

PARITÀ DI RETRIBUZIONE PER UN LAVORO DI PARI VALORE: IL QUADRO NORMATIVO DELL'UE E LA GIURISPRUDENZA DELLA CGUE

Tomas Davulis
Università di Vilnius



Questo progetto di formazione è stato finanziato dal programma "Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza 2014-2020" della Commissione europea.

DEFINIZIONI

01 DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Differenza tra il *livello retributivo medio* (in tutti i settori economici) dei lavoratori subordinati uomini e donne.

Differenza relativa delle retribuzioni delle donne e degli uomini in base alle retribuzioni orarie medie lorde in tutti i settori dell'economia (Commissione europea).

$\text{Retribuzione oraria (lorda) media degli uomini} - \text{Retribuzione oraria (lorda) media delle donne}$
 $\text{Retribuzione oraria (lorda) media degli uomini}$

02 DIVARIO RETRIBUTIVO NON CORRETTO (assoluto)

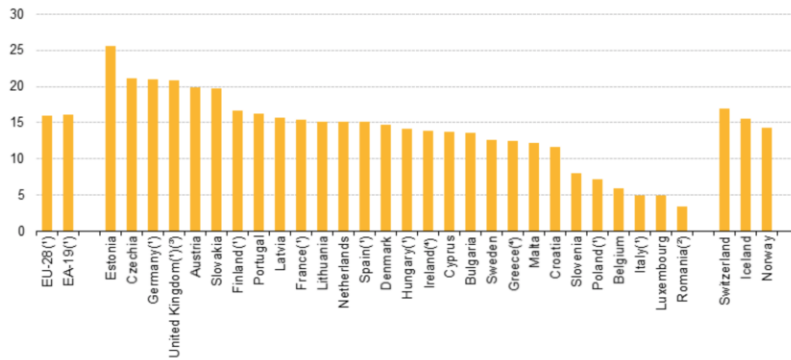
Potenziale discriminazione retributiva con differenze retributive legate a fattori obiettivi.

03 DIVARIO RETRIBUTIVO CORRETTO

Retribuzione, adattata in base a singoli fattori che possono spiegare in parte il differenziale retributivo.

The unadjusted gender pay gap, 2017

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.

(*) Provisional data.

(*) Estimated data.

(*) Estimated by Eurostat.

(*) 2014 data.

Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

eurostat

3

DISPARITÀ DI REDDITO

“Il perché delle differenze”,
“ragioni obiettive”, ecc.

- Differenze tra singoli **individui** (età, esperienza professionale, formazione, scelte di carriera)
- Differenze tra settore pubblico e settore privato
- Modalità di organizzazione del lavoro, p. es.: lavoro a tempo parziale
- Concentrazione di uno stesso genere in talune attività economiche (**segregazione orizzontale** o **settoriale**)
- Concentrazione di uno stesso genere in talune posizioni lavorative (**segregazione occupazionale** o **verticale**)
- Differenze tra aziende (ramo industriale, dimensioni dell'impresa, ecc.)

4

Table 3: Decomposition of the unadjusted GPG, 2014
(difference between male and female hourly earnings as % of male hourly earnings)

