



Linee guida per una

PROPOSTA DI LEGGE D'INIZIATIVA DI POSSIBILE

“Disposizioni per il riconoscimento della parità di status di donne e uomini, della parità retributiva di lavoratori dipendenti al fine di superare il divario retributivo tra i sessi”

La lotta per la parità di genere è tra gli obiettivi della strategia di crescita dell'Unione europea in vista del 2020. Oggi, nel mondo del lavoro, nonostante il principio della parità salariale contenuto nella nostra Costituzione (art. 37), la discriminazione tra donne e uomini è ancora dilagante. Il divario retributivo di genere è evidenziato dal fatto che le posizioni lavorative di pari livello, valore e responsabilità ricoperte dalle donne nel settore privato sono pagate in media il **16,3 per cento** in meno rispetto agli uomini lavoratori. **Le discriminanti maggiori risultano essere il lavoro part-time, le stesse funzioni attribuite alle donne e la maternità.**

Nelle aziende dove si applica il contratto nazionale non c'è una differenza salariale significativa, ma non in tutte le aziende viene applicato e le differenze si creano in tanti modi, a partire dall'imposizione del part time, che supera ormai il 60%, senza contare le difficoltà di carriera e degli avanzamenti professionali, ostacolati soprattutto per il timore della maternità.

Secondo l'INPS, **a venti mesi dal parto**, le donne percepiscono stabilmente circa il **12%** in meno rispetto al reddito potenziale in assenza della nascita del figlio, cifra che raddoppia per le donne senza un contratto a tempo indeterminato.

La maternità viene considerata un problema dai datori di lavoro, mentre la paternità non ha nessuna incidenza sulla retribuzione. **Dopo la maternità continuano a lavorare solo 43 donne su 100. Mentre è in aumento il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello nazionale: per l'anno 2016 sono state 37.738, con una crescita del 12% rispetto al 2015.**

Le norme sulla trasparenza retributiva, in vigore dal 1996, poi successivamente modificate e oggi ricomprese all'interno dell'articolo 46 del Decreto Legislativo n. 198/2006, valgono solo per **aziende con oltre 100 dipendenti**, le quali sono tenute a fornire, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale anche rispetto ai differenziali retributivi. Tuttavia, anche se sono previste sanzioni per le aziende che non rispettano quest'obbligo, le

norme non vengono rispettate. Inoltre, il tetto degli oltre 100 dipendenti rende tale disposizione scarsamente applicabile e limitata a pochi contesti poiché, in Italia, **le aziende che superano tali dimensione sono meno del 5%** dell'intero sistema industriale. Occorre quindi rivedere tale vincolo.

La Commissione europea ha avviato una consultazione pubblica sulle vigenti disposizioni di legge dei paesi membri dell'Unione, adottate per effetto della Direttiva riguardante la parità di trattamento e della Raccomandazione sulla trasparenza retributiva. Si tratta dei due provvedimenti chiave che danno attuazione al principio di cui all'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: «La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione». La Consultazione ha lo scopo di identificare le modalità per migliorare l'attuazione e l'applicazione delle norme dell'Unione sulla parità di retribuzione, poiché la stessa Direttiva e la Raccomandazione impongono agli Stati Membri di garantire che qualsiasi legge, regolamento o disposizione amministrativa contrario al principio della parità di trattamento venga abolito.

In Italia, un terzo dei lavoratori non conosce la retribuzione dei colleghi, tantomeno le lavoratrici sono messe nelle condizioni di conoscere il proprio divario retributivo dai colleghi uomini. Occorre pertanto la divulgazione delle retribuzioni medie per genere e per categoria professionale dell'organizzazione o impresa in cui lavorano al fine di rendere manifesto il divario e stimolare le rivendicazioni volte a ridurre la discriminante tra donne e uomini.

L'Islanda ha recentemente approvato una legge sulla parità di retribuzione tra uomini e donne. Aziende e uffici pubblici con più di venticinque dipendenti devono dimostrare che le donne ricevono lo stesso compenso dei loro colleghi uomini.

