



COMMISSIONE DELLE COMUNITA' EUROPEE

Bruxelles, 17.07.1996  
COM(96) 336 def.

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE

**CODICE DI CONDOTTA PER L'APPLICAZIONE  
DELLA PARITA' RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE  
PER LAVORO DI PARI VALORE**

## INDICE

### **INTRODUZIONE**

#### **PARTE I: DESTINATARI DEL CODICE**

- A. Imprese**
- B. Partecipanti ai negoziati salariali**
- C. Singole persone**

#### **PARTE II: ANALISI DEL REGIME RETRIBUTIVO**

- A. Informazioni utili**
- B. Valutazione delle informazioni**
- C. Valutazione approfondita del sistema retributivo**

#### **PARTE III: APPLICAZIONE DELLA PARITA' RETRIBUTIVA**

- A. Oggetto**
- B. Elementi che possono rientrare in una azione di applicazione**
- C. Valutazione dell'applicazione**

### **CONCLUSIONE**

## INTRODUZIONE

Il principio della parità retributiva tra uomini e donne per un lavoro di valore uguale è sancito dall'articolo 119 del trattato di Roma e dalla direttiva del 1975 relativa all'applicazione della parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici<sup>1</sup>.

Malgrado queste disposizioni del diritto comunitario adottate e recepite nelle legislazioni degli Stati membri nell'ultimo ventennio restano notevoli i divari retributivi tra uomini e donne. I dati disponibili sull'industria manifatturiera e sul commercio al dettaglio mostrano infatti (a titolo di esempio) un divario rilevante tra i salari delle donne e quelli degli uomini in tutti gli Stati membri.

Si constata inoltre che questi divari salariali sono maggiori per gli impiegati rispetto agli operai; questa tendenza corrisponde alla molteplicità degli impieghi possibili e alla tendenza per gli uomini a svolgere piuttosto mansioni direttive e per le donne mansioni di segretaria, mentre per gli operai la dispersione dei posti, e quindi dei salari, è più ridotta (i calcoli riguardanti i divari salariali tra uomini e donne si basano sempre sulle retribuzioni medie orarie lorde per gli operai e sugli stipendi medi lordi per gli impiegati).

Giova tuttavia notare che la retribuzione media è calcolata su base globale che ingloba le retribuzioni delle persone che lavorano a tempo pieno e delle persone che lavorano a tempo parziale. Il fatto che l'aliquota di donne che svolgono un lavoro a tempo parziale sia più alta rispetto a quella degli uomini potrebbe fornire uno degli elementi che spiegano come esse siano più numerose tra le persone che ricevono un salario basso.

La differenza tra i redditi degli uomini e delle donne è imputabile a più fattori, segnatamente:

- alla segregazione verticale e orizzontale degli impieghi occupati dalle donne e dagli uomini (le mansioni dette femminili sono ancora generalmente meno bene retribuite),
- ai numerosi settori di attività a predominanza maschile che beneficiano di retribuzioni supplementari, di premi di produttività, etc. che ampliano il divario retributivo tra i settori al di là dei tassi di base,
- alle principali differenziazioni nelle retribuzioni risultanti da contratti collettivi connessi con il riconoscimento delle competenze, con il tipo di impresa e con il tipo di industria o di settore. La segregazione professionale basata sul sesso si applica a ciascuno di questi comparti, creando così possibilità di divari,
- ai sistemi di contratti collettivi che consentono alle strutture salariali di riflettere la forza contrattuale relativa dei vari gruppi di lavoratori dipendenti. E' indubbio che le donne siano generalmente dotate di un potere contrattuale più debole.

---

<sup>1</sup> Direttiva (CEE) n. 75/117 del Consiglio, G.U. n. L 45 del 19.2.1975, pag. 19

Per contribuire a ridurre questa differenza la Commissione ha deciso di adottare il presente codice di condotta che fa seguito al suo memorandum sulla parità retributiva per un lavoro di valore uguale pubblicato nel giugno del 1994<sup>2</sup>.

Il Codice si propone di fornire consigli concreti ai datori di lavoro e alle parti sociali a livello di impresa, di settore o a livello intersettoriale per garantire l'applicazione del principio di parità in tutti gli elementi della retribuzione tra uomini e donne che effettuano un lavoro di valore uguale. Esso è inteso in particolare ad eliminare discriminazioni basate sul sesso quando le strutture retributive si fondano su sistemi di classificazione e di valutazione delle mansioni.