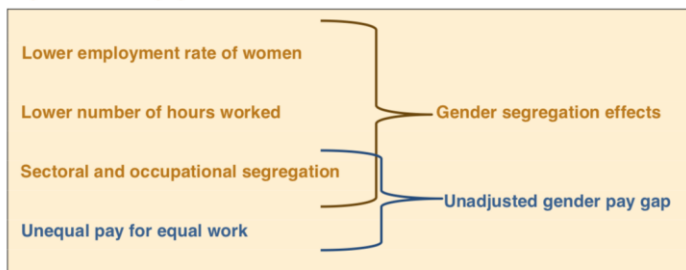
	Unadjusted GPG		Explained GPG									Unexplained related GPG
	Overall explained gap	Age	Personal and job characteristics			Enterprise characteristics			Enterprise control			
			Education	Occupation	Job experience	Employment contract	Working time	Economic activity	Enterprise size	Enterprise control		
EU28	16.6	5.1	-0.1	-1.2	-0.4	0.1	-0.1	2.1	5.4	-0.8	0.0	11.5
Belgium	6.6	4.1	0.1	1.3	-0.5	0.1	0.0	1.4	2.0	-0.4	0.1	2.5
Bulgaria	14.2	-4.2	-0.5	-4.6	-2.2	-2.4	0.1	0.1	2.2	1.7	1.4	18.4
Czech Republic	22.5	3.8	-0.6	-0.1	-0.4	0.0	0.3	0.2	4.8	0.0	-0.3	18.7
Denmark	16	6.7	0.0	-0.5	0.9	-0.2	-0.4	-0.2	4.8	-0.9	3.2	9.3
Germany	22.3	14.5	-0.2	1.0	1.3	0.5	-0.1	6.8	5.7	-0.6	0.1	7.8
Estonia	28.1	8.0	0.7	-1.5	2.9	-0.6	0.0	0.8	6.6	-0.6	-0.2	20.1
Ireland	13.9	-1.9	0.3	-0.6	1.2	0.7	0.0	0.2	-0.9	-2.0	-0.7	15.8
Greece	12.5	4.0	1.3	-1.7	-1.3	-0.2	0.0	1.5	4.6	-0.2	0.1	8.5
Spain	14.9	4.0	0.3	-1.2	0.5	1.1	0.1	0.6	4.1	-1.3	-0.2	10.9
France	15.5	4.8	0.2	-0.9	-1.6	0.2	0.0	-0.3	7.9	-0.4	-0.2	10.7
Croatia	8.7	-8.2	-1.0	-8.0	-1.2	-0.8	-0.1	-0.4	4.9	0.0	-1.5	16.9
Italy	6.1	-6.0	-0.9	-3.1	-8.3	0.3	-0.1	-3.6	6.5	-0.9	-1.9	12.1
Cyprus	14.2	2.0	-0.7	-0.7	4.1	-0.9	0.0	0.2	1.5	-1.5	0.0	12.2
Latvia	17.3	1.0	0.9	-5.3	0.9	-2.7	0.2	0.0	11.9	-4.3	-0.6	16.3
Lithuania	13.3	-10.9	-0.1	-3.8	-9.5	-4.1	-0.1	0.8	9.2	-3.4	0.0	24.2
Luxembourg	5.4	-2.9	1.8	-0.8	-1.1	0.4	-0.2	0.7	0.0	-1.6	-2.2	8.3
Hungary	15.1	-0.6	-0.8	-4.0	-3.9	-1.2	0.1	-3.2	12.4	-3.2	3.3	15.7
Malta	10.6	-0.3	1.5	-1.9	1.1	0.9	0.0	0.3	-0.4	-0.8	-0.1	10.9
Netherlands	15.1	7.6	1.8	-0.4	2.2	0.5	0.1	2.1	-4.8	-0.9	5.9	8.5
Austria	22.2	12.8	0.0	0.3	3.4	1.8	-1.2	3.8	5.0	-0.2	0.0	9.4
Poland	7.7	-9.1	-1.2	-6.7	-8.1	-0.9	-0.2	0.3	7.3	1.6	-1.2	16.8
Portugal	14.9	1.6	0.1	-4.8	2.1	0.2	-0.2	-0.1	6.0	-1.5	-0.3	13.3
Romania	4.5	-12.7	0.0	-6.7	-8.2	-1.9	0.0	0.4	9.7	-5.3	-0.8	17.2
Slovenia	7	-8.5	-0.7	-6.1	-7.2	-1.7	-0.6	0.2	9.6	-0.4	-1.6	15.5
Slovakia	19.7	1.7	-0.6	-1.0	-2.2	-0.5	0.0	0.8	4.3	0.2	0.8	18.0
Finland	18.4	8.0	-0.4	-0.6	2.5	0.1	0.3	-0.2	5.9	-0.9	1.4	10.4
Sweden	13.8	6.7	-0.2	-1.3	-0.8	-0.2	-0.1	0.3	8.0	-1.2	2.1	7.1
United Kingdom	20.9	7.6	0.0	-0.1	4.4	0.3	-0.2	0.8	4.4	-0.8	-1.1	13.3
Iceland	16.7	5.9	-1.1	-2.3	-5.7	-0.6	-0.2	1.7	6.7	0.8	6.5	10.8
Norway	14.5	6.2	0.0	-1.2	-2.2	0.2	0.0	1.3	8.4	-0.8	0.4	8.3
Switzerland	17.4	5.9	0.7	1.9	0.8	0.6	-0.1	-0.9	3.0	-0.2	0.1	11.5

Note: The figures for the explanatory factor 'age' are the sums of the results for the variables 'age' and 'age squared'; the figures of the explanatory factor 'job experience' are the sums of the results for the variables 'job experience' and 'job experience squared'; for Romania, employees whose weights belong to the fifth highest percentile are excluded.