La questione economica è fondamentale non solo in termini di giustizia sociale, ma perché consente alle donne di essere effettivamente libere e indipendenti mettendole in condizione di fare scelte in caso di situazioni difficili come quelle relative a convivenze con uomini violenti. **L'indipendenza economica è quasi sempre l'unico strumento per scappare da violenze e soprusi.**

L'obiettivo della presente legge è quello di stabilire e mantenere pari status e pari opportunità per le donne e gli uomini, promuovendo così la parità di genere in tutti gli ambiti della società. Tutti gli individui avranno pari opportunità di beneficiare della propria impresa e di sviluppare le proprie competenze indipendentemente dal sesso.

Tale obiettivo si raggiunge osservando il grado di affermazione nella società del criterio dell'uguaglianza di genere e lavorando affinché la dimensione di genere nel processo decisionale sia integrata in tutti gli ambiti della società, in particolare migliorando la posizione delle donne e aumentando le loro opportunità attraverso la lotta contro la discriminazione salariale e altre forme di discriminazione basata sul genere e permettendo a donne e uomini di conciliare la loro vita lavorativa e familiare.

Traendo ispirazione dall'articolo 37 della Costituzione, il quale afferma che «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore», **la proposta di legge intende stabilire un modello organizzativo di riferimento volto al perseguimento dell'obiettivo della parità retributiva di genere quale adempimento obbligatorio per le aziende con più di 25 dipendenti nonché per le aziende che accedono - o intendono accedere - agli appalti della pubblica amministrazione e per quelle che ricevono - o intendono ricevere - il credito d'imposta per la formazione di cui all'articolo 1, commi 46 - 56, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.**

La Certificazione Equal Pay è un modello semplificato di gestione organizzativa volto al perseguimento della parità retributiva di genere. È la risposta alla necessità di rendere noto quali sono le società, aziende e istituzioni con più di 25 dipendenti, che sono propense alla pari retribuzione di uomini e donne - nelle stesse mansioni lavorative - e alla tutela da decisioni allocative interne di carattere discriminatorio.

Congedo di paternità

Dal punto di vista legislativo, l'Italia è arretrata rispetto al livello medio dell'Unione europea relativamente ai giorni di congedo di paternità.

Lo studio *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union* (Eurofound 2015), ha mostrato come in buona parte degli Stati membri dell'Unione europea siano previsti congedi di paternità, anche se la legislazione non è uniforme e vi siano alcune eccezioni importanti, come quelle di Austria e Germania, ove però esiste un congedo parentale con retribuzione pari al 67 per cento dello stipendio che può estendersi sino a 14 mesi ed è attribuito sia al padre che alla madre.

Il medesimo studio ha dimostrato come negli Stati membri in cui sono disposti i congedi parentali per entrambi i genitori, i padri ne fanno un uso piuttosto basso. Dove però il congedo è un diritto individuale e retribuito, i padri ne fanno un uso maggiore. Pertanto i proponenti di questo disegno di legge ritengono sia necessario stimolare i padri a usufruire del congedo, meglio se si tratta di un congedo di paternità analogo a quello delle madri.

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità che sono contenute nel **Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità**. Il Testo Unico prevede la possibilità per i padri di usufruire del congedo di paternità e solo al verificarsi di due specifiche condizioni: i) nel caso in cui la madre sia deceduta, ii) nel caso in cui il figlio sia abbandonato alla nascita o sia affidato in via esclusiva al padre.

La legge 28 giugno 2012, n.92 ha introdotto in via sperimentale, per il triennio 2013-2015, le misure a sostegno della genitorialità, prorogate anche per l'anno 2016 dalla Legge di

Bilancio n. 208/2015, dove si prevede che - entro cinque mesi dalla nascita del proprio figlio - il padre lavoratore dipendente, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di due giorni, fruibili anche disgiuntamente.

Si è trattato di un provvedimento assolutamente provvisorio e senza la necessaria congruenza rispetto all'esigenza dei genitori.

L'intenzione dei proponenti è quella di stabilire un congedo di paternità con le stesse caratteristiche e la stessa durata del congedo di maternità, per tutti i casi e non solo i due residuali intesi ora dalla legge e che scattano per decesso o abbandono da parte della madre.

