

Valutazione delle pertinenti disposizioni del diritto dell'Unione che danno attuazione al principio del trattato sulla "parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"

I campi contrassegnati con un * sono obbligatori.

Consultazione pubblica sulla valutazione delle pertinenti disposizioni del diritto dell'Unione che danno attuazione al principio del trattato sulla "parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"

Contesto

Introduzione

La [direttiva rifusa riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne](#) impone agli Stati Membri di garantire che qualsiasi legge, regolamento o disposizione amministrativa contrario al principio della parità di trattamento venga abolito. Inoltre, gli Stati membri devono introdurre misure che consentano ai cittadini che si ritengono vittime della mancata applicazione del principio della parità di trattamento di intraprendere azioni legali, possibilmente dopo aver fatto ricorso ad altre autorità competenti. Pertanto, gli Stati membri devono adottare sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di violazione degli obblighi previsti dalla direttiva. La direttiva prevede inoltre norme per alleviare l'onere della prova a carico di chi denuncia discriminazioni, compresa la discriminazione retributiva, e prevede disposizioni contro le persecuzioni, a tutela di chi denuncia trattamenti sfavorevoli.

Una [valutazione dell'attuazione della direttiva rifusa riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne](#) effettuata nel 2013 indicava che la sfida principale è quella di attuare, in particolare, le disposizioni relative al rispetto e all'interpretazione giuridica del principio della "parità di retribuzione per un lavoro di pari valore". La valutazione ha anche dimostrato che il problema della disparità retributiva di genere è maggiore nel settore privato, in cui generalmente vi è una maggiore discrezionalità nella fissazione dei salari. Questi problemi sono confermati da casi portati dinanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea, dai casi segnalati dagli organismi per la parità e delle denunce presentate alla Commissione europea. Al fine di sensibilizzare rispetto alla persistenza di una (inconsapevole) disparità retributiva di genere e di incentivare le aziende a prendere iniziative per analizzare e rivedere il loro sistema retributivo, la [raccomandazione sulla trasparenza retributiva del 2014](#) prevedeva quattro misure fondamentali per migliorare la trasparenza retributiva. Gli Stati membri sono stati incoraggiati ad attuare le misure più appropriate alla luce delle proprie circostanze specifiche includendo almeno una di queste misure fondamentali. Tuttavia, la [relazione del 2017 sull'attuazione](#) della raccomandazione ha messo in luce lo scarso seguito dato alla raccomandazione: in un terzo degli Stati membri, le misure a favore di una maggiore trasparenza sono

ancora del tutto assenti. Inoltre ha rivelato che le attuali misure nazionali a favore della trasparenza sono insufficienti e di per sé non efficaci.

Di conseguenza, la Commissione ha deciso di avviare una valutazione più approfondita delle vigenti disposizioni di legge dell'UE della direttiva rivista riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne e della raccomandazione sulla parità retributiva che danno attuazione al principio del trattato "parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" tra uomini e donne. La presente consultazione pubblica intende contribuire a tale valutazione.

AVVISO IMPORTANTE RIGUARDANTE LE PUBBLICAZIONE DEI CONTRIBUTI

Il questionario è disponibile in tutte le lingue ufficiali dell'UE. È possibile rispondere in una qualsiasi delle lingue ufficiali dell'UE. I contributi ricevuti nell'ambito del presente sondaggio saranno pubblicati sul sito web della Commissione europea. Si prega di scegliere l'opzione relativa alla pubblicazione del contributo (per ulteriori informazioni, consultare l'informativa sulla privacy).

Dati personali

* Lingua utilizzata:

- bulgaro
- ceco
- croato
- danese
- estone
- finlandese
- francese
- gaelico
- greco
- inglese
- italiano
- lettone
- lituano
- maltese
- olandese
- polacco
- portoghese
- rumeno
- slovacco
- sloveno
- spagnolo
- svedese
- tedesco
- ungherese

* Fornisco questo contributo in quanto:

- Istituto universitario/di ricerca

- Associazione di categoria
- Impresa/organizzazione imprenditoriale
- Organizzazione dei consumatori
- Cittadino dell'UE
- Organizzazione competente in materia di ambiente
- Cittadino di un paese extra-UE
- Organizzazione non governativa (ONG)
- Pubblica amministrazione
- Sindacato
- Altro

Altro, specificare:

* Nome

* Cognome

* E-mail (non sarà pubblicata)

* Nome dell'organizzazione

al massimo 255 carattere/i

* Dimensioni dell'organizzazione

- Micro (1-9 dipendenti)
- Piccola (10-49 dipendenti)
- Media (50-249 dipendenti)
- Grande (250 o più dipendenti)

Numero di iscrizione nel registro per la trasparenza

al massimo 255 carattere/i

Verificare se l'organizzazione figura nel [registro per la trasparenza](#). Si tratta di una banca dati su base volontaria per le organizzazioni che cercano di influenzare il processo decisionale dell'UE.

* Paese di origine

Aggiungere il proprio paese di origine o quello dell'organizzazione rappresentata.

