relativa tra la retribuzione lorda oraria media di uomini e donne nell'intera economia (divario retributivo di genere non corretto/ assoluto/ grezzo)
 - La differenza relativa è dovuta a:
 - ✓ fattori che non hanno nulla a che vedere con la discriminazione = "spiegazioni"
 - ✓ discriminazione retributiva in senso giuridico stretto

Macrolivello: il divario retributivo di genere

- Fra le "spiegazioni" frequentemente addotte per il divario retributivo non corretto:
 - lavoro part-time
 - lavoro temporaneo
 - segregazione orizzontale e verticale ("soffitto di cristallo") dei mercati del lavoro
 - frequenti interruzioni di carriera – conciliazione professione e doveri familiariAlcune di queste spiegazioni non sono così innocenti!
- Riducono il divario retributivo di genere "non corretto" a divario "corretto" (prodotto di pura discriminazione)

Macrolivello: il divario retributivo di genere

- Cifre (dati del 2015)
 - Divario retributivo di genere del 16,3% in media nei 28 Stati membri dell'UE (dati Eurostat 2015)
 - Grandi differenze fra Paesi: dal 5,5% in Italia e Lussemburgo al 26,9% in Estonia (dati Eurostat 2015)
 - In alcuni Paesi, il divario retributivo di genere sta addirittura aumentando di nuovo (p. es. Polonia, Croazia e Malta – dati Eurostat 2015)

Macrolivello: il divario retributivo di genere

- Commissione europea:
 - European Equality Law Network (EELN)
 - ✓ Rapporto sugli 'Aspetti giuridici del divario retributivo di genere' (2010) -
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf
 - ✓ 2 nuovi rapporti (2017):
 1. Trasparenza salariale nell'UE:
<http://www.equalitylaw.eu/downloads/4073-pay-transparency-in-the-eu-pdf-693-kb>
 2. Applicazione del principio della parità di retribuzione (non ancora pubblicato)
 - Giornata europea della parità di retribuzione
 - ✓ dal 5 marzo 2011 (il giorno cambia ogni anno)
 - ✓ mostra quanto più tempo le donne devono lavorare rispetto agli uomini per guadagnare lo stesso importo

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- La giurisprudenza della CGUE sulla parità retributiva non abbonda
- L'applicazione della legge sembra problematica

Perché?

- Comparabilità problematica
 - ✓ Confronto fra attività/settori?
 - ✓ Comparatore ipotetico?
- Mancanza d'informazioni sulle retribuzioni
 - ✓ Le informazioni sono individuali e riservate
 - ✓ Diritto nazionale in materia di pubblicazione delle informazioni salariali
- Mancanza di risorse dei ricorrenti
- Questioni di garanzia del posto di lavoro, reputazione

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Casi "recenti":
 - Casi di discriminazione indiretta
 - ✓ Casi in materia di retribuzione del lavoro straordinario per lavoratori part-time e a tempo pieno
 - ✓ Casi in materia di stesso/analogo lavoro e giustificazioni obiettive di discriminazione retributiva

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Discriminazione indiretta: diversi passi CGUE (*Brunnhofner*, C-381/99)
 - Caso "prima facie" di discriminazione indiretta per motivi legati al sesso
 - Due gruppi di lavoratori svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile
 - Un gruppo prevalentemente femminile; l'altro gruppo prevalentemente maschile
 - Retribuzione differente
 - Il datore di lavoro dovrebbe
 - dimostrare che le attività dei due gruppi non sono comparabili
 - fornire una giustificazione oggettiva per la differenza retributiva non connessa alla discriminazione di genere
 - = spostamento dell'onere delle prova: art. 19 comma 1 Dir. rifusa

Petra Foubert - ERA - 12 giugno 2017

13



Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Retribuzione del lavoro straordinario (*Helmig*, C-399/92 e altri, *Elsner* (C-285/02) e *Voß* (C-300/06))
 - I dipendenti part-time e a tempo pieno ricevono lo stesso trattamento
 - ✓ *Helmig*: retribuzione del lavoro straordinario più elevata solo per le ore prestate oltre l'orario normale (tempo pieno) di lavoro (nessuna discriminazione indiretta)
 - ✓ *Elsner*: lavoro straordinario retribuito solo oltre le 3 ore (discriminazione indiretta)
 - ✓ *Voß*: lavoro straordinario retribuito a un tasso inferiore rispetto a quello orario normale (discriminazione indiretta)

Petra Foubert - ERA - 12 giugno 2017

14



Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Critiche casi *Helmig* e *Voß*
 - ✓ rivelano comparabilità problematica
 - ✓ approccio strettamente formale verso la parità: stessa retribuzione per stesse ore di lavoro
 - ✓ ma: il lavoro straordinario è trattamento diversamente tra dipendenti a tempo pieno e part-time
 - ✓ consolida il modello (maschile) del lavoro a tempo pieno
- *Elsner*: idea della proporzionalità; cfr. Dir. lavoro tempo parziale

