



COMMISSIONE EUROPEA

COMUNICATO STAMPA

Bruxelles, 9 dicembre 2013

Divario retributivo di genere: le donne europee lavorano ancora 59 giorni a salario zero

Gli ultimi dati resi noti oggi dalla Commissione europea parlano chiaro: il divario retributivo di genere, cioè la differenza media tra la retribuzione oraria di uomini e donne nell'UE, è fermo al 16,2%. Nell'arco di un anno nulla è cambiato. Secondo la relazione pubblicata oggi dalla Commissione, la disparità retributiva uomo-donna persiste ancora in tutti i paesi dell'Unione e varia dal 27,3% dell'Estonia al 2,3% della Slovenia. I dati globali confermano una lieve tendenza al ribasso negli ultimi anni, con un calo dell'1,1% tra il 2008 e il 2011. Secondo la relazione pubblicata oggi, il principale ostacolo alla parità retributiva è l'applicazione pratica delle norme e lo scarso ricorso in giustizia da parte delle interessate.

"Le leggi dell'Unione hanno posto una serie di importanti principi: parità retributiva per lo stesso lavoro, parità sul luogo di lavoro e diritti minimi per il congedo di maternità. Ma la strada è ancora lunga prima che l'uguaglianza tra donne e uomini diventi realtà. Il fossato retributivo è ancora profondo e lungi dall'essere colmato. E la constatazione più amara è che le tendenze recenti sono in buona parte attribuibili a una diminuzione delle retribuzioni maschili più che a un aumento di quelle femminili", ha dichiarato la Vicepresidente Viviane Reding, Commissaria europea per la Giustizia. *"La parità retributiva per uno stesso lavoro è un principio sancito dai trattati dell'Unione sin dal 1957 ed è giunto il momento di farla diventare realtà anche sul posto di lavoro."*

La relazione pubblicata oggi valuta l'applicazione pratica delle disposizioni sulla parità retributiva nei paesi dell'UE e individua nell'applicazione e nell'attuazione corretta della [direttiva del 2006 sulle pari opportunità](#) la principale sfida futura in tutti gli Stati membri.

La Commissione, in quanto custode dei trattati, verifica il recepimento delle leggi sulle pari opportunità e ha avviato procedure di infrazione nei confronti di 23 Stati membri in merito alla trasposizione di una serie di norme dell'Unione in materia. Di queste procedure, solo [una](#) non si è ancora risolta.

Sistemi retributivi poco trasparenti, assenza di parametri chiari sulla parità retributiva e disinformazione dei lavoratori concorrono a ostacolare un'applicazione reale del principio della parità retributiva, come si legge nella relazione pubblicata oggi. Una maggiore trasparenza dei sistemi salariali permetterebbe raffronti immediati tra le retribuzioni dei due sessi, favorendo così le rivendicazioni da parte delle vittime.

Le prossime tappe: la direttiva del 2006 sulle pari opportunità è stata sufficientemente e chiaramente recepita solo in due Stati membri (Francia e Paesi Bassi), ai quali la Commissione non ha chiesto ulteriori chiarimenti. Per gli altri 26 Stati membri la Commissione è in attesa di informazioni complementari e garantirà la piena attuazione e applicazione dei diritti sanciti dalle leggi dell'UE, se necessario anche con procedure di infrazione.

Contesto

La parità di genere è uno dei principi fondatori dell'Unione europea. La parità retributiva è sancita dai trattati sin dal 1957 e trova attuazione nella direttiva 2006/54/CE sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Gli Stati membri sono tenuti a colmare il divario retributivo di genere e per la Commissione il sostegno in tal senso è una questione importante e prioritaria, come testimonia la sua [strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015](#).

La relazione pubblicata oggi fornisce in allegato una panoramica della giurisprudenza nazionale e dell'Unione in materia di parità retributiva, un quadro generale sulle iniziative della Commissione e esempi di migliori pratiche nazionali.

La Commissione realizza una serie di azioni sulla parità di genere: l'iniziativa [Equality Pays Off](#); le [raccomandazioni specifiche per paese](#), che ogni anno evidenziano il problema della disparità retributiva nei singoli Stati membri; le [giornate europee per la parità retributiva](#); lo scambio di buone pratiche; i finanziamenti di iniziative negli Stati membri tramite i Fondi strutturali.

Esempi di buone pratiche sulla parità retributiva a livello nazionale:

- nel 2012 il parlamento **belga** ha adottato una legge che obbliga le imprese, ogni due anni, a realizzare analisi comparative della struttura salariale. Il Belgio è anche il primo paese europeo a aver proclamato nel 2005 una giornata per la parità retributiva;
- la legge **francese** del 2006 sulla parità retributiva impone alle imprese di rendere conto del sistema salariale e dei piani per colmare le disparità retributive di genere. È significativo che la legge imponga ai datori di lavoro di presentare ogni anno una relazione scritta sulla parità di genere da sottoporre ai rappresentanti dei lavoratori;
- la legge **austriaca** sulle pari opportunità impone alle imprese di presentare relazioni sulla parità retributiva. Questa disposizione, introdotta gradualmente, si applica attualmente alle imprese con più di 250, 500 e 1000 dipendenti, mentre quelle con più di 150 dipendenti dovranno adeguarsi dal 2014.

Per altri esempi di buone pratiche nazionali si rimanda alla relazione della Commissione.

Per ulteriori informazioni

Commissione europea – Divario salariale tra donne e uomini

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

Homepage di Viviane Reding, Vicepresidente e Commissaria europea per la Giustizia:

<http://ec.europa.eu/reding>

La Vicepresidente su Twitter: [@VivianeRedingEU](https://twitter.com/VivianeRedingEU)

La DG Giustizia su Twitter: [@EU_Justice](https://twitter.com/EU_Justice)

Contatti:

[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

[Natasha Bertaud](#) (+32 2 296 74 56)

Allegato: dati sul divario retributivo di genere nei paesi dell'UE

	2007	2008	2009	2010	2011	Differenza 2011-2008
UE-27	:	17,3	17,2	16,2	16,2 (p)	1,1
BE	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2	0
BG	12,1	12,3	13,3	13,0	13,0	-0,7
CZ	23,6	26,2	25,9	21,6	21,0	5,2
DK	17,7	17,1	16,8	16,0	16,4	0,7
DE	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2 (p)	0,6
EE	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	0,3
IE	17,3	12,6	12,6	13,9	:	
EL	21,5	22,0	:	15,0	:	
ES	18,1	16,1	16,7	16,2	16,2 (p)	-0,1
FR	17,3	16,9	15,2	15,6	14,8 (p)	2,2
HR	:	:	:	15,5	17,6 (p)	:
IT	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8	-0,9
CY	22,0	19,5	17,8	16,8	16,4 (p)	3,1
LV	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6	-1,8
LT	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	9,7
LU	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7 (p)	1,0
HU	16,3	17,5	17,1	17,6	18,0	-0,5
MT	7,8	9,2	7,7	7,2	6,0	3,2
NL	19,3	18,9	18,5	17,8	17,9	1,0
AT	25,5	25,1	24,3	24,0	23,7	1,4
PL	14,9	11,4	8,0	4,5	4,5	6,9
PT	8,5	9,2	10,0	12,8	12,5	-3,3
RO	12,5	8,5	7,4	8,8	12,1	-3,6
SI	5,0	4,1	-0,9	0,9	2,3	1,8
SK	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5	0,4
FI	20,2	20,5	20,8	20,3	18,2 (p)	2,3
SE	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8	1,1
UK	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	1,3

Fonte: Eurostat, SES

* (p) = dati provvisori