- | | | | |
|---|--|--|---|
| <input type="radio"/> Afghanistan | <input type="radio"/> Gibuti | <input type="radio"/> Libia | <input type="radio"/> Saint Pierre e Miquelon |
| <input type="radio"/> Isole Åland | <input type="radio"/> Dominica | <input type="radio"/> Liechtenstein | <input type="radio"/> Saint Vincent e Grenadine |
| <input type="radio"/> Albania | <input type="radio"/> Repubblica dominicana | <input type="radio"/> Lituania | <input type="radio"/> Samoa |
| <input type="radio"/> Algeria | <input type="radio"/> Ecuador | <input type="radio"/> Lussemburgo | <input type="radio"/> San Marino |
| <input type="radio"/> Samoa americane | <input type="radio"/> Egitto | <input type="radio"/> Macao | <input type="radio"/> Sao Tomé e Principe |
| <input type="radio"/> Andorra | <input type="radio"/> El Salvador | <input type="radio"/> Madagascar | <input type="radio"/> Arabia Saudita |
| <input type="radio"/> Angola | <input type="radio"/> Guinea equatoriale | <input type="radio"/> Malawi | <input type="radio"/> Senegal |
| <input type="radio"/> Isola d'Anguilla | <input type="radio"/> Eritrea | <input type="radio"/> Malaysia | <input type="radio"/> Serbia |
| <input type="radio"/> Antartide | <input type="radio"/> Estonia | <input type="radio"/> Maldive | <input type="radio"/> Seychelles |
| <input type="radio"/> Antigua e Barbuda | <input type="radio"/> Etiopia | <input type="radio"/> Mali | <input type="radio"/> Sierra Leone |
| <input type="radio"/> Argentina | <input type="radio"/> Isole Falkland | <input type="radio"/> Malta | <input type="radio"/> Singapore |
| <input type="radio"/> Armenia | <input type="radio"/> Isole Færøer | <input type="radio"/> Isole Marshall | <input type="radio"/> Sint Maarten |
| <input type="radio"/> Aruba | <input type="radio"/> Figi | <input type="radio"/> Martinica | <input type="radio"/> Slovacchia |
| <input type="radio"/> Australia | <input type="radio"/> Finlandia | <input type="radio"/> Mauritania | <input type="radio"/> Slovenia |
| <input type="radio"/> Austria | <input type="radio"/> ex Repubblica jugoslava di Macedonia | <input type="radio"/> Maurizio | <input type="radio"/> Isole Salomone |
| <input type="radio"/> Azerbaigian | <input type="radio"/> Francia | <input type="radio"/> Mayotte | <input type="radio"/> Somalia |
| <input type="radio"/> Bahamas | <input type="radio"/> Guyana francese | <input type="radio"/> Messico | <input type="radio"/> Sud Africa |
| <input type="radio"/> Bahrein | <input type="radio"/> Polinesia francese | <input type="radio"/> Micronesia | <input type="radio"/> Isole Georgia del Sud e Sandwich australi |
| <input type="radio"/> Bangladesh | <input type="radio"/> Terre australi e antartiche francesi | <input type="radio"/> Moldova | <input type="radio"/> Corea del Sud |
| <input type="radio"/> Barbados | <input type="radio"/> Gabon | <input type="radio"/> Monaco | <input type="radio"/> Sud Sudan |
| <input type="radio"/> Bielorussia | <input type="radio"/> Georgia | <input type="radio"/> Mongolia | <input type="radio"/> Spagna |
| <input type="radio"/> Belgio | <input type="radio"/> Germania | <input type="radio"/> Montenegro | <input type="radio"/> Sri Lanka |
| <input type="radio"/> Belize | <input type="radio"/> Ghana | <input type="radio"/> Monserrat | <input type="radio"/> Sudan |
| <input type="radio"/> Benin | <input type="radio"/> Gibilterra | <input type="radio"/> Marocco | <input type="radio"/> Suriname |
| <input type="radio"/> Bermuda | <input type="radio"/> Grecia | <input type="radio"/> Mozambico | <input type="radio"/> Svalbard e Jan Mayen |
| <input type="radio"/> Bhutan | <input type="radio"/> Groenlandia | <input type="radio"/> Myanmar/Birmania | <input type="radio"/> Swaziland |
| <input type="radio"/> Bolivia | <input type="radio"/> Grenada | <input type="radio"/> Namibia | <input type="radio"/> Svezia |
| <input type="radio"/> Bonaire, Sint Eustatius e Saba | <input type="radio"/> Guadalupa | <input type="radio"/> Nauru | <input type="radio"/> Svizzera |
| <input type="radio"/> Bosnia-Erzegovina | <input type="radio"/> Guam | <input type="radio"/> Nepal | <input type="radio"/> Siria |
| <input type="radio"/> Botswana | <input type="radio"/> Guatemala | <input type="radio"/> Paesi Bassi | <input type="radio"/> Taiwan |
| <input type="radio"/> Isola di Bouvet | <input type="radio"/> Guernsey | <input type="radio"/> Nuova Caledonia | <input type="radio"/> Tagikistan |
| <input type="radio"/> Brasile | <input type="radio"/> Guinea | <input type="radio"/> Nuova Zelanda | <input type="radio"/> Tanzania |
| <input type="radio"/> Territorio britannico dell'Oceano Indiano | <input type="radio"/> Guinea-Bissau | <input type="radio"/> Nicaragua | <input type="radio"/> Thailandia |
| <input type="radio"/> Isole Vergini britanniche | <input type="radio"/> Guyana | <input type="radio"/> Niger | <input type="radio"/> Gambia |