Fonte: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat WP, 2018.

5

Figure 4: Gender segregation effects



Fonte: Denis Leythienne, Piotr Ronkowski. A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat WP, 2018.

Cosa non può essere giustificato? (gli stereotipi, la svalorizzazione, la discriminazione)

Incidenza della discriminazione fondata sul sesso al divario retributivo di genere

- Disparità di retribuzione per lo stesso lavoro
- Disparità di retribuzione per lavoro "di pari valore"

Cosa dice la Legge? Qual è la linea politica?

Qual è il livello della risposta?

RISPOSTE NORMATIVE

A livello globale

Organizzazione internazionale del lavoro

- Convenzione n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione del 1951

Nazioni Unite

- Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) del 1979

A livello regionale

Consiglio d'Europa

- Carta sociale europea, 1961
- Convenzione europea dei diritti dell'uomo, 1950, art. 14, protocollo 12

A livello nazionale (RU 2017, Norvegia, Islanda 2017, ecc.)

RISPOSTE A LIVELLO UE

La legislazione primaria: il TFUE

ex art. 119 (1) CEE, ex art.141 CE – ora art. 157 (1) TFEU

Obiettivo inizialmente di natura economica – clausola collegata alla concorrenza tra Stati

ROMA (1957)

Articolo 119

Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

MAASTRICHT (1992)

Articolo 6

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro.

AMSTERDAM (1997)

Articolo 119

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

DOPO LISBONA

Articolo 157

(ex articolo 141 TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

IL RUOLO DELLA CORTE DI GIUSTIZIA UE (CGUE)

Interpretazione estensiva e intensiva dell'art. 119 (1) CEE=art. 157 (1) TFUE

1. Effetto diretto

2. Effetto orizzontale diretto

3. Assunzione a principio del sistema giuridico dell'UE

- *"Il principio della parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile fa parte dei principi fondamentali della comunità"*

→ CGUE C-43/75 Defrenne II

IL RUOLO DELLA CORTE DI GIUSTIZIA UE (CGUE)

Interpretazione estensiva e intensiva dell'art. 119 (1) CEE=art. 157 (1) TFUE

4. Doppia finalità – economica e sociale

→ CGUE C-43/75 Defrenne II

5. Finalità prevalentemente sociale

"l'eliminazione delle distorsioni di concorrenza tra le imprese situate nei diversi Stati membri riveste un carattere secondario rispetto all'obiettivo sociale di cui alla stessa disposizione, la quale costituisce l'espressione di un diritto fondamentale della persona umana"

→ CGUE C-270/97 Sievers contro Schrage

LEGISLAZIONE DERIVATA

Direttiva **75/117/CEE** per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile

- Base – ex art. 100 CEE – competenza in materia politico-economica
 - *“ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che abbiano un'incidenza diretta sull'instaurazione o sul funzionamento del mercato comune”*

Dal 15.8.2009 – Art. 4 della direttiva **2006/54/CE** (rifusione)

- Base – Art. 157 (3) TFUE (ex art. 141 (3) CE) – competenza in materia di politica sociale
 - *“misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”*

IMPULSI ALL'INTERA LEGISLAZIONE ANTI- DISCRIMINAZIONE DELL'UE

1. Rango di diritto fondamentale

2. Riconoscimento tra i “nuovi” diritti fondamentali

- Giurisprudenza della CGUE
- Testi UE sui diritti fondamentali
(Art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE, 2000)

3. Legislazione derivata in materia di parità (p. es. direttive **2000/78/CE** e **2000/43/CE**)

- *“In termini sostanziali, la direttiva non aggiunge nulla al Trattato”*
(CGUE, Jenkins)

PRINCIPIO DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Interazione tra legislazione primaria e secondaria

Art. 157 TFUE (ex 141 CE)	Art. 4 direttiva 2006/54/CE
Disposizione di riferimento	
1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore .	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 .
Spiegazioni	
La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica: (a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura; (b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.	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 quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni basate sul sesso.
Definizioni	
2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento 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 in ragione dell'impiego di quest'ultimo.	