La maggiore spesa prevista, determinata dall'introduzione di un congedo di paternità analogo a quello materno, della durata quattro mesi a partire dalla nascita e obbligatorio, è valutata in **3 miliardi di euro all'anno** le cui coperture sono ricavate mediante l'applicazione di un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'0,5% per ciascun lavoratore dipendente del settore privato e del settore pubblico.

Servizi per l'Infanzia

Uno degli obiettivi della Strategia di Lisbona (Europa 2020) è inteso ad estendere i servizi socio-educativi per l'infanzia ad almeno il 33% dei bambini tra zero e due anni. Il nostro paese è sistematicamente arretrato: secondo l'ISTAT, nell'anno 2015 solo il 13% dei bambini fra zero e due anni ha avuto accesso ai servizi per l'infanzia. Nel periodo 2014-2015 risultavano attivi appena 13.262 asili nido (comunali e convenzionati) per 197.328 bambini, 9mila strutture in meno rispetto all'anno scolastico precedente (-4,6%).

I comuni italiani spendono in servizi di cura per l'infanzia circa 1,5 miliardi di euro (anno 2014). Nell'arco del decennio 2003-2013, la quota parte della spesa complessiva per gli asili nido sostenuta dalle famiglie è aumentata dal 17,5% al 20%. La spesa comunale media annua per ogni bambino iscritto ai servizi socio-educativi comunali o finanziati dai Comuni ammonta infatti a circa 7.500 euro, di cui 6.000 a carico del Comune e quasi 1.500 euro versati dalla famiglia.

La norma proposta opera, attraverso un'attenta revisione, un trasferimento di fondi da taluni capitoli di spesa del bilancio pubblico già destinati a politiche per l'infanzia - ma ritenute dai proponenti dispersive e troppo inclini alla logica del mero trasferimento di denaro - al capitolo di spesa n. 3521 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali denominato 'Somma da corrispondere alle regioni per il rilancio del piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia'.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1

Le seguenti disposizioni sono adottate al fine di favorire e migliorare la posizione o accrescere le opportunità delle donne e per stabilire l'uguaglianza di genere in ambito lavorativo.

Art.2

L'articolo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, cd. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, è interamente sostituito dal seguente:

«Art. 46. Certificazione aziendale della parità retributiva

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 25 dipendenti sono tenute ad ottenere la certificazione relativamente alla parità retributiva tra personale maschile e femminile secondo lo schema di cui al comma 2.
2. La certificazione di cui al comma 1 è ottenuta mediante audit di parte terza, salvo la stipula di accordi collettivi aziendali di cui al comma 12.
3. In assenza di uno standard internazionalmente riconosciuto, lo schema di certificazione Equal Pay descritto all'Allegato I costituisce la forma di riferimento per i sistemi organizzativi che intendano certificare la propria posizione in materia di parità di retribuzione tra personale maschile e femminile.
4. I criteri per l'accreditamento degli organismi di certificazione per l'esecuzione degli audit e il rilascio della certificazione di cui al comma precedente sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da adottarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento.
5. Sono soggetti accreditati alla certificazione Equal pay le consigliere e i consiglieri di parità definiti dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. A tal fine, il numero dei consiglieri di parità, come definito dal suddetto decreto all'articolo 12, può essere innalzato per ciascuna regione e città metropolitana al massimo di tre.
6. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, entro tre mesi dall'approvazione del presente provvedimento, allestisce su apposita sezione del proprio sito internet l'Albo nazionale delle imprese certificate 'Equal Pay'. Il registro deve contenere le informazioni essenziali, tra cui i nomi delle aziende o delle istituzioni, i loro numeri di identificazione e gli indirizzi, le informazioni relativi all'ottenimento, o della sua conferma, della certificazione e il periodo di validità della certificazione o della conferma.
7. Una volta ottenuta la certificazione, l'organismo o il soggetto accreditato che ha effettuato la valutazione invierà una copia del certificato al Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di cui al precedente articolo 8, insieme a una relazione sui risultati dell'audit. Il

Ministero provvede a darne evidenza mediante pubblicazione sull'albo nazionale di cui al comma (4).