- | | | | |
|--|--|---|--|
| <input type="radio"/> Brunei | <input type="radio"/> Haiti | <input type="radio"/> Nigeria | <input type="radio"/> Timor Leste |
| <input type="radio"/> Bulgaria | <input type="radio"/> Isole Heard e McDonald | <input type="radio"/> Niue | <input type="radio"/> Togo |
| <input type="radio"/> Burkina Faso | <input type="radio"/> Honduras | <input type="radio"/> Isola Norfolk | <input type="radio"/> Tokelau TL |
| <input type="radio"/> Burundi | <input type="radio"/> Hong Kong | <input type="radio"/> Corea del Nord | <input type="radio"/> Tonga |
| <input type="radio"/> Cambogia | <input type="radio"/> Ungheria | <input type="radio"/> Isole Marianne settentrionali | <input type="radio"/> Trinidad e Tobago |
| <input type="radio"/> Camerun | <input type="radio"/> Islanda | <input type="radio"/> Norvegia | <input type="radio"/> Tunisia |
| <input type="radio"/> Canada | <input type="radio"/> India | <input type="radio"/> Oman | <input type="radio"/> Turchia |
| <input type="radio"/> Capo Verde | <input type="radio"/> Indonesia | <input type="radio"/> Pakistan | <input type="radio"/> Turkmenistan |
| <input type="radio"/> Isole Cayman | <input type="radio"/> Iran | <input type="radio"/> Palau | <input type="radio"/> Isole Turks e Caicos |
| <input type="radio"/> Repubblica centrafricana | <input type="radio"/> Iraq | <input type="radio"/> Palestina | <input type="radio"/> Tuvalu |
| <input type="radio"/> Ciad | <input type="radio"/> Irlanda | <input type="radio"/> Panama | <input type="radio"/> Uganda |
| <input type="radio"/> Cile | <input type="radio"/> Isola di Man | <input type="radio"/> Papua Nuova Guinea | <input type="radio"/> Ucraina |
| <input type="radio"/> Cina | <input type="radio"/> Israele | <input type="radio"/> Paraguay | <input type="radio"/> Emirati arabi uniti |
| <input type="radio"/> Isola Christmas | <input checked="" type="radio"/> Italia | <input type="radio"/> Perù | <input type="radio"/> Regno Unito |
| <input type="radio"/> Clipperton | <input type="radio"/> Giamaica | <input type="radio"/> Filippine | <input type="radio"/> Stati Uniti |
| <input type="radio"/> Isole Cocos (Keeling) | <input type="radio"/> Giappone | <input type="radio"/> Isole Pitcairn | <input type="radio"/> Isole minori periferiche degli Stati Uniti |
| <input type="radio"/> Colombia | <input type="radio"/> Jersey | <input type="radio"/> Polonia | <input type="radio"/> Uruguay |
| <input type="radio"/> Comore | <input type="radio"/> Giordania | <input type="radio"/> Portogallo | <input type="radio"/> Isole Vergini americane |
| <input type="radio"/> Comore | <input type="radio"/> Kazakhstan | <input type="radio"/> Portorico | <input type="radio"/> Uzbekistan |
| <input type="radio"/> Isole Cook | <input type="radio"/> Kenya | <input type="radio"/> Qatar | <input type="radio"/> Vanuatu |
| <input type="radio"/> Costa Rica | <input type="radio"/> Kiribati | <input type="radio"/> Riunione | <input type="radio"/> Città del Vaticano |
| <input type="radio"/> Costa d'Avorio | <input type="radio"/> Kosovo | <input type="radio"/> Romania | <input type="radio"/> Venezuela |
| <input type="radio"/> Croazia | <input type="radio"/> Kuwait | <input type="radio"/> Russia | <input type="radio"/> Vietnam |
| <input type="radio"/> Cuba | <input type="radio"/> Kirghizistan | <input type="radio"/> Ruanda | <input type="radio"/> Wallis e Futuna |
| <input type="radio"/> Curaçao | <input type="radio"/> Laos | <input type="radio"/> Saint Barthélemy | <input type="radio"/> Sahara occidentale |
| <input type="radio"/> Cipro | <input type="radio"/> Lettonia | <input type="radio"/> Sant'Elena, Ascensione e Tristan da Cunha | <input type="radio"/> Yemen |
| <input type="radio"/> Repubblica ceca | <input type="radio"/> Libano | <input type="radio"/> Saint Kitts e Nevis | <input type="radio"/> Zambia |
| <input type="radio"/> Repubblica democratica del Congo | <input type="radio"/> Lesotho | <input type="radio"/> Santa Lucia | <input type="radio"/> Zimbabwe |
| <input type="radio"/> Danimarca | <input type="radio"/> Liberia | <input type="radio"/> Saint Martin | |

*** Impostazioni della privacy riguardanti la pubblicazione**

La Commissione pubblicherà le risposte a questa consultazione pubblica. I partecipanti possono scegliere se rendere pubblico o anonimo il proprio contributo.

Anonimo

Saranno pubblicate solo la categoria di appartenenza, il paese di origine e il contributo. Tutti gli altri dati personali (nome, nome e dimensioni dell'organizzazione, numero del registro per la trasparenza) non saranno pubblicati.

1. A suo parere, uomini e donne sono retribuiti allo stesso modo per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore nel suo paese?