Il Codice è destinato a trovare applicazione sul luogo di lavoro sia nel settore pubblico sia nel settore privato. I datori di lavoro vengono incoraggiati a seguire le raccomandazioni contenute nel codice adeguandole alla dimensione e alla struttura delle rispettive aziende. Il carattere delle iniziative e dei provvedimenti prospettati dal codice non è esauriente né giuridicamente vincolante; si tratta invece di un esempio del tipo di azione che potrebbe essere svolto nel campo in parola. Il codice dovrebbe essere letto in combinazione con il memorandum che ha consentito di illustrare il principio di parità retributiva alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità europee.

L'applicazione dei codici di condotta è tanto più diffusa ed efficace in quanto concepiti in stretta collaborazione con gli utilizzatori. Per questo motivo la Commissione ha consultato le parti sociali sul contenuto e sul testo del presente codice. Era infatti determinante che questo codice riflettesse nella misura del possibile l'impostazione proposta dalle parti sociali, vale a dire un codice breve, destinato ad una applicazione volontaria ed efficace e che potesse essere utilizzato nelle varie tappe della contrattazione collettiva.

Il codice propone essenzialmente due cose:

- che i negoziatori a tutti i livelli, sia datori di lavoro che sindacati, che intervengono nella determinazione del sistema retributivo procedano ad una analisi del regime retributivo e valutino le informazioni necessarie per rilevare le discriminazioni basate sul sesso nelle strutture retributive con l'obiettivo di identificare i provvedimenti da adottare per porvi rimedio;
- che venga formulata e attuata una azione di applicazione per eliminare le discriminazioni basate sul sesso risultanti nelle strutture retributive.

---

<sup>2</sup>

COM(94) 6 def.

## **PARTE I**

### **DESTINATARI DEL CODICE**

#### **A. *IMPRESE***

Il codice si rivolge in primo luogo ai datori di lavoro sia del settore pubblico che del settore privato. Sono infatti i datori di lavoro, tenuti a corrispondere una retribuzione uguale quando sia stato accertato che un lavoro di pari valore è effettuato da dipendenti maschi e femmine e quando non possano spiegare né giustificare una differenza di trattamento con fattori diversi dal sesso, e che sono obbligati in prima istanza ad applicare il principio di parità retributiva per un lavoro di pari valore.

Va rilevato altresì il ruolo particolarmente importante che le autorità pubbliche detengono in quanto datori di lavoro. La piena applicazione del principio di parità retributiva nel settore pubblico comporterebbe un valore aggiunto grazie al suo carattere esemplare.

Beninteso, le imprese, di concerto con il personale e/o i suoi rappresentanti, vengono invitate a far propri i provvedimenti proposti nel codice nel modo più adeguato alle loro dimensioni e alla loro struttura.

#### **B. *PARTECIPANTI AI NEGOZIATI SALARIALI***

Il codice si rivolge direttamente alle parti sociali. La grande maggioranza dei sistemi retributivi è infatti frutto di contrattazioni collettive a livello settoriale o intersettoriale. La Corte di Giustizia delle Comunità europee ha peraltro dichiarato in numerosi casi che i contratti collettivi devono rispettare il principio di parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Si tratta pertanto di aiutare le parti sociali ad eliminare qualsiasi discriminazione diretta o indiretta nei contratti in parola e di ottenere un pari riconoscimento del lavoro degli uomini e delle donne quando le esigenze delle mansioni da svolgere sono equivalenti.

Sarebbe infatti auspicabile che a questo livello, e con riserva di adeguamenti, si applicasse del pari il tipo di impostazione proposta per un'analisi del regime retributivo e per una azione di applicazione.

#### **C. *SINGOLE PERSONE***

Infine il Codice ha anche l'obiettivo di aiutare gli uomini e le donne che ritengono che il loro lavoro sia sottovalutato a causa di una discriminazione basata sul sesso ad ottenere le informazioni necessarie per risolvere il loro problema in via di trattativa e, in ultima istanza, con il ricorso alle giurisdizioni nazionali.