8. Quando il Comitato nazionale riceve un certificato di conformità sulla base dello schema di cui al comma 2, insieme al rapporto dell'organismo o al soggetto accreditato sui risultati dell'audit, attribuisce, in uso ufficiale all'impresa o all'istituzione, il marchio simboleggiante la parità di retribuzione di cui all'Allegato II, che rimane in uso per tutta la durata di validità del certificato.
9. La certificazione deve essere rinnovata ogni tre anni. I risultati degli audit di certificazione, nonché degli audit interni, sono comunicati alle parti sociali tempestivamente.
10. L'organismo o il soggetto accreditato informa il Comitato nazionale se l'audit non dà esito positivo alla certificazione e ne indica i motivi presentando la relazione sull'esito dell'audit. Il Comitato nazionale pertanto provvederà a darne evidenza pubblica rimuovendo, qualora già censito, il nome dell'azienda dall'Albo nazionale delle imprese certificate 'Equal Pay', e a revocare l'uso del marchio di cui al comma 7.
11. Il Comitato nazionale può valutare la congruità delle azioni correttive messe in atto dall'impresa o dall'istituzione interessata rispetto ai rilievi individuati dall'organismo o dal soggetto accreditato. La certificazione si ritiene accordata qualora le misure proposte siano considerate, sia dall'organismo o dal soggetto accreditato, sia dal Comitato nazionale, congrue rispetto alle anomalie riscontrate.
12. L'assenza o la perdita della certificazione di cui al comma precedente costituisce motivo di esclusione di un'azienda dalla partecipazione a una procedura d'appalto o concessione di cui al Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e sue modifiche ed integrazioni, nonché dall'accesso al credito di imposta per la formazione di cui all'articolo 1, commi 46 - 56, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.
13. Le parti sociali e le aziende possono siglare accordi sulla parità retributiva tra personale maschile e femminile interamente sostitutivi dell'audit di certificazione di cui al comma [2]. Se tale accordo è concluso e viene effettuata una verifica della parità retributiva sulla base dei criteri stabiliti nell'Allegato I, il Comitato nazionale di cui all'articolo 8 deve ricevere copia dell'accordo sottoscritto dalle parti con evidenza dell'esecuzione di una revisione contabile del sistema di parità retributiva della società o dell'ente che conferma che il sistema della parità di retribuzione e la sua attuazione soddisfano i requisiti della norma medesima.
14. L'accertata equipollenza dell'accordo con i requisiti previsti dalla norma di certificazione determina l'iscrizione dell'azienda all'Albo nazionale delle imprese certificate 'Equal Pay'.
15. L'accordo di cui al comma [12] è oggetto di revisione fra le parti sociali e il datore di lavoro ogni anno e aggiornato periodicamente ogni tre anni.
16. Il datore di lavoro fornisce ai propri dipendenti adeguata contezza rispetto ai contenuti dell'accordo dandone pubblicità e stabilendo gli opportuni momenti informativi, almeno una volta all'anno. La consapevolezza dei lavoratori è oggetto di valutazione secondo i criteri stabiliti nell'Allegato I.

17. Ciascun lavoratore può consultare, senza necessità di presentare richiesta, per un periodo di almeno sessanta mesi, la retribuzione e ogni altra forma di remunerazione, compresi i bonus, fatte salve le generalità anagrafiche, di tutti i lavoratori dipendenti della medesima impresa od organizzazione.

Art. 3

1. È istituito presso il Ministero del Lavoro il Comitato per le denunce in materia di uguaglianza di genere. Il Ministro nomina tre membri per la durata di cinque anni scelti tra avvocati qualificati con una approfondita conoscenza delle questioni di uguaglianza di genere.
2. Il Comitato per le denunce in materia di uguaglianza di genere ha il compito di raccogliere le denunce esposte dai lavoratori in materia di parità retributiva di genere.