- Sì
- In parte
- No
- Non so

Eventuali osservazioni:

2. Quanto ritiene efficace l'applicazione del principio della parità di retribuzione nel suo paese?

	Molto efficace	Abbastanza efficace	Alquanto inefficace	Molto inefficace	Non so
Nel settore pubblico	<input type="radio"/>				
Nelle associazioni e organizzazioni non governative	<input type="radio"/>				
Negli istituti universitari/organizzazioni che finanziano ed effettuano ricerca, comprese le università	<input type="radio"/>				
Nel settore privato, in particolare:	<input type="radio"/>				
Grandi imprese (da 250 dipendenti)	<input type="radio"/>				
Medie imprese [50 - 249]	<input type="radio"/>				
Piccole imprese (10 - 49 dipendenti)	<input type="radio"/>				
Microimprese (meno di 10 dipendenti)	<input type="radio"/>				

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

Nel nostro Paese l'applicazione del principio della parità retributiva è molto efficace in virtù dei principi fissati nella carta costituzionale, della legislazione che ne è seguita (anche in attuazione dell'ordinamento comunitario), della contrattazione collettiva e del dialogo fra le parti sociali.

Se si considera, infatti, il dato Eurostat che ha maggiore evidenza a livello UE, il nostro Paese registra il più basso differenziale salariale fra uomini e donne di tutta l'Unione Europea dopo la Romania (5,2%): nel 2016 il 5,3% contro una media UE del 16,2%.

Principi contenuti nella carta costituzionale

L'articolo 3 sancisce l'eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

L'articolo 36 prevede che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

L'articolo 37, poi, stabilisce espressamente che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Legislazione

Le leggi fondamentali in materia di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici sono:

- la legge n. 903 del 9 dicembre 1977, recante "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro";
- la legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- il decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- il decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- il decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010, recante "Attuazione della direttiva 2006/4/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)".

Il divieto di discriminazione retributiva sancito all'articolo 28 del decreto legislativo n. 198 del 2006 (come modificato a seguito della trasposizione della direttiva 2006/54/CE) stabilisce quanto segue:

"1. E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.
2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni"

Contrattazione Collettiva - Patto per la fabbrica (9 marzo 2018)

Il Patto per la fabbrica è un accordo interconfederale sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confindustria il 9 marzo 2018. L'accordo è volto alla definizione dei contenuti e degli indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva.

Nell'ambito di questi contenuti e indirizzi, l'impegno delle Parti a lavorare insieme per consolidare le condizioni per uno sviluppo del sistema economico e sociale del Paese anche in ragione dei processi di trasformazione che mettono al centro del dibattito – fra gli altri – quello della riduzione dei differenziali retributivi di genere.

3. A suo parere, quali delle seguenti misure contenute nella direttiva sulla parità di genere (rifusione) sono state efficaci nel suo paese nel favorire il rispetto del diritto alla parità di retribuzione tra donne e uomini?

	Molto efficace	Abbastanza efficace	Alquanto inefficace	Molto inefficace	Non so	Nessuna di tali misure è stata adottata nel mio paese
Accesso alle informazioni sui livelli salariali nel settore privato	<input type="radio"/>					
Accesso alle informazioni sui livelli salariali nel settore pubblico	<input type="radio"/>					
Norme applicabili in materia di parità di retribuzione per lo stesso lavoro	<input type="radio"/>					
Norme applicabili in materia di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	<input type="radio"/>					
Uso di sistemi di classificazione del lavoro non discriminatori rispetto al genere	<input type="radio"/>					
Uso di sistemi di valutazione del lavoro non discriminatori rispetto al genere	<input type="radio"/>					
Analisi e revisione periodica della struttura retributiva a livello del datore di lavoro	<input type="radio"/>					
Promozione del dialogo sociale tra le parti sociali	<input type="radio"/>					

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

Come già ricordato al punto 2, nel nostro paese il principio della parità retributiva era già sancito in Costituzione. La trasposizione della direttiva 2006/54/CE in diritto interno ha ulteriormente ampliato le tutele in ordine al divieto di discriminazione retributiva, estendendo il divieto a qualsiasi discriminazione diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Inoltre, con la trasposizione è stato stabilito che i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni adottino criteri comuni per uomini e donne e siano elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

4. A suo parere, quali delle seguenti misure contenute nella direttiva sulla parità di genere (rifusione) sono state efficaci nel suo paese nel favorire la tutela di un lavoratore/una lavoratrice che abbia rivendicato l'applicazione del diritto alla parità di retribuzione?

	Molto efficace	Abbastanza efficace	Alquanto inefficace	Molto inefficace	Non so	Nessuna di tali misure è stata adottata nel mio paese
In caso di un'azione legale da parte di un lavoratore, aver attribuito al datore di lavoro l'obbligo di provare che non vi è stata violazione del principio della parità di retribuzione (onere della prova)	<input type="radio"/>					
Diritto a un adeguato indennizzo o risarcimento per le vittime di discriminazione	<input type="radio"/>					
Protezione dei lavoratori che sporgono reclamo contro il licenziamento o altri trattamenti sfavorevoli	<input type="radio"/>					
Sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in caso di discriminazioni ai danni dei dipendenti	<input type="radio"/>					

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

Nel nostro paese, prima della trasposizione in diritto interno della direttiva 2006/54/CE era già prevista (ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2006) l'inversione dell'onere della prova, essendo stabilito che quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto, l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Erano, altresì, già previste sanzioni fino anche alla revoca dei benefici per le imprese che avessero stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche.

5. È d'accordo/in disaccordo con le seguenti affermazioni in merito all'impatto in generale della direttiva rifusa sulla parità di genere dell'UE e la raccomandazione sulla trasparenza retributiva?