CAMPO D'APPLICAZIONE I

Articolo 157)

(ex articolo 141 TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

1. Destinatari (Art. 157 TFUE)

1. Soltanto gli Stati membri?

- Legislatore
- Altri enti emananti atti normativi (p. es. Federazioni sportive)
- Parti della contrattazione collettiva
 - CGUE C-284/02 Sass
- Datori di lavoro? Sì
- Effetto verticale e orizzontale diretto
- Datori di lavoro pubblici e privati

2. Destinatari (Art. 4 direttiva 2006/54/CE)

CAMPO D'APPLICAZIONE II

Articolo 157)

(ex articolo 141 TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il concetto di “lavoratore”

1. Significato nel diritto comunitario

- *“non può definirsi mediante rinvio al diritto degli Stati membri, bensì ha una portata comunitaria. Inoltre, non può essere interpretato restrittivamente”*

✦ CGUE C-256/01 Allonby

- *“una persona [che] fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione”*

✦ CGUE C-66/85 Lawrie-Blum

2. Parallelismi con il concetto di libera circolazione dei lavoratori (art. 45 TFUE, ex art. 39 CE)

CAMPO D'APPLICAZIONE III

Articolo 157)

(ex articolo 141 TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Il concetto di “lavoratore”

3. Lavoratori, compresi gli apprendisti e i tirocinanti

4. Funzionari pubblici, comprese le forze militari

5. Limiti della copertura

- Lavoratori parasubordinati?
- Lavoratori autonomi?
 - Art. 157 TFUE (ex art. 141 CE) – sicuramente no
 - Art. 4 direttiva 2006/54/CE?

- Non nel significato nazionale di “autonomo”

CAMPO D'APPLICAZIONE IV

Articolo 157)

(ex articolo 141 TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Campo d'applicazione territoriale

1. Se è applicabile il diritto dello Stato membro

2. Eccezioni (disposizioni obbligatorie):

- Luogo di lavoro sconosciuto nello Stato membro
- Sede del datore di lavoro in Stato membro

17

IL CONCETTO DI "RETRIBUZIONE"

Article 157

(ex Article 141 TEC)

1. Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.

1. Definizione generale

Art. 157 TFUE (ex art.141 CE)

- Ai sensi di tale articolo, per "retribuzione" si intende:
 - il **salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi**,
 - pagati **direttamente o indirettamente**,
 - in contanti o in natura,
 - dal datore di lavoro,
 - in ragione dell'impiego

18

IL CONCETTO DI “RETRIBUZIONE”

Esempi:

1. Salario ordinario e maggiorazioni
2. Agevolazioni di viaggio per lavoratori e familiari
✦ CGUE C-12/81 *Garland*
3. Mantenimento della retribuzione in caso di malattia
✦ CGUE C-171/88 *Rinner-Kuehn*
4. Prestazioni di maternità
✦ CGUE C-218/98 *Abdoulaye*
5. Gratificazione natalizia
✦ CGUE C-281/97 *Krueger*
6. Compensazione per corsi di formazione seguiti da membri del personale di commissione interna
✦ CGUE C-360/90 *Bötel*
7. Prestazioni di licenziamento
✦ CGUE C-262/88 *Barber*
8. Pensioni di reversibilità in regime di contrattazione collettiva
✦ CGUE C-109/91 *Ten Oever*
9. Sussidi di transizione (“Überbrückungsgeld”) previsti da un accordo aziendale
✦ CGUE C-19/02 *Hlozek*
10. E via dicendo (auto aziendali, abitazioni aziendali, partecipazioni azionarie, mutui, ecc.)

IL CONCETTO DI “RETRIBUZIONE”

- La circostanza che talune prestazioni siano corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro non esclude che esse possano avere carattere di retribuzione, ai sensi delle disposizioni succitate.
✦ CGUE C-262/88 *Barber*

- Non differenziazione tra tipologie di remunerazione ma distinzione rispetto ad altre condizioni di lavoro (Artt. 14-16 direttiva 2006/54/CE)

11. Incentivi, gratifiche per fedeltà?

12. Per prestazioni lavorative future - sì

✦ CGUE-333/97 *Lewen*

13. Promozione a livello retributivo superiore (in funzione dell’anzianità di servizio) – No

- il vero problema è il calcolo del periodo minimo di anzianità e, in tale contesto, il ruolo del congedo di maternità

✦ CGUE C-284/02 *Sass*

IL CONCETTO DI “RETRIBUZIONE”