Al riguardo giova notare che il problema della parità retributiva ha una portata che va oltre quella delle pure analisi del regime retributivo all'interno di un'impresa, di un settore o di un insieme di settori. Esso esige una azione a livello nazionale, non solamente da parte delle federazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori ma altresì a livello delle istanze governative. A tal fine, ad esempio, il ricorso ad uno strumento statistico nazionale sui livelli relativi di retribuzione a seconda delle branche, dei settori o delle regioni può risultare essere uno strumento efficace per valutare l'incidenza del sesso sulle differenze constatate.

## **PARTE II**

### **ANALISI DEL REGIME RETRIBUTIVO**

L'analisi del regime retributivo ha per oggetto quello di evidenziare una eventuale sottovalutazione del lavoro esercitato tipicamente da donne rispetto a quello svolto tipicamente dagli uomini e viceversa; a tal fine spetta al datore di lavoro determinare, di preferenza di concerto con il personale e/o i suoi rappresentanti, quali siano le informazioni utili che egli deve raccogliere, quindi valutarle per accertare se esse non rivelino modalità e prassi retributive che siano alla base delle discriminazioni.

Questa analisi dovrebbe svolgersi in tre fasi. In primo luogo dovranno essere raccolte le informazioni pertinenti. Successivamente occorre valutare queste informazioni, in due tempi. Dapprima va redatto un quadro generale per sesso e per retribuzione dei lavoratori per poi analizzare gli elementi particolari della retribuzione identificati come potenzialmente discriminatori.

#### **A. INFORMAZIONI UTILI**

Le informazioni utili ai fini di questa analisi dovrebbero essere raccolte tra tutte le maestranze dell'impresa. L'analisi retributiva in uno stabilimento o nell'ambito di una singola struttura gerarchica o retributiva non è adeguata in quanto il problema della discriminazione in base al sesso può sorgere fra dipendenti che lavorano nello stesso stabilimento o in stabilimenti separati attraverso strutture gerarchiche o in differenti unità contrattuali. L'interesse delle informazioni raccolte varierà a seconda della struttura dell'azienda e del suo sistema retributivo. Alcune delle informazioni indicate sotto non saranno pertinenti per alcune imprese. Spetta all'impresa determinare, di concerto con i suoi dipendenti, quali informazioni siano pertinenti e necessari per l'analisi.

##### **1. Dipendenti**

In base ai fascicoli personali e al libro paga si otterranno le seguenti informazioni:

- sesso
- grado
- denominazione della mansione
- orario di lavoro, pause escluse
- gruppo di negoziazione o contratto collettivo
- qualifica all'entrata in servizio
- altre qualifiche pertinenti
- anzianità di servizio nell'azienda
- anzianità di servizio in altre aziende
- retribuzione di base
- premi complementari e indennità contrattuali

Le informazioni devono riguardare sia il personale temporaneo sia il personale permanente, nonché lavoratori a domicilio, siano essi lavoratori dipendenti o per conto terzi.

## 2. Modalità e prassi retributive

Le informazioni sulle modalità e prassi retributive possono ricavarsi dalle consuetudini, dai manuali e dai contratti collettivi dell'azienda. Esse possono variare da azienda a azienda ma includono:

- descrizione delle mansioni
- sistemi di inquadramento, classificazione e valutazione
- criteri di inquadramento/classificazione
- disposizioni dei contratti collettivi in materia di retribuzioni
- norme riguardanti il diritto alla retribuzione e ad altre indennità contrattuali
- manuale per la valutazione delle mansioni
- manuale per la retribuzione in base al rendimento
- modalità del regime di premi e incentivi
- modalità di retribuzione del lavoro a cottimo o a forfait
- se del caso, informazioni sulla situazione del mercato riguardo alle differenti categorie occupazionali.

E' importante raccogliere informazioni sulle modalità e prassi retributive che si basano sulla consuetudine oltre che sulle norme ufficiali.

## B. Valutazione delle informazioni

Il primo passo della valutazione delle informazioni dovrebbe consistere nella definizione di un quadro generale riguardante sesso e retribuzione. Un'analisi potrebbe evidenziare che il sistema retributivo premia i dipendenti in base alle qualifiche. Può darsi che le qualifiche premiate non riflettano le qualifiche informali che le donne hanno acquisito. Ad esempio in alcuni Stati membri per gli addetti alla cucitura può non essere richiesto un diploma mentre gli operatori delle macchine cucitrici non possono svolgere questo lavoro senza tale qualifica. La definizione delle qualifiche deve essere probabilmente riveduta ed in alcuni casi ampliata. Le qualifiche sono necessarie per l'esecuzione delle mansioni svolte?