	D'accordo	In qualche misura d'accordo	In qualche misura in disaccordo	In disaccordo	Non so
Vi è stato un più ampio dibattito pubblico circa la necessità di garantire la trasparenza retributiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi è stato un più ampio dibattito pubblico circa la necessità di introdurre misure efficaci per garantire l'attuazione della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi è stata una crescente attenzione da parte dei datori di lavoro e dei sindacati a sviluppare sistemi di classificazione valutazione del lavoro neutri rispetto al genere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La necessità della trasparenza retributiva è stata sempre più presa in considerazione nelle misure politiche più generali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La necessità di assicurare la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore si è ripercossa più ampiamente su azioni strategiche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Gli organismi competenti in materia di uguaglianza sono stati autorizzati a svolgere un ruolo più significativo nell'attuazione del principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore sostenendo il rispetto (ad es. fornendo orientamenti, raccogliendo denunce, rappresentando le vittime)</p>	<input type="radio"/>				
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

Nel nostro Paese le aziende con oltre 100 dipendenti sono tenute a trasmettere ogni due anni un rapporto sulla situazione dell'occupazione femminile e maschile.

Nel rapporto devono essere fornite informazioni relative al personale impiegato, riguardanti lo stato delle assunzioni, la formazione, la promozione professionale, i livelli, i passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, l'intervento della Cassa integrazione guadagni, i licenziamenti, i prepensionamenti, pensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta. Tutti i dati per ogni informazione evidenziano la quota relativa al personale femminile.

Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera o al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

6. È d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni riguardanti le misure nazionali adottate nel suo paese per facilitare il rispetto della parità di retribuzione tra donne e uomini e sulla protezione dei lavoratori che cercano di far valere i propri diritti?

	D'accordo	In qualche misura d'accordo	In qualche misura in disaccordo	In disaccordo	Non so
<p>Le misure nazionali hanno sensibilizzato i datori di lavoro rispetto alle disparità retributive (inconsapevoli)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Le misure nazionali hanno reso i lavoratori consapevoli del divario retributivo di genere</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Le misure nazionali hanno consentito di confrontare i contenuti del lavoro in modo da individuare prestazioni lavorative comparabili di pari valore, anche se non presenti presso il medesimo datore di lavoro</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Le misure nazionali hanno spinto i datori di lavoro ad analizzare le loro strutture retributive e valutare le dimensioni della discriminazione salariale basata sul genere</p>	<input type="radio"/>				
<p>Le misure nazionali hanno fatto sì che i datori di lavoro adottassero azioni correttive nei casi in cui si sono riscontrati ingiustificati divari retributivi di genere</p>	<input type="radio"/>				
<p>Le misure nazionali hanno contribuito a garantire l'accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni salariali basate sul genere</p>	<input type="radio"/>				

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

In Italia la parità fra uomo e donna nel mondo del lavoro è più che mai sostanziale.

Da sempre i progressi della legislazione sono stati accompagnati da previsioni della contrattazione collettiva volte a rafforzare le norme imperative e a renderle più efficaci sui luoghi di lavoro.

Nei contratti collettivi nazionali di categoria dei settori aderenti a Confindustria sono previste misure dirette a facilitare il rispetto della parità di retribuzione tra donne e uomini come:

- la rilevazione statistica periodica, anche sulla base dei rapporti biennali, a fini conoscitivi, sulla situazione nelle Aziende del personale femminile nelle diverse posizioni di lavoro, nonché monitoraggio sui relativi percorsi formativi e di carriera;
- il monitoraggio dell'andamento annuale delle retribuzioni di fatto con riferimento ai principali istituti retributivi;
- l'analisi delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro e all'utilizzo degli strumenti legali per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali;
- iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- l'esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali.

A livello nazionale, regionale e dell'ente di area vasta (ex province) sono nominati una consigliera o un consigliere di parità, chiamati a svolgere funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Nell'ambito dei compiti loro assegnati, rientra la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere al fine di svolgere le funzioni di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive.

Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione di qualunque discriminazione nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, può farlo attraverso delega a favore delle consigliere o consiglieri di parità.

Qualora le consigliere/i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Resta sempre salva la facoltà di proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro. L'eventuale inottemperanza alla sentenza è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta, altresì, il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento.

La tutela giurisdizionale si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

7. Ritiene che negli ultimi 10 anni nel suo paese siano stati fatti progressi per quanto riguarda il rispetto del diritto alla parità salariale tra donne e uomini?

- D'accordo
- Parzialmente d'accordo
- Parzialmente in disaccordo
- In disaccordo
- Non so

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

8. Ritiene che negli ultimi 10 anni nel suo paese siano stati fatti progressi per quanto riguarda la tutela dei lavoratori che rivendicano tali diritti (ad es. contro il licenziamento o il trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro)?

- D'accordo
- Parzialmente d'accordo
- Parzialmente in disaccordo
- In disaccordo
- Non so

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

9. Quali sono gli ostacoli che si frappongono ad una efficace attuazione del principio della parità di retribuzione per donne e uomini?