14. Prestazioni pensionistiche = retribuzione

- **Regimi previdenziali** o vantaggi disciplinati direttamente dalla legislazione senza alcun elemento di accordo all'interno dell'azienda o del settore occupazionale **non costituiscono** retribuzione

✦ CGUE C-23/83 *Liefting*

- Regimi pensionistici aziendali

- Regime pensionistico esternalizzato - retribuzione
 - ✦ CGUE C-69/80 *Worringham*
 - ✦ CGUE C-262/88 *Barber - effetto temporaneo limitato*
- Regime pensionistico aziendale – retribuzione
 - ✦ CGUE C-170/84 *Bilka*
- Pensione di funzionari pubblici - retribuzione
 - ✦ CGUE C-7/93 *Beune*

Determinante è la constatazione che la pensione è corrisposta al lavoratore per il rapporto di lavoro tra l'interessato e il suo ex datore di lavoro, vale a dire, il criterio dell'impiego

Codifica della giurisprudenza della CGUE al Capo 2, “Parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale”, della direttiva 2006/54/CE

- Principio della non discriminazione
- Campo d'applicazione *ratione personae* limitato
- Limitazione del campo di applicazione *ratione materiae*
 - eccezioni

PARITÀ DI TRATTAMENTO

Articolo 157)

(ex articolo 141 TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

1. Eliminazione di disparità di trattamento ma **remunerazioni non eque**

Ma: "il principio della parità di retribuzione presuppone che gli uomini e le donne a cui si applica si trovino in circostanze identiche o analoghe"

✦CGUE C-342/93 *Gillepsie*

2. Parità di retribuzione per lavoro uguale o di **pari valore**

Sarebbe contrario al principio della parità di trattamento applicare la stessa norma a situazioni obiettivamente diverse

✦CGUE C-19/02 *Hlozek*

3. Situazioni analoghe devono essere trattate in modo uguale e **situazioni diverse devono essere trattate in modo diverso**

✦CGUE C-106/83 *Sermide*

23

PARITÀ DI TRATTAMENTO

4. Presupposto alla parità di trattamento è la comparabilità delle situazioni

1. Uguale lavoro

- Lavoro identico o, in senso lato, uguale rispetto al tipo di mansioni e ai processi di lavoro
- Criterio determinante: la natura del lavoro
 - Dipendenti intercambiabili
- Natura del lavoro piuttosto che prestazioni individuali
- Formazione
- Condizioni di lavoro
- Altro?

MA ANCHE:

2. Lavoro di pari valore

- Lavoro che può apparire diverso; ma un lavoro è di pari valore se ai suoi criteri di classificazione si applicano gli stessi requisiti rigorosi – come conoscenze, qualifiche, sforzo muscolare e stress, responsabilità, condizioni dell'ambiente lavorativo
- Approccio qualitativo
 - ✦ CGUE C-237/85 *Rummler*

Articolo 157)

(ex articolo 141 TCE)

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

25

TERMINE DI PARAGONE

1. Singolo individuo o gruppo di individui dell'altro sesso

2. Non necessario che l'attività sia svolta contemporaneamente

3. Paragone con attività di valore inferiore

✦ CGUE C-429/08 *Murphy*

4. Non necessariamente lo stesso datore di lavoro ma la stessa fonte (p. es: contratti collettivi)

1. La dottrina della "stessa fonte" (Lawrence, Allonby) non è recepita nella direttiva
2. "Manca un soggetto che sia responsabile nei casi di disuguaglianza e che possa ristabilire la parità di trattamento. Una situazione di tal genere non rientra nell'ambito d'applicazione dell'art. 141 (1) CE"

TERMINE DI PARAGONE

5. Onere della prova in capo al datore di lavoro

6. Statistiche

Il miglior metodo di raffronto delle statistiche consiste nel confrontare, da un lato, le quote rispettive di lavoratori interessati dalla disparità all'interno dei lavoratori subordinati di sesso maschile e, dall'altro, le stesse proporzioni esistenti tra i lavoratori di sesso femminile

♦ CGUE C-167/97 *Seymour-Smith e Perez*

FORME DI DISCRIMINAZIONE

1. Discriminazione diretta

1. Età pensionabili diverse per uomini e donne nei **regimi pensionistici aziendali**
2. Le donne in **congedo di maternità** non fruiscono di condizioni di lavoro adatte
♦ CGUE C-66/96 *Pedersen*
3. Nessuna giustificazione ammissibile
4. Possibilità di trattamento differenziato solo nel caso di:
 - Assenza di comparabilità delle situazioni
♦ CGUE-218/98 *Abdoulaye*
 - Ove ammesse, possibili azioni positive per compensare svantaggi professionali