Art. 4

1. L'articolo 28 comma 1 del Decreto Legislativo n. 151/2001 è sostituito dal seguente: «Il padre lavoratore si astiene dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, a partire dal primo giorno dopo il parto e per la parte residua che spetta alla lavoratrice, nelle modalità e nei limiti previsti dal precedente articolo 16».
2. L'articolo 28 comma 1-ter del Decreto Legislativo n. 151/2001 è sostituito dal seguente: «L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che spetta alla lavoratrice».
3. All'articolo 28 del Decreto Legislativo n. 151/2001, dopo il comma 2, sono aggiunti i seguenti comma:
 - «2-bis. Per tutti i soggetti iscritti a forme previdenziali obbligatorie e ad altre forme non obbligatorie, il relativo contributo previdenziale è elevato di 0,5 punti percentuali per il finanziamento dell'onere derivante dall'estensione agli stessi della tutela relativa alla paternità di cui al precedente comma 1-ter».
 - «2-ter. La maggiorazione dell'aliquota contributiva di cui al comma precedente 2-bis, nel caso del personale dipendente del settore privato, è a totale carico dell'azienda presso il quale è impiegato».

Art. 5

1. Il capitolo di spesa n. 3521 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali denominato 'Somma da corrispondere alle regioni per il rilancio del piano per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi socio-educativi per la prima infanzia' è incrementato di 907 milioni di euro per l'anno 2020. Al relativo onere si provvede mediante trasferimento al predetto fondo di: a) 392 milioni di euro dal cd. premio alla nascita, ex. art. 1 comma 128 Legge 190/2014, di cui al capitolo di spesa N. 3428 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; b) 300 milioni di euro di cui all'articolo 1 c. 355 L. 232/2016, cd. bonus asili nido; c) 202 milioni di euro di cui al capitolo di spesa N. 3543 del Ministero del Lavoro e delle

Politiche Sociali, cd. bonus bebè; d) 13 milioni di euro dal fondo di sostegno alla natalità di cui al capitolo di spesa 2137 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze è autorizzato ad apportare le modifiche di bilancio necessarie a rendere strutturale il predetto fondo, dotandolo di una somma pari al raggiungimento della totale gratuità dei servizi per l'infanzia almeno per il 33 per cento dei genitori con figli di età compresa fra 0 e 2 anni che accedono agli asili nido pubblici.
3. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dell'Economia e delle Finanze, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, sono stabiliti annualmente i criteri per il riparto, nonché il riparto medesimo, del fondo di cui al precedente comma 1, entro il 30 settembre di ciascun anno per il triennio successivo, per ciascuna regione.
4. Le Regioni, entro tre mesi dall'approvazione del decreto di cui al comma precedente, approvano un piano triennale per lo sviluppo del sistema territoriale pubblico dei servizi socio-educativi per l'infanzia con l'obiettivo di adeguare il medesimo ad una potenziale copertura pari ad almeno il 33 per cento dei bambini di età compresa fra 0 e 2 anni residenti sul proprio territorio.

Allegato I

Certificazione Equal Pay - requisiti

1. Scopo e Campo di Applicazione

Il seguente standard di certificazione stabilisce i requisiti per un sistema di gestione in ambito di parità retributiva quando un'organizzazione:

- 1.1. ha la necessità di dimostrare la propria capacità di tenere sotto controllo aspetti etici rilevanti e il rispetto di requisiti correlati alla non discriminazione nella retribuzione;
- 1.2. intende assicurare le parti interessate e le istituzioni sull'effettiva applicazione del sistema, incluso il processo per il miglioramento e l'assicurazione della conformità ai requisiti applicabili cogenti.

Tutti i requisiti di questo standard sono generici e sono da intendersi come applicabili a qualsiasi organizzazione.

2. Termini e Definizioni

- 2.1. politica per la parità retributiva: orientamenti e indirizzi di un'organizzazione relativi al principio della parità retributiva come formalmente espressi dalla sua alta direzione;
- 2.2. organizzazione: persona o gruppo di persone aventi funzioni con proprie responsabilità, autorità e interrelazioni per conseguire i propri obiettivi;
- 2.3. alta direzione: persona o gruppo di persone che, dal livello più elevato, guidano e tengono sotto controllo un'organizzazione;
- 2.4. parte interessata: persona o organizzazione che può influenzare, essere influenzata, o percepire se stessa come influenzata da una decisione o da una attività;
- 2.5. informazioni documentate: informazioni che devono essere tenute sotto controllo e mantenute da parte dell'organizzazione ed il mezzo che le contiene;
- 2.6. decisione allocativa interna: qualsiasi decisione presa da funzioni proprie dell'organizzazione che dispone allocazioni materiali (quali parti accessorie della retribuzione sulle quali è ammessa discrezionalità da parte del datore di lavoro) e immateriali (quali la responsabilità) in capo a persone che svolgono attività lavorativa sotto il suo controllo.