Quando una grande azienda dispone di una complessa struttura retributiva può accadere che non emerga una chiara linea di intervento per lottare contro la discriminazione. La struttura retributiva deve essere pertanto trasparente.

Col quadro generale si otterrà una visione generale delle modalità retributive e si potranno identificare le aree da considerare in via prioritaria. Aspetti particolari del sistema retributivo necessiteranno di una maggiore profondità di analisi.

Riportiamo qui di seguito esempi di indicatori di possibile discriminazione basata sul sesso:

- le donne guadagnano meno in media rispetto agli uomini pur esercitando la stessa mansione;
- le donne guadagnano meno rispetto agli uomini nello stesso grado;

- le donne che svolgono mansioni non qualificate a predominanza femminile ricevono una retribuzione inferiore rispetto alle mansioni più basse non qualificate a predominanza maschile;
- le mansioni svolte prevalentemente da donne sono classificate o valutate ad un livello inferiore rispetto a mansioni svolte in prevalenza da uomini a pari livello di sforzo, capacità o responsabilità;
- le donne vengono pagate meno degli uomini a parità di qualifiche di accesso e anzianità di servizio;
- qualora in un'azienda prevalgano convenzioni collettive separate, i gruppi di negoziazione a predominanza maschile possono ottenere una retribuzione più elevata rispetto ai gruppi a predominanza femminile;
- la maggioranza degli uomini e delle donne è ripartita in differenti sistemi di inquadramento, classificazione e valutazione;
- i lavoratori a tempo parziale o temporanei, in prevalenza donne, hanno una retribuzione media oraria inferiore a quella dei lavoratori a tempo pieno o permanenti nella stessa mansione o nello stesso grado;
- i lavoratori a tempo parziale o temporanei, in prevalenza donne, beneficiano di vantaggi retributivi e ad altre indennità contrattuali inferiori;
- differenti premi, retribuzione a cottimo e altre modalità di retribuzione in base al rendimento variano a seconda dei settori di produzione e svantaggiano sproporzionatamente un sesso;
- differenti calcoli di premi, retribuzione a cottimo e altri tipi di retribuzione in base al rendimento variano da una mansione all'altra all'interno dello stesso reparto e svantaggiano sproporzionatamente un sesso;
- differenti tassi di retribuzione delle ore supplementari adottati in differenti servizi svantaggiano sproporzionatamente un sesso;
- i diritti in materia di ferie variano a seconda della mansione all'interno dello stesso grado e svantaggiano sproporzionatamente un sesso.

Mentre i punti di cui sopra non significano di per sé l'esistenza di una discriminazione illecita basata sul sesso, essi meritano un esame più approfondito. Ogni elemento della struttura retributiva o del diritto alla retribuzione o ad altre indennità contrattuali va analizzato per accertare l'esistenza di una giustificazione obiettiva non influenzata dal sesso per le differenze retributive.

### **C. VALUTAZIONE APPROFONDATA DEL SISTEMA RETRIBUTIVO**

Le prassi retributive varieranno da azienda ad azienda e ciò influenzerà il risultato dell'analisi. Vengono qui sotto forniti esempi di prassi che possono risultare discriminatorie unitamente a consigli sul modo di porvi rimedio. Tuttavia va



sottolineato che queste prassi sono menzionate unicamente a titolo di esempio che in nessun caso ciò significa che esse hanno luogo in tutte le aziende.

## 1. Retribuzione di base

- **Le donne sono inquadrare sistematicamente ai gradi più bassi della scala salariale rispetto agli uomini.**

Esaminare i fascicoli di assunzione e di promozione per determinare se il differente trattamento è oggettivamente giustificabile a prescindere dal sesso.

Le qualifiche retribuite con gratifiche sono necessarie per il posto di lavoro? Il modo in cui le qualifiche sono definite penalizza le donne?

- **Le donne sono meno ben pagate rispetto agli uomini che le hanno precedute nella mansione**

Verificare se le funzioni e le responsabilità della mansione sono le stesse o sono mutate. I mutamenti giustificano una riduzione della retribuzione?