FORME DI DISCRIMINAZIONE

2. Discriminazione indiretta

Criteria che pongono di fatto un sesso in una situazione svantaggiosa

- Lavoro a tempo parziale
- Differenziazione in relazione alla durata delle prestazioni professionali

GIUSTIFICAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

1. Spiegazione obiettiva

“... qualora l’impresa sia in grado di provare che la sua prassi salariale è basata su **fattori obiettivamente giustificati** ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, non si potrà ravvisare alcuna violazione dell’art.119”

◆ CGUE C-170/-84 *Bilka*

2. Art. 2 (2) direttiva 2006/54/CE

“... a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una **finalità legittima** e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano **appropriati e necessari**”.

GIUSTIFICAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

3. Criteri che possono portare a una differenziazione:

- esigenze aziendali, politiche statali, situazioni specifiche del mercato del lavoro
- fattore importante per lo svolgimento del lavoro

1. Flessibilità (adattabilità a orari e posti di lavoro variabili)
2. Formazione professionale
3. Anzianità

♦ CGUE C-17/05 *Cadman*

- Non richiede giustificazione speciale in quanto l'anzianità va di pari passo con l'esperienza e quest'ultima pone di regola il lavoratore in grado di espletare meglio le proprie mansioni
- A meno che il lavoratore non fornisca elementi atti a suscitare seri dubbi al riguardo

RIMEDI

1. Onere della prova

2. Riparazione del danno non patrimoniale

3. Livellamento verso l'alto o verso il basso

- Livellamento (equiparazione) verso l'alto ove il principio non sia cambiato, vale a dire stessa retribuzione più elevata anche alla persona/categoria di persone finora discriminata

♦ CGUE C-231/06 *Jonkman*

- Se il principio cambia, sono possibili entrambi gli scenari: livellamento verso l'alto o verso il basso, vale a dire o retribuzione più elevata per tutti o retribuzione più bassa per tutti.

PROPOSTA SULLA TRASPARENZA SALARIALE

Misure di trasparenza salariale:

1. **Trasparenza retributiva per le persone in cerca di lavoro** — I datori di lavoro dovranno fornire informazioni sul livello - o l'intervallo - retributivo iniziale nell'annuncio del posto vacante o prima del colloquio di lavoro. I datori di lavoro non saranno autorizzati a chiedere ai potenziali lavoratori informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite.
2. **Diritto all'informazione dei lavoratori dipendenti** — I lavoratori avranno il diritto di chiedere informazioni al proprio datore di lavoro sul loro livello di retribuzione individuale e sui livelli salariali medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
3. **Relazioni sul divario retributivo di genere** — I datori di lavoro con almeno 250 dipendenti devono rendere pubbliche all'interno della loro organizzazione informazioni sul divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori. A fini interni, dovrebbero inoltre fornire informazioni sul divario retributivo tra i dipendenti di sesso femminile e quelli di sesso maschile per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
4. **Valutazione congiunta delle retribuzioni** — Se la relazione sulle retribuzioni rivela un divario retributivo di genere di almeno il 5 % e se il datore di lavoro non è in grado di giustificare tale divario in base a fattori oggettivi neutri dal punto di vista del genere, i datori di lavoro dovranno effettuare una valutazione delle retribuzioni, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione retributiva:

1. **Indennizzi per i lavoratori** — I lavoratori che hanno subito discriminazioni retributive di genere possono ottenere un risarcimento, compreso il recupero integrale della retribuzione arretrata e dei relativi premi o pagamenti in natura.
2. **Onere della prova a carico del datore di lavoro** — Spetterà automaticamente al datore di lavoro, e non al lavoratore, provare che non vi è stata discriminazione in materia di retribuzione.
3. **Sanzioni, comprese ammende** — Gli Stati membri dovrebbero introdurre sanzioni specifiche per le violazioni della norma sulla parità retributiva, compreso un livello minimo di ammende.
4. Gli **organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori** possono agire in procedimenti giudiziari o amministrativi per conto dei lavoratori e condurre **azioni collettive sulla parità di retribuzione**.