

# Risoluzione del Parlamento europeo

del 12 giugno 1997

## SULLA COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE DAL TITOLO "CODICE DI CONDOTTA PER L'APPLICAZIONE DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE PER LAVORO DI PARI VALORE"

*(COM(96)0336 - C4-0460/96)*

IL PARLAMENTO EUROPEO,

visto l'articolo 119 del trattato CE e l'articolo 6 dell'accordo sulla politica sociale concluso tra gli Stati membri della Comunità europea ad eccezione del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord,

vista la 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 (1),

vista la comunicazione della Commissione dal titolo "Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore" (COM(96)0336 - C4-0460/96),

visto il Memorandum della Commissione sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore (COM(94)0006),

vista la sua risoluzione del 13 febbraio 1996 sul Memorandum sulla parità di retribuzione per lavori di pari valore (2),

visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i diritti della donna (A4-0143/1997),

considerando che, malgrado l'esistenza, dal 1975, della direttiva sulla parità retributiva, il principio della parità delle retribuzioni per lavori di pari valore continua a non essere pienamente rispettato, come dimostra il perpetuarsi delle discriminazioni a livello retributivo fra uomini e donne, accentuatesi nel corso della recessione,

considerando che il perpetuarsi delle discriminazioni a livello retributivo dimostra che la legislazione di per sé non sempre costituisce necessariamente uno strumento sufficiente ad affrontare un problema o a sancire un principio o uno standard minimo,

considerando che il codice di condotta presentato dalla Commissione per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore rappresenta una misura concreta e pratica, volta ad affrontare alcune delle carenze della legislazione sulla parità retributiva, in quanto aiuta gli estensori dei sistemi salariali a rispettare maggiormente il principio della parità retributiva,

considerando che se il codice di condotta venisse preso in considerazione e applicato da governi, datori di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, esso contribuirebbe a ridurre le discriminazioni a livello retributivo fra uomini e donne,

considerando tuttavia che il codice non potrà eliminare le disparità retributive, fintantoché esse sussisteranno quale risultato del perpetuarsi dell'isolamento in termini di occupazione, in senso tanto orizzontale quanto verticale, sul mercato del lavoro, isolamento evidenziato dalla forte presenza delle donne nei settori a bassa retribuzione; che un'azione più radicale è necessaria per ristrutturare il mercato del lavoro ed eliminare così tale isolamento,

considerando che la disparità retributiva tra uomini e donne non viene certo diminuita dal fatto che molte donne sono prigioniere di contratti occupazionali "atipici"; che la loro posizione migliorerebbe se i negoziati attualmente in corso fra le parti sociali sui lavori atipici conducessero a un accordo a livello comunitario o a uno strumento giuridico che migliori in modo sostanziale i diritti contrattuali dei lavoratori atipici,

considerando che nella maggior parte dei casi l'aumentato ricorso alle trattative salariali decentrate ha aggravato la disparità retributiva, in quanto le donne hanno meno probabilità degli uomini di essere occupate in società e settori in cui esistono possibilità di contrattazione dei salari in funzione della produttività,

1. plaude alla proposta di un codice di condotta, che segue nel dettaglio le raccomandazioni di questo Parlamento; è convinto che il codice possa contribuire alla creazione di sistemi di classificazione e valutazione del lavoro più neutri da un punto di vista sessuale e possa servire da strumento per rimuovere gli elementi salariali iniqui, quali premi e prestazioni non giustificati dalle esigenze di lavoro e dalle relative mansioni; esprime soddisfazione per il fatto che il codice di condotta venga considerato come uno strumento pratico per le parti sociali e che queste abbiano contribuito alla sua stesura;
2. sottolinea che il codice di condotta deve applicarsi a tutti i lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio) con contratti a tempo pieno, a tempo parziale, interinali o temporanei, a prescindere dall'anzianità;
3. ritiene che una campagna di informazione e sensibilizzazione, diretta tra l'altro alle parti sociali e ai loro rappresentanti, costituisca una condizione fondamentale negli sforzi per ridurre i differenziali salariali oggi esistenti, molti dei quali originati da concetti errati e basati sul sesso per quanto riguarda il contenuto del lavoro e le mansioni da questo previste; ricorda alla Commissione, in particolare alle parti sociali, che per essere efficace il codice deve essere ampiamente diffuso a tutti i livelli che partecipano agli accordi salariali; sottolinea che uno sforzo speciale deve essere intrapreso per diffondere informazioni alle piccole e medie imprese e alle categorie di lavoro in cui la presenza femminile è predominante e dove si fa ampio ricorso al tempo parziale, al lavoro atipico piuttosto che a un tipo di occupazione a tempo pieno e a durata indeterminata;