- **Le donne progrediscono più lentamente nella scala retributiva e/o raramente raggiungono i gradi più alti.**

Controllare se le tariffe salariali sono legate alle competenze professionali invece che all'anzianità di servizio. Qualora le donne abbiano interrotto la loro carriera o abbiano minore anzianità di servizio a causa delle responsabilità familiari, esse possono avere più difficoltà a soddisfare i criteri di anzianità.

Esaminare i criteri di avanzamento di carriera dei dipendenti.

- **Gli uomini beneficiano di una retribuzione superiore, grazie a indennità o a un inquadramento superiore, per motivi di "reclutamento e fidelizzazione".**

Adottare altri provvedimenti per gestire i problemi di reclutamento e di fidelizzazione, ad esempio: formando il personale esistente e ricorrere ad iniziative di sviluppo ampliando così la base di reclutamento. Ad esempio, nel quadro di un'azione positiva il personale di ufficio e i lavoratori non manuali potrebbero seguire una formazione e un apprendistato in materia di gestione.

## 2. Premi/retribuzioni in base al rendimento e per lavoro a cottimo

- **I lavoratori manuali di sesso maschile e femminile ricevono un identico salario di base ma gli uomini beneficiano di premi.**

Verificare se le differenze di trattamento in materia di premi possono essere giustificate obiettivamente a prescindere dal sesso. Le differenze

retributive riflettono divari reali di produttività? Esaminare le modalità di accesso a ore supplementari, permanenza e turni.

- **La retribuzione in base al rendimento è prevista soltanto per i quadri/lavoratori a tempo pieno/dipendenti inseriti nel sistema di valutazione.**

Verificare se il campo di applicazione del sistema e le esclusioni siano obiettivamente giustificati.

- **Il rendimento delle donne è sistematicamente valutato inferiore a quello degli uomini.**

Rivedere i criteri di valutazione del rendimento per accertare ogni discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso.

### 3. Prestazioni legate alla retribuzione

- **Una percentuale inferiore di donne occupate rispetto agli uomini beneficia delle prestazioni dell'azienda.**

Verificare le condizioni di accesso a queste prestazioni per accertare che non sussista, in particolare nei criteri, una discriminazione indiretta (in materia di indennità di malattia, pensioni, mutui a tasso agevolato, regimi di azionariato o altre indennità).

### 4. Lavoratori a tempo parziale

- **I lavoratori a tempo parziale beneficiano di una tariffa retributiva oraria inferiore e sono privati dei premi e delle prestazioni.**

I lavoratori a tempo parziale sono spesso esclusi dai regimi di pensione e di indennità di malattia. Essi possono essere obbligati a lavorare per molti più anni rispetto ai lavoratori a tempo pieno prima di acquisire il diritto alla formazione o ai premi di anzianità. In assenza di una chiara e obiettiva giustificazione l'esclusione dei lavoratori a tempo parziale è assimilabile ad una discriminazione basata sul sesso. Verificare se i lavoratori a tempo parziale sono oggetto di un trattamento differente e, in caso affermativo, per quale motivo.

### 5. Classificazione delle mansioni, inquadramento, valutazione e sistemi basati sulle competenze/qualifiche

La classificazione, l'inquadramento e le qualifiche ed i sistemi basati sulle competenze/qualifiche sono meccanismi utilizzati in alcuni Stati membri per determinare la gerarchia o le gerarchie delle mansioni in un'azienda o un gruppo di aziende come base del sistema retributivo. I criteri impiegati differiscono alquanto nei vari paesi dell'Unione europea. Le osservazioni che seguono intendono aiutare le aziende interessate ad analizzare detti meccanismi per verificare che non contengano discriminazioni involontarie che penalizzano in particolare le lavoratrici. I sistemi retributivi basati su

tali meccanismi possono essere in vigore da anni nelle aziende senza essere stati riveduti e numerosi sono quelli che presentano caratteristiche che contribuiscono a sottovalutare il lavoro svolto dalle donne.

a. Natura dell'azienda

**Qual è l'obiettivo dell'azienda? Qual è la sua natura? Quali servizi e/o prodotti fornisce?**

La risposta contribuirà a determinare se il sistema di valutazione e di classificazione riflette ragionevolmente le priorità dell'azienda. Può emergere che valutando taluni elementi del lavoro queste priorità non vengano prese in considerazione. Ad esempio un meccanismo in un ospedale che non annette valore alla cura dei pazienti ma che dà un'importanza esagerata alle competenze e responsabilità finanziarie va riveduto.