	D'accordo	In qualche misura d'accordo	In qualche misura in disaccordo	In disaccordo	Non so
Mancanza di certezza del diritto per quanto riguarda le norme nazionali sulla parità di retribuzione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mancanza di sistemi di valutazione del lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mancanza di un'effettiva applicazione degli attuali sistemi di valutazione del lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insufficiente capacità degli organismi preposti all'applicazione della legge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Limitazioni imposte dalle norme in materia di protezione dei dati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Caratteristiche intrinseche dei sistemi di contrattazione collettiva	<input type="radio"/>				
Limitata applicabilità delle norme sulla parità di retribuzione al settore privato	<input type="radio"/>				
Limitata applicabilità delle norme sulla parità di retribuzione alle piccole e medie imprese	<input type="radio"/>				
Limitata applicabilità delle norme sulla parità di retribuzione alle organizzazioni impegnate nella ricerca	<input type="radio"/>				
Mancanza di efficaci sistemi di compensazione per le vittime	<input type="radio"/>				
Mancanza di sanzioni dissuasive per i datori di lavoro	<input type="radio"/>				
Insufficiente consapevolezza da parte dei dipendenti delle norme vigenti sui diritti in materia di parità di retribuzione,	<input type="radio"/>				
Insufficiente consapevolezza da parte dei datori di lavoro delle norme vigenti sui diritti in materia di parità di retribuzione	<input type="radio"/>				
Insufficiente capacità della pubblica amministrazione di assicurare che i datori di lavoro adottino azione correttive, anche se sono stati riscontrati ingiustificati divari retributivi di genere	<input type="radio"/>				

Altro, specificare:

Se si considera il dato Eurostat che ha maggiore evidenza a livello UE, il nostro Paese registra il più basso differenziale salariale fra uomini e donne di tutta l'Unione Europea dopo la Romania (5,2%): nel 2016 il 5,3% contro una media UE del 16,2%.

In ogni caso, per non fermarsi ad una mera considerazione quantitativa, va detto che questo gap rilevato, come emerge chiaramente dai principali studi sul tema, contiene in sé elementi diversi tutti da approfondire. Alcuni di questi elementi, grazie anche alle ricerche degli ultimi anni, risultano oggi più identificabili in modo oggettivo: ad esempio, il livello di istruzione e formazione, il settore di appartenenza, la dimensione aziendale, l'incidenza di stereotipi spesso anche autosegreganti.

Allora, piuttosto che risolvere il dibattito concentrandoci unicamente sull'effetto (ovvero il gap), vanno considerati con attenzione quei fattori che possono rappresentare un ostacolo alla piena partecipazione delle donne nel mercato del lavoro ed alla loro adeguata valorizzazione.

Serve dunque, innanzitutto, una strategia complessiva di sostegno volta ad intervenire su:

- fattori culturali e stereotipi che spesso portano le donne a scegliere percorsi di studio e di carriera non rispondenti né al loro potenziale né alle opportunità offerte dal mercato del lavoro;
- percorsi formativi;

- servizi adeguati per l'infanzia e la non autosufficienza;
- tempi delle città.

Per quanto riguarda i servizi di cura per l'infanzia e la non autosufficienza, nel Pilastro Europeo dei diritti sociali fra i venti principi in esso stabiliti - oltre a quello dedicato alla parità di genere ed equilibrio tra vita professionale e vita privata (accesso a modalità adeguate congedo, lavoro flessibile e accesso ai servizi di custodia e assistenza) - ve ne è uno interamente dedicato all'assistenza all'infanzia, intesa come complesso di servizi atti a sostenere l'equilibrio tra vita familiare e vita professionale dei genitori, agevolando in tal modo la loro partecipazione al mercato del lavoro.

Una piena partecipazione delle donne alla vita economica e sociale è resa, infatti, possibile da politiche articolate ed integrate di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

E nonostante nel 2002 l'UE abbia fissato gli obiettivi di Barcellona (33%), mirati a migliorare l'offerta di modalità di assistenza formale all'infanzia entro il 2010, la maggioranza degli Stati membri non li ha ancora raggiunti.

A tale riguardo, in Italia si registrano, altresì, forti differenziazioni territoriali.

Nell'anno scolastico 2014/2015 (ISTAT), infatti, la presa in carico dei bambini da 0 a 2 anni da parte dei servizi comunali per l'infanzia oscilla dal 25,6% dell'Emilia Romagna all'1,2% della Calabria.

L'assenza di servizi di assistenza formale per minori e altri familiari dipendenti può indurre i lavoratori, in particolare le donne – a giudizio della Commissione - a ridurre il loro orario di lavoro o ad abbandonare il mercato del lavoro.

Proprio per scongiurare questo tipo di scelte, la Commissione chiede di continuare a sviluppare un'offerta di servizi di assistenza all'infanzia, al di fuori dell'orario scolastico e con orario lungo, di qualità e accessibili, anche economicamente, ricorrendo al sostegno del FSE e del FESR.

E' auspicabile che, anche grazie all'utilizzo delle risorse comunitarie, si possano superare le forti differenziazioni territoriali non ultimo in vista dell'istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni (previsto in Italia da uno dei decreti legislativi attuativi della legge n. 107 del 2015 - Buona Scuola).

Intervenire sui "tempi delle città", infine, significa strutturare i tempi e gli orari delle città, tenendo conto degli impegni lavorativi e, quindi, dei vincoli di orario dei cittadini per favorire una loro maggiore partecipazione al lavoro.

La conciliazione, infatti, non dipende solo dalle scelte organizzative delle imprese. Dipende piuttosto da un complesso di fattori interdipendenti e coordinati fra loro, sui quali possono incidere molto efficacemente le scelte operate dalle pubbliche istituzioni.