4. invita la Commissione a offrire informazioni, formazione e orientamento alle parti sociali e ai loro rappresentanti che intervengono nelle decisioni in materia di salari e indennità;
5. concorda con la Commissione sul fatto che i governi, applicando il codice nel settore pubblico, possono svolgere un ruolo importante e costituire un esempio riguardo al modo di applicare il principio della parità retributiva per lavoro di pari valore; osserva tuttavia che i tagli della spesa pubblica possono avere un impatto negativo sul valore attribuito a molte professioni nei settori della sanità, dell'istruzione e dell'assistenza a bambini e anziani, oltre a ridurre la disponibilità di servizi di assistenza accessibili e di buona qualità, da cui dipendono un gran numero di donne e uomini;
6. sottolinea che il primo requisito per applicare il codice è la valutazione del lavoro, ma che i sistemi di valutazione devono essere congegnati con estrema attenzione, per garantire che essi rilevino le discriminazioni, anziché perpetuarle; ricorda che, onde evitare una valutazione del lavoro basata sul sesso, i fattori utilizzati per comparare tali attività devono riflettere il valore del lavoro sia maschile, sia femminile; insiste sul fatto che è essenziale garantire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, in particolare delle lavoratrici, al momento di elaborare e applicare i sistemi di valutazione del lavoro;
7. invita la Commissione a effettuare uno studio sui sistemi di valutazione del lavoro non basati sul sesso e a elaborare orientamenti modello per la valutazione del lavoro che possano essere utilizzati come punto di riferimento dalle parti sociali;
8. ritiene che sarebbe stato opportuno distinguere più chiaramente tra gli elementi di una retribuzione che risulti dall'evoluzione sociale e quelli che sono essenzialmente connessi agli accordi salariali conclusi a livello di imprese, in cui considerazioni connesse al sesso sono più frequenti;
9. constata con preoccupazione che il codice contiene descrizioni troppo generali quanto alle esigenze delle mansioni da svolgere, il che autorizza le parti sociali a discostarsi da una descrizione neutra e, di conseguenza, a fissare salari non trasparenti; ritiene che la trasparenza e l'accesso all'informazione su tali elementi restino gli strumenti più efficaci di negoziato e di confronto;
10. si attende che si tenga conto dell'attuazione del codice di condotta nelle controversie concernenti l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso; invita la Commissione e il Consiglio ad approvare sollecitamente la direttiva sull'onere della prova, tenendo conto del parere di questo Parlamento;
11. esorta le parti sociali - dato che l'applicazione della parità retributiva per lavoro di pari valore si otterrà principalmente attraverso negoziati collettivi - ad adottare tutte le misure necessarie a garantire che gli accordi sulle retribuzioni rispettino principi non discriminatori e a sottoporre regolarmente i negoziati collettivi a un'attenta revisione, al fine di evitare che in futuro si manifestino nuovamente discriminazioni nei sistemi di retribuzione;
12. ritiene essenziale, per eliminare le discriminazioni a livello retributivo, coinvolgere le donne nei negoziati collettivi; invita le parti sociali a

mostrare quali passi abbiano compiuto per aumentare la rappresentanza e la partecipazione delle donne nelle loro rispettive organizzazioni e negli organi negoziali;

13. ritiene che la formulazione di sistemi di valutazione del lavoro e l'applicazione del principio della parità retributiva per lavoro di pari valore attraverso i negoziati collettivi richiedano una formazione accurata e l'adeguato accesso a un'esperta consulenza a beneficio di tutti coloro che vi partecipano, compresi i lavoratori stessi; invita la Commissione a compilare una banca dati di esperti e organizzazioni di tutti gli Stati membri in grado di fornire consulenze ai datori di lavoro e ai lavoratori, nonché ai loro rappresentanti, sulla parità retributiva per lavoro di pari valore, e a dare impulso e incoraggiare tali forme di consulenza;
14. ritiene che la trasparenza, sia nella valutazione del lavoro che nei negoziati collettivi, rappresenti un prerequisito essenziale per qualunque politica volta a garantire il principio della parità retributiva per lavoro di pari valore e invita gli Stati membri e la Commissione a migliorare la disponibilità di dati statistici chiari e aggiornati sui livelli salariali, in particolare in ambito settoriale e intersettoriale;
15. invita la Commissione a raccogliere, nel vigilare sull'applicazione del codice di condotta, esempi di prassi positive o innovative e a consentirne lo scambio e la promozione nel modo più efficiente possibile;
16. invita la Commissione a controllare l'attuazione del codice di condotta e, qualora nel giro di tre anni la misura non abbia prodotto l'auspicata riduzione del differenziale salariale, a considerare la possibilità di convertire il codice di condotta in uno strumento giuridicamente vincolante; ritiene che durante l'azione di verifica il Codice debba caldeggiare presso i datori di lavoro e i negoziatori misure positive a favore delle donne discriminate;
17. rileva la tuttora esistente, impari ripartizione delle mansioni assistenziali tra uomini e donne, che incide direttamente sulle attività professionali delle stesse e che va considerata come una delle cause della segregazione sul mercato del lavoro e quindi sul piano retributivo;
18. ribadisce l'auspicio, in linea con la giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee, di vedere ampliata la sfera normativa dell'articolo 119 del nuovo trattato in modo da sancire il diritto alla parità retributiva per lavoro di pari valore;
19. si richiama alle sentenze della Corte di giustizia che riconosce la parità retributiva per lavoro di pari valore non solo all'interno di un determinato ramo di attività ma anche al di là dei vari rami di attività; invita le parti sociali e gli organismi competenti a vigilare affinché ciò sia effettivamente posto in atto;
20. sollecita gli Stati membri ad allestire una rete di esperti incaricati di sottoporre a verifica l'applicazione della legislazione in materia retributiva e di prevedere processi e sanzioni atti a garantire la sua concreta applicazione;

21. ritiene quanto mai rilevante che sia consentito alle donne un migliore accesso alla formazione oltre che all'aggiornamento e al perfezionamento professionali;
22. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, al Comitato economico e sociale e alle parti sociali europee.

(1) GU L 45 del 19.2.1975, pag. 19.

(2) GU C 65 del 4.3.1996, pag. 43.