Per tutte le altre definizioni qui non menzionate, sia fatto riferimento agli standard internazionali della serie ISO 9000.

3. Leadership

3.1. Leadership ed impegno

L'alta direzione deve dimostrare leadership e impegno nello stabilire l'obiettivo della parità retributiva di genere tra gli aspetti chiave della sua azione. Deve pertanto assicurare che siano stabiliti la politica e gli obiettivi nei termini

dell'avvicinamento progressivo alla parità retributiva di genere, comunicando al resto dell'organizzazione l'importanza del principio e della conformità al requisito. Deve promuovere un approccio volto al miglioramento e alla sempre maggiore trasparenza nelle decisioni allocative interne, fornendo adeguato sostegno agli altri pertinenti ruoli gestionali per rafforzarne la responsabilità.

3.2. Politica retributiva

L'alta direzione deve stabilire, attuare e mantenere una politica retributiva che comprenda il principio della parità retributiva di genere e un impegno alla rimozione e alla prevenzione di decisioni allocative interne di natura discriminatoria.

La politica retributiva deve essere:

- mantenuta come informazione documentata;
- comunicata all'interno dell'organizzazione;
- comunicata alle parti interessate.

3.3. Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione

L'alta direzione deve assegnare le responsabilità e autorità per stabilire le azioni conseguenti al raggiungimento dell'obiettivo della parità di retribuzione di genere e riferire alla medesima sullo stato di avanzamento e di conformità.

4. Pianificazione

4.1. Azioni per il raggiungimento della parità retributiva

L'organizzazione deve pianificare azioni per il raggiungimento della parità retributiva di genere riferiti ai livelli pertinenti, tenendo conto dell'analisi dello scostamento e di tutti i fattori significativi per lo scopo medesimo. L'organizzazione deve specificare come intende misurare l'efficacia delle azioni e come sono monitorate nel tempo, onde prevenire il verificarsi di ulteriori scostamenti.

4.2. Attività di pianificazione per raggiungere gli obiettivi

L'attività di pianificazione è almeno annuale e deve esplicitare cosa sarà fatto, quali risorse saranno richieste, chi ne è il responsabile, quando sarà completato, come verranno valutati i risultati. Le attività di pianificazione devono prevedere azioni per il miglioramento della consapevolezza dei lavoratori circa la propria posizione retributiva.

5. Supporto

5.1. Risorse

L'organizzazione deve determinare le risorse destinate alla retribuzione del personale tenendo in considerazione l'obiettivo della parità di retribuzione tra i generi.

5.2. Consapevolezza

L'organizzazione deve assicurare che le persone che svolgono un'attività lavorativa sotto il controllo dell'organizzazione medesima siano consapevoli della propria posizione retributiva, della retribuzione di tutti i lavoratori della medesima impresa od organizzazione, fatti salvi i dati anagrafici e sensibili, nonché dell'importanza dell'obiettivo della parità retributiva di genere.

5.3. Comunicazione

5.3.1. Comunicazione Interna

L'organizzazione deve comunicare internamente a tutti i livelli, le decisioni interne allocative intraprese dando evidenza dell'assenza di fattori discriminatori e in particolare dell'assenza di discriminazione correlata al genere.

5.3.2. Comunicazione Esterna

L'organizzazione deve comunicare esternamente informazioni sufficienti a dare evidenza del raggiungimento della parità retributiva di genere fra le persone che svolgono un'attività lavorativa sotto il suo controllo.

5.4. Valutazione della parità retributiva di genere

L'organizzazione deve effettuare una valutazione almeno annuale del livello generale della retribuzione e per ciascuna persona che svolge attività lavorativa sotto il suo controllo, tenendo in considerazione tutti i fattori specifici e effettuando confronti e comparazioni a parità di condizioni, ossia a parità di anzianità retributiva, formazione, esperienza.