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Caso *Kenny* (C-427/11)
 - Caso prima facie di discriminazione indiretta?
 - Il tribunale nazionale dice di sì
 - ✓ Due gruppi di lavoratori svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile
 - ✓ Un gruppo prevalentemente femminile; l'altro gruppo prevalentemente maschile
 - ✓ Retribuzione differente
 - Il datore di lavoro dovrebbe
 - ✓ dimostrare che le attività dei due gruppi non sono comparabili
 - ✓ fornire una giustificazione oggettiva: questo è ciò su cui si concentra il tribunale nazionale + interpella la CGUE!

Microlivello: casi sulla parità retributiva

➤ Che cosa fa la CGUE?

- ✓ I casi dei tribunali nazionali mostrano che vi è una mera supposizione che il lavoro dei due gruppi sia comparabile
- ✓ Sebbene: *Enderby* (C-127/92): la CGUE può statuire sulla giustificazione senza stabilire se i lavori siano equivalenti
- ✓ Qui: tale verifica della comparabilità è necessaria nei casi in cui la differenza di retribuzione non sia oggettivamente giustificata
- ✓ La CGUE può fornire un orientamento al riguardo...

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- ✓ La CGUE suggerisce di considerare:
 - natura del lavoro (CGUE: mansioni "apparentemente identiche")
 - requisiti a livello di formazione (CGUE: "qualifiche professionali e/o di formazione diverse")
 - condizioni di lavoro

➤ Solo allora: interrogazioni sulla giustificazione oggettiva

- ✓ Le giustificazioni possono essere diverse
- ✓ Quid: buone relazioni sindacali come giustificazione oggettiva?
- ✓ Non può costituire, in quanto tale, l'unico fondamento della giustificazione

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Punto 49: "Ciononostante, la Corte ha già avuto occasione di dichiarare che la circostanza che le singole voci della retribuzione siano state determinate mediante trattative a livello collettivo oppure a livello locale può essere tenuto in considerazione dal giudice nazionale quale elemento che gli consenta di valutare se talune disparità tra le retribuzioni medie di due gruppi di lavoratori siano dovute a fattori obiettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione basata sul sesso (v. sentenza Royal Copenhagen, cit., punto 46)."
- È la direzione giusta?

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- *Caso Leone (C-173/13)*
 - Prepensionamento per funzionari aventi 3 figli e aventi usufruito di interruzioni di carriera per ciascun figlio
 - Interruzione di carriera = congedo di maternità, congedo di paternità, congedo di adozione, congedo parentale, ...
 - Sig. Leone: 3 figli, nessuna interruzione di carriera
 - Sig. e sig.ra Leone: si tratta di discriminazione indiretta fondata sul sesso (art. 157 TFUE) – Le madri biologiche sono automaticamente qualificate

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Promemoria: caso C-366/99, *Griesmar*
 - ✓ Il regime pensionistico francese riconosceva un anno di servizio extra alle dipendenti donne (ma non agli uomini) per ciascun figlio
 - ✓ CGUE:
 - direttamente discriminatorio, in quanto esclude i funzionari uomini in grado di provare di essersi assunti il compito di accudire i figli
 - Nessuna giustificazione: non è un'azione positiva, in quanto il sistema non faceva nulla per compensare gli svantaggi nelle carriere delle donne
- Successivamente il sistema francese è stato modificato per dare seguito alla sentenza della CGUE

Microlivello: casi sulla parità retributiva

- Avv. gen. Jääskinen
 - Non si tratta di discriminazione indiretta
 - In merito al congedo parentale, i lavoratori e le lavoratrici non si trovano in una situazione comparabile
 - Anche se fosse indirettamente discriminatorio, queste misure compensano gli svantaggi nelle carriere delle donne

Microlivello: casi sulla parità retributiva

➤ CGUE

- ✓ Non ha seguito l'avv. gen.
- ✓ Visto che il congedo di maternità è incluso: per le donne è molto più facile che per gli uomini soddisfare i criteri
- ✓ Giustificazione?
 - Obiettivo legittimo? Compensare finanziariamente gli svantaggi di carriera per i lavoratori che durante la stessa si assentano per dedicarsi ai figli
 - MA: l'obiettivo è perseguito in modo coerente e sistematico? La CGUE ha formulato alcune osservazioni ...
 - p. es.: il credito di servizio è concesso anche alle funzionarie donne che partoriscono da studentesse, prima dell'assunzione ...

Grazie per l'attenzione!