Per questa ragione sarebbe auspicabile dare una compiuta attuazione a quella parte della legge n. 53 del 2000 dedicata ai "tempi delle città" ed, in particolare, che:

- le regioni definiscano con proprie leggi norme per il coordinamento da parte dei comuni degli orari delle città;
- i comuni elaborino i piani territoriali degli orari;
- le articolazioni e le scansioni degli orari di apertura al pubblico dei servizi della pubblica amministrazione tengano conto delle esigenze dei cittadini che risiedono, lavorano ed utilizzano il territorio di riferimento;
- il sistema dei trasporti sia organizzato in modo intermodale (treno, autobus, parcheggi), permettendo così ai lavoratori di utilizzare il servizio pubblico in maniera efficiente.

Il Trasparenza retributiva

Nel 2014, con l'adozione della raccomandazione 2014/124/UE sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza, la Commissione ha proposto che ogni Stato membro adotti (o adatti) almeno una delle quattro misure volte a garantire una maggiore trasparenza delle retribuzioni:

- il diritto del lavoratore di chiedere informazioni al suo datore di lavoro sui livelli salariali, ripartiti per genere e in funzione delle categorie di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- l'obbligo da parte del datore di lavoro di riferire in merito alle strutture salariali per categoria di dipendente o posizione, ripartita per genere;
- verifiche analitiche della retribuzione di genere nelle grandi aziende; e
- l'inclusione della parità di retribuzione nella contrattazione collettiva e negli accordi collettivi

10. Quanto ritiene importanti i vantaggi di seguito indicati derivanti dalle misure sulla trasparenza salariale nel suo paese?

	Molto importanti	Piuttosto importanti	Piuttosto privi di importanza	Per niente importanti	Non so	Nessuna di tali misure è stata adottata nel mio paese
Il diritto alle informazioni salariali consente ai lavoratori di far rispettare il loro diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'obbligo da parte dei datori di lavoro a fornire e pubblicare informazioni salariali contribuisce a creare un clima di fiducia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'accesso alle informazioni retributive aumenta la motivazione e la produttività dei lavoratori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La maggiore motivazione dei lavoratori legata a una maggiore trasparenza salariale contribuisce a ridurre il ricambio della forza lavoro	<input type="radio"/>					
La maggiore motivazione dei lavoratori legata a una maggiore trasparenza salariale migliora le prestazioni economiche delle imprese	<input type="radio"/>					
Una maggiore trasparenza salariale contribuisce a una migliore immagine del datore di lavoro	<input type="radio"/>					
Una maggiore trasparenza salariale contribuisce alla riduzione del divario retributivo di genere	<input type="radio"/>					

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

In Italia la facoltà concessa ai lavoratori in materia di trasparenza salariale e di condizioni di lavoro è molto ampia.

Il decreto legislativo n. 152 del 1997 (recante attuazione della direttiva direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro) obbliga i datori di lavoro a comunicare l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi ed, entro un mese dall'adozione, qualsiasi modifica successiva che non derivi da disposizioni legislative o regolamentari ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

La compilazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile (di cui al punto 5), ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006, assicura poi la trasparenza sul complesso delle informazioni relative a: assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, intervento della Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti, pensionamenti e retribuzione effettivamente corrisposta.

L'obiettivo delle domande seguenti è raccogliere opinioni su qualsiasi possibile impatto sugli oneri amministrativi, i salari e l'ambiente di lavoro derivanti dall'attuazione di misure per la trasparenza retributiva.

11. A suo avviso, che probabilità hanno di verificarsi nel suo paese i seguenti rischi nel caso in cui siano applicate misure di trasparenza salariale ?

	In misura molto ampia	In misura abbastanza ampia	In misura piuttosto ridotta	Per niente	Non so	Nessuna di tali misure è stata adottata nel mio paese
Un aumento degli oneri amministrativi e dei costi per i datori di lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un aumento degli oneri amministrativi e dei costi per le autorità pubbliche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un aumento delle richieste salariali e/o dei costi del lavoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La divulgazione di informazioni retributive dà luogo a un ambiente di lavoro ostile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una limitazione della libertà dei datori di lavoro di negoziare i salari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Altro, specificare:

In Italia la legislazione contempla diversi strumenti in materia di trasparenza salariale (di cui ai punti 5 e 10). Prevedere degli strumenti aggiuntivi potrebbe sicuramente voler dire porre in capo ai datori di lavoro nuovi oneri amministrativi senza che essi siano realmente necessari visto già quanto previsto dalla nostra legislazione .

12. Ritiene che nel suo paese l'attuazione di misure di trasparenza retributiva abbia determinato costi di attuazione maggiori rispetto ai vantaggi che ne derivano?

Si prega di tenere conto sia dei costi monetari che di quelli non monetari per lei o la sua organizzazione. Fornire spiegazioni, fatti e cifre qui di seguito.

- Sì
- No
- Non so

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

La compilazione e l'invio del rapporto per le imprese con più di 100 dipendenti rappresenta un onere di natura amministrativa per le imprese.

III Misure volte ad assicurare il rispetto delle norme e la tutela delle vittime di discriminazione retributiva basata sul genere

13. Nel suo paese, quali misure volte ad assicurare il rispetto delle norme sono previste nei confronti dei datori di lavoro in caso di comprovata discriminazione retributiva basata sul genere? Quale di esse ritiene dissuasive?