b. Tipo di sistema

**Il sistema è in grado di misurare differenti elementi in mansioni differenti o classifica le mansioni senza una siffatta valutazione?**

**Mansioni differenti sono valutate da sistemi differenti, ad esempio un sistema per i lavoratori manuali ed un altro per gli impiegati o tutte le mansioni rientrano in un unico sistema? In quest'ultimo caso il sistema è in grado di valutare equamente il lavoro svolto da differenti gruppi di dipendenti?**

**Il sistema è adeguato alle mansioni previste?**

A causa della separazione dei sessi sul mercato del lavoro e in base all'argomento che i sistemi tradizionali di valutazione delle mansioni e di classificazione non sono in grado di includere in un sistema uniforme mansioni fondamentalmente differenti, è mancato spesso un criterio comune per misurare mansioni tipicamente maschili e femminili. Sistemi che non prendono in considerazione taluni tipi di mansioni a predominanza femminile non possono certamente determinare se queste mansioni femminili sono altrettanto impegnative, anche se in maniera differente, di quelle maschili. Il concetto di parità retributiva per lavoro di uguale valore esige che mansioni differenti vengano misurate rispetto ad una norma comune. Benché quest'impostazione non sia comune, alcune aziende cercano di integrare le mansioni manuali e le mansioni di concetto in sistemi unificati. Siffatti sistemi, una volta adottati, aiutano a eliminare le discriminazioni basate sul sesso e legate comunemente a strutture retributive separate per uomini e donne.

c. Denominazioni delle mansioni

**Talune mansioni ricevono denominazioni differenti mentre il lavoro svolto è lo stesso?**

Differenti denominazioni delle mansioni possono essere date allo stesso posto di lavoro o a posti di lavoro simili in funzione unicamente del sesso del lavoratore che li occupa, ad esempio: magazziniere, assistente di magazzino. Ciò può presentare implicazioni per l'inquadramento ed il livello retributivo.

d. Contenuto della mansione

**La descrizione della mansione descrive tutte le funzioni lavorative e in particolare quelle tipicamente femminili?**

La descrizione della mansione descrive con precisione il contenuto dei compiti da svolgere? In particolare tiene conto adeguatamente del lavoro tradizionalmente femminile? Viene annessa attenzione ad aspetti del lavoro femminile che in passato sono stati trascurati?

**Il contenuto delle mansioni è descritto in maniera coerente?**

La descrizione delle mansioni deve essere formalmente coerente a prescindere dal sesso della persona che svolge il lavoro. Spesso si rilevano incoerenze nel modo in cui è descritto il lavoro maschile e quello femminile.

e. Fattori

In un sistema formale di valutazione delle mansioni un fattore è un elemento della mansione definito e misurato, quale una capacità o uno sforzo mentale. Un fattore può essere a sua volta ripartito in sub-fattori che vanno più in profondità nell'ambito di un particolare aspetto. Le mansioni vengono valutate sulla base dei fattori e dei sub-fattori prescelti.

**Sono state trascurate caratteristiche significative della mansione?**

Alcuni fattori possono avvantaggiare soltanto un sesso. Va garantito che i fattori descrivano sia il lavoro femminile che il lavoro maschile.

Può accadere che un sistema non identifichi del tutto e pertanto non valuti completamente fattori che sono probabilmente caratteristici per le mansioni femminili, ad esempio capacità e responsabilità in campo assistenziale, capacità nel campo delle relazioni umane, capacità/responsabilità organizzative, destrezza manuale e/o coordinamento, etc. La ripartizione in categorie sulla base di elementi quali il lavoro leggero o lavoro pesante o l'introduzione di elementi di ponderazione nelli differenti fattori senza tener conto di altri elementi che differenziano il lavoro maschile da quello femminile possono penalizzare le donne.