La valutazione costituisce il documento fondamentale della strategia di Equal Pay stabilita dall'alta direzione e individua le azioni di intervento a cui l'organizzazione deve tendere. Ciascuna decisione allocativa, che interessa la retribuzione dei lavoratori, deve trovare la propria giustificazione in una matrice che interseca i fattori della responsabilità, dell'autorità, dell'esperienza, della qualifica, dell'anzianità di carriera all'interno della stessa organizzazione e deve essere manifestamente esclusa la discriminazione basata sul genere.

La valutazione esprime anche, tramite appositi indicatori numerici, il livello della consapevolezza delle persone che svolgono attività lavorativa sotto il controllo dell'organizzazione circa il proprio livello retributivo e le ragioni che lo determinano.

L'esito della valutazione è sottoposto alle parti interessate, in particolare alle organizzazioni sindacali di categoria che abbiano rappresentanze all'interno dell'organizzazione medesima, nonché ai lavoratori che ne facciano richiesta, fatti salvi i dati anagrafici e sensibili.

5.5. Audit Interni

L'organizzazione deve condurre, a intervalli pianificati, audit interni allo scopo di fornire informazioni per accertare se sono rispettati i requisiti propri e quelli

definiti dalla presente norma in relazione al criterio della parità retributiva e dell'assenza di discriminazione di genere.

L'organizzazione deve definire i criteri e il campo di applicazione degli audit, selezionare gli auditor e condurli in modo tale da assicurare l'imparzialità e l'obiettività del processo di audit. Deve inoltre assicurare che i risultati degli audit siano riportati al pertinente livello direzionale.

L'organizzazione deve conservare informazioni documentate quale evidenza dell'attuazione degli audit e dei suoi risultati.

5.6. Riesame di Direzione

L'alta direzione deve, a intervalli pianificati, riesaminare la posizione dell'organizzazione in relazione all'obiettivo della parità retributiva di genere, includendo considerazioni su:

- a. lo stato delle azioni derivanti dai precedenti riesami della direzione;
- b. i cambiamenti dell'organizzazione nei fattori interni e nelle esigenze delle parti interessate;
- c. il grado di realizzazione dell'obiettivo della parità retributiva di genere;
- d. le informazioni relative a non conformità e azioni correttive, ai risultati degli audit interni e di terza parte;
- e. l'adeguatezza delle risorse;
- f. lo stato delle comunicazione interna ed esterna;
- g. le opportunità per il miglioramento continuo.

Gli output del riesame della direzione devono comprendere conclusioni:

- sul grado di applicazione del principio della parità retributiva di genere;
- decisioni relative a opportunità di miglioramento;
- decisioni relative a ogni necessità di modifica dei processi allocativi interni al fine da prevenire o escludere il rischio di discriminazione;
- azioni, se necessarie, qualora l'obiettivo della parità retributiva di genere non sia ancora raggiunto;
- tutte le implicazioni per la direzione strategica dell'organizzazione.

L'organizzazione deve conservare informazioni documentate quale evidenza dei risultati del riesame della direzione.

6. Miglioramento

6.1. Non conformità e Azioni Correttive

L'organizzazione deve rimuovere le cause di divario retributivo di genere manifestamente afferibili ad atti o ad omissioni di carattere discriminatorio. Tali anomalie sono trattate a livello di sistema da parte dell'organizzazione medesima quali non conformità. Dinanzi ad esse, l'organizzazione deve reagire e intraprendere azioni per tenerle sotto controllo e affrontarle, affrontarne le

conseguenze, valutare l'esigenza di azioni per eliminare le cause di non conformità, in modo che non si ripeta, determinando le sue cause e valutando l'efficacia delle azioni intraprese.

6.2. Miglioramento Continuo

L'organizzazione deve migliorare continuamente il suo approccio preventivo nei confronti della discriminazione di genere, a tutti i livelli e per tutte le decisioni allocative interne.

Allegato II

Simbolo Equal Pay [il simbolo che segue è ripreso dall'Equal Pay Standard ÍST: 85 2012 islandese]