	Molto dissuasiva	Abbastanza dissuasiva	Abbastanza poco dissuasiva	Non dissuasiva	Nessuna di tali misure è stata adottata nel mio paese
Sanzioni pecuniarie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esclusione dagli appalti pubblici	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esclusione dai benefici di prestazioni e sovvenzioni pubbliche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pubblicazione delle sentenze sulla discriminazione retributiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
“Messa all’indice” esplicita dei datori di lavoro colpevoli di discriminazione retributiva basata sul genere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Altro, specificare:

Come già ricordato al punto 4, nel nostro paese, prima della trasposizione in diritto interno della direttiva 2006/54/CE era già prevista (ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2006) l’inversione dell’onere della prova, essendo stabilito che quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all’assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto, l’onere della prova sull’insussistenza della discriminazione. Erano, altresì, già previste sanzioni fino anche alla revoca dei benefici per le imprese che avessero stipulato contratti di appalto attinenti all’esecuzione di opere pubbliche.

14. Nel suo paese, quanto sono importanti i fattori indicati di seguito che potrebbero influenzare la decisione di un individuo di presentare o meno ricorso in caso di presunta discriminazione retributiva basata sul genere?

	Molto importanti	Piuttosto importanti	Piuttosto privi di importanza	Per niente importanti	Non so
Mancanza di conoscenze su come /dove reclamare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Livelli inadeguati di risarcimento per le vittime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lunghe e costose procedure di contenzioso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mancanza di sostegno da parte degli organismi professionali (ad esempio, organismi per la parità, ecc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La percezione che non sarà intrapresa alcuna azione per rimediare a un'irregolarità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Timore di conseguenze professionali (ad es. mancata promozione, cessazione di un contratto di lavoro)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Altro, specificare:

Come già ricordato al punto 6, in Italia la legislazione contempla un insieme di strumenti di tutela, volti a permettere al lavoratore che dovesse ritenere di subire delle discriminazioni (compresa quella retributiva) una gamma di possibili rimedi anche per atti, patti o comportamenti discriminazioni diretti o indiretti di carattere collettivo: rimozione delle discriminazioni attraverso un piano, azioni in giudizio con anche delega a favore dei consiglieri di parità, sanzioni pecuniarie, inversione dell'onere della prova.

Tali rimedi possono essere determinanti nell'influenzare la decisione di presentare ricorso in caso di presunta discriminazione retributiva basata sul genere.

15. Quale delle seguenti misure potrebbe incoraggiare le vittime di discriminazioni retributive di genere a presentare un ricorso nel suo paese, e in che misura?

	In misura molto ampia	In misura abbastanza ampia	In misura piuttosto ridotta	Per niente	Non so
Informazioni chiare e attività di sensibilizzazione da parte dello Stato (ad es. campagne d'informazione) concernenti il diritto di ricorso per le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione (anche per quanto riguarda consulenza, assistenza, procedure applicabili e costi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Informazioni chiare ai cittadini circa la possibilità di essere rappresentati in una procedura giudiziaria e/o amministrativa da parte dell'organismo per la parità.	<input type="radio"/>				
Consapevolezza da parte dei singoli che la loro domanda è agevolata dal fatto che in una procedura giudiziaria spetta al datore di lavoro provare che non vi è stata violazione del principio della parità di retribuzione (onere della prova)	<input type="radio"/>				
Informazioni chiare sui sistemi retributivi a livello aziendale (ad esempio, per quanto riguarda l'esistenza di prestazioni lavorative di pari valore che consentano un confronto all'interno della società/organizzazione)	<input type="radio"/>				
Informazioni chiare fornite dai datori di lavoro ai loro dipendenti il diritto al risarcimento per le vittime di discriminazioni retributive e sulle procedure interne in vigore	<input type="radio"/>				
Informazioni chiare e attività di sensibilizzazione da parte dei sindacati concernenti il diritto di ricorso per le vittime di discriminazioni in materia di retribuzione	<input type="radio"/>				

Altro, specificare:

Come già ricordato al punto 6, in Italia la legislazione contempla un insieme di strumenti di tutela, volti a permettere al lavoratore che dovesse ritenere di subire delle discriminazioni (compresa quella retributiva) una gamma di possibili rimedi anche per atti, patti o comportamenti discriminazioni diretti o indiretti di carattere collettivo: rimozione delle discriminazioni attraverso un piano, azioni in giudizio con anche delega a favore dei consiglieri di parità, sanzioni pecuniarie, inversione dell'onere della prova.

Tali rimedi possono essere determinanti nell'influenzare la decisione di presentare ricorso in caso di presunta discriminazione retributiva basata sul genere.

16. Ritiene che le misure (legislative o amministrative) esistenti nel suo paese siano sufficienti a combattere le discriminazioni retributive di genere, o che occorra un ulteriore intervento a livello dell'UE nel campo delle misure volte ad affrontare tali disparità?

- Le misure vigenti a livello nazionale sono sufficienti
- Le misure vigenti a livello dell'UE sono sufficienti
- Gli Stati membri dovrebbero rafforzare le misure legislative esistenti
- L'UE dovrebbe rafforzare le misure legislative esistenti
- Occorrono ulteriori misure nazionali non vincolanti
- Occorrono ulteriori misure dell'UE non vincolanti
- Occorrono nuove misure legislative a livello nazionale
- Occorrono nuove misure legislative a livello dell'UE

Non so

Osservazioni o spiegazioni, se del caso:

Anche le misure vigenti a livello della UE sono sufficienti

È possibile anche caricare il file

La dimensione massima del file è 1 MB.

Only files of the type pdf,txt,doc,docx,odt,rtf are allowed

Contact

JUST-EQUALPAY-TEAM@ec.europa.eu