**La classificazione delle mansioni basata su fattori o la ponderazione di questi fattori risponde a criteri oggettivi?**

La classificazione delle mansioni sulla base unicamente di qualifiche formali può in alcuni casi penalizzare le donne. Vi sono capacità che non

possono essere apprese soltanto con l'esperienza ma che traggono vantaggio dall'istruzione e dalle qualifiche. Tuttavia le qualifiche o le capacità che le donne hanno conseguito non sono considerate come qualità da valutare positivamente all'atto della classificazione sul mercato del lavoro. Ad esempio, capacità nel campo della nutrizione, della pulitura e delle cure possono essere parte integrante in alcuni tipi di mansioni senza essere riconosciute dal sistema retributivo. Una formazione di maestra di asilo può essere sancita da un diploma ed essere meno apprezzata rispetto a mansioni tipicamente maschili basate sull'apprendistato. Le qualifiche formali vengono in genere retribuite mentre quelle acquisite tramite un processo differente vengono spesso ignorate. Ad esempio l'esperienza acquisita a domicilio o seguendo l'esempio di un altro lavoratore può darsi venga trascurata nel sistema retributivo. Da qui la necessità di rivedere la base su cui la formazione e le qualifiche vengono retribuite.

Oltre a questa valutazione la determinazione della tariffa retributiva da attribuire alla valutazione finale della mansione deve riflettere il complesso delle esigenze effettive del lavoro e non "la quotazione della mansione" che può essere influenzata da pregiudizi sessisti tradizionali. Pertanto le donne dovranno accedere ai livelli retributivi di cui beneficia il lavoro maschile quando il loro lavoro è riconosciuto equivalente.

## **PARTE III**

### **APPLICAZIONE DELLA PARITA' RETRIBUTIVA**

#### **A. OGGETTO**

Al termine dell'analisi posto di lavoro/retribuzione si raccomanda di intraprendere azioni correttive per lottare contro ogni discriminazione rilevata nella struttura retributiva. Obiettivo di tali azioni dovrebbe essere l'eliminazione di ogni discriminazione attuando prontamente il principio di parità retributiva per lavoro di pari valore. Le modalità di lotta contro la discriminazione accertata dipenderanno da più fattori quali la dimensione e la struttura dell'azienda e la natura e l'ampiezza della discriminazione.

Del pari, il contesto di contrattazione collettiva avrà un'incidenza notevole sui provvedimenti da adottare per eliminare discriminazioni in materia di retribuzione. Qualora la struttura retributiva in parola derivi da contratti collettivi conclusi al più alto livello (ad esempio settoriale o nazionale), sarà a questo livello che si dovrà intervenire in caso venga rilevata una discriminazione basata sul sesso. Qualora l'accordo collettivo abbracci posti di lavoro molto differenti, con differenti percentuali di dipendenti maschi e femmine, si renderanno necessarie ulteriori analisi del posto di lavoro per determinare se il problema della discriminazione retributiva si ponga in tutti o nella maggior parte dei posti di lavoro esaminati.

Questa azione correttiva deve essere oggetto di una valutazione per controllare i progressi conseguiti nell'attuazione della parità retributiva. In caso di ulteriori modifiche dei sistemi retributivi si dovrà prevedere una analisi per evitare la ricomparsa di discriminazioni basate sul sesso. Si raccomanda di procedere poi ad una revisione periodica dei sistemi retributivi, ad esempio ogni tre anni, per verificare il rispetto concreto del principio di parità retributiva per un lavoro di pari valore.

#### **B. ELEMENTI CHE POSSONO RIENTRARE DI UN'AZIONE DI APPLICAZIONE**

Le azioni correttive per eliminare discriminazioni che caratterizzano i sistemi retributivi potrebbero comportare i seguenti elementi:

- \* aggregare le professioni differenziate in base al sesso dei lavoratori che le esercitano e applicare il tasso più elevato di retribuzione di cui beneficiano gli uomini;
- \* armonizzare i sistemi retributivi differenziati a seconda delle mansioni (esempio: lavoro di ufficio e lavoro di produzione);
- \* ridefinire e rivalutare le qualifiche formali. Ad esempio talune capacità che le donne possono acquisire in maniera informale potrebbero essere rivalutate ponendole sullo stesso piano delle capacità formali, tradizionalmente maschili (idraulica, muratura, etc.);
- \* rivalutare le capacità più connaturate alle donne rispetto agli uomini (ad esempio destrezza manuale);

- \* riorganizzare il lavoro, ampliando le categorie di mansioni per consentire alle donne di accedere ai lavori tipicamente maschili che beneficiano di migliori condizioni;
- \* organizzare formazioni nel quadro di azioni positive per consentire l'accesso a mansioni in cui l'altro sesso predomina; organizzare, ad esempio, corsi di formazione in materie meccaniche per sole donne che finora hanno attirato essenzialmente uomini;
- \* estendere i vari benefici ai lavoratori a tempo parziale.

### **C. VALUTAZIONE DELL'APPLICAZIONE**

Per valutare le implicazioni delle azioni correttive proposte e per evitare il perpetuarsi della discriminazione basata sul sesso si dovrà dare risposta ai seguenti quesiti:

- \* Qual è l'impatto, per sesso e per numero di dipendenti, delle azioni correttive proposte ai fini dell'attuazione della parità retributiva per lavoro di pari valore?
  - (i) Quante donne usufruiscono di incrementi retributivi?
  - (ii) Quante donne hanno il salario bloccato o rimangono allo stesso livello salariale?
  - (iii) Quante donne subiscono perdite di retribuzione?
  - (iv) Quanti uomini beneficiano di un aumento della retribuzione?
  - (v) Quanti uomini hanno il salario bloccato o rimangono allo stesso livello salariale?
  - (vi) Quanti uomini subiscono perdite di salario?
  - (vii) Quali sono i movimenti degli uomini e delle donne in ogni sistema di inquadramento, classificazione, valutazione o capacità/competenze?
- \* Quali tariffe retributive sono proposte nell'azione correttiva?
- \* Alcuni gruppi di dipendenti, quali i lavoratori a tempo parziale, sono esclusi da talune clausole e condizioni di impiego?
- \* Quali proposte sono contenute nell'azione correttiva riguardo a sistemi di premi, salari a cottimo e altri sistemi di retribuzione in base ai risultati e al rendimento?
- \* Quale eventuale periodo di transizione si propone per l'attuazione della parità retributiva? E' un periodo ragionevole?
- \* Quali modalità sono proposte riguardo al meccanismo di contrattazioni salariali periodiche?
- \* Quali tariffe retributive e quali condizioni vengono proposte ai nuovi dipendenti?

Si deve in ogni caso cercare di garantire che l'effetto delle azioni correttive migliori e non peggiori le condizioni di retribuzione e le altre condizioni di lavoro.

## **CONCLUSIONE**

L'obiettivo del presente codice è quello di fungere da strumento di lavoro per il maggior numero possibile di operatori in questo campo di ambo i sessi che possono promuovere nei fatti il principio di parità retributiva tra uomini e donne per un lavoro di pari valore.

E' opportuno pertanto inserire questa iniziativa in una dinamica correttiva che coinvolga, a tutti i livelli, le parti sociali e gli attori interessati in grado di garantire sia una larga diffusione sia una efficace utilizzazione del codice.

A livello di Unione europea e nel quadro del Quarto programma di azione comunitaria la parità di opportunità tra uomini e donne (1996-2000) che è stato approvato con decisione 95/593/CE del Consiglio<sup>3</sup>, è stata già chiaramente espressa la volontà di mobilitare gli attori della vita economica e sociale nonché quanti operano nell'ambito giuridico su questo problema.

Peraltro, alla luce delle raccomandazioni fatte dal Parlamento europeo nella sua Relazione sul Memorandum relativo alla parità retributiva per un lavoro di pari valore (PE 213.161/def.), adottato il 21 dicembre 1995, la Commissione, in cooperazione e/o di concerto con le parti sociali ed altre istanze adeguate, potrà valorizzare e/o sostenere iniziative intese a promuovere, ad esempio:

- campagne di sensibilizzazione e di informazione sulla parità retributiva per un lavoro di pari valore, destinate in particolare ai datori di lavoro, ai lavoratori dipendenti e/o ai loro rappresentanti, nonché ai negozianti dei contratti collettivi;
- la formazione di esperti che possano studiare e proporre soluzioni pratiche per risolvere situazioni riguardanti la parità retributiva;
- una maggiore partecipazione delle donne ai processi di fissazione delle retribuzioni tramite contratti collettivi;
- identificazione, esame e scambio di buone prassi che possano arricchire il codice illustrando gli orientamenti operativi che egli propone, nonché la loro attuazione pratica.

---

<sup>3</sup> G.U. L 335 del 30.12.1995, pag. 37



ISSN 0254-1505

COM(96) 336 def.

# DOCUMENTI

IT

04 05

---

N. di catalogo : CB-CO-96-336-IT-C

ISBN 92-78-06075-5

---

Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee

L-2985 Lussemburgo