



QUADERNI DI SOSTENIBILITA'

PROPOSTA DI DIRETTIVA (UE) 2023/970 - PARLAMENTO E CONSIGLIO EUROPEO

PARITÀ RETRIBUTIVA



Introduzione

Il divario salariale di genere nell'Unione Europea rimane significativo: **nel 2020 era del 13%**, con notevoli differenze tra i vari Stati membri. Negli ultimi dieci anni, la riduzione di questo divario è stata minima.

Le cause sono molteplici, tra cui stereotipi di genere, il persistente “soffitto di cristallo” e il “pavimento appiccicoso”, e la segregazione orizzontale. Le donne sono spesso sovrarappresentate in lavori a bassa retribuzione nel settore dei servizi e si occupano in misura maggiore delle responsabilità di assistenza. Inoltre, il divario salariale è parzialmente dovuto alla discriminazione retributiva di genere, sia diretta che indiretta.

Questi fattori costituiscono **ostacoli strutturali** che complicano l'offerta di posti di lavoro di qualità e la realizzazione della parità salariale per lavori di pari valore, con conseguenze a lungo termine come il divario pensionistico e la femminilizzazione della povertà.

Per garantire il diritto alla parità salariale, i datori di lavoro **devono adottare strutture retributive che assicurino l'assenza di differenze salariali di genere** tra lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore, basate su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere.

Queste strutture dovrebbero permettere di confrontare il valore dei diversi ruoli all'interno della stessa organizzazione. È possibile basare tali strutture sugli attuali orientamenti dell'Unione Europea relativi a sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri rispetto al genere o su indicatori o modelli neutri. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, **il valore del lavoro dovrebbe essere valutato e confrontato sulla base di criteri oggettivi**, tra cui requisiti professionali, istruzione e formazione, competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro, indipendentemente dalle differenze nei ritmi di lavoro.

Per facilitare l'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, soprattutto per le micro, piccole e medie imprese, i criteri oggettivi dovrebbero includere quattro fattori: **competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro**. Gli attuali orientamenti dell'Unione hanno stabilito che questi fattori sono essenziali e sufficienti per valutare i compiti svolti in un'organizzazione, indipendentemente dal settore economico.

Ambito di applicazione

La direttiva si applica ai **datori di lavoro** del settore **pubblico e privato**.

La direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia. La normativa si applica a tutti i candidati ad un lavoro.

La discriminazione comprende:

- le molestie e le molestie sessuali;
- qualsiasi istruzione di discriminare persone in ragione del loro sesso;
- qualsiasi trattamento meno favorevole per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità;
- qualsiasi trattamento meno favorevole fondato sul sesso, anche in relazione al congedo di paternità, al congedo parentale o al congedo per i prestatori di assistenza;
- la discriminazione intersezionale, ossia la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo.

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

I candidati a un impiego hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni:

- sulla **retribuzione iniziale** o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- se del caso, sulle pertinenti disposizioni del **contratto collettivo** applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione;
- Il datore di lavoro **non può chiedere ai candidati** informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro;
- I datori di lavoro provvedono affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano **neutri sotto il profilo del genere** e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Diritto di informazione

I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ottenere per iscritto **informazioni sul proprio livello retributivo individuale** e sui livelli retributivi medi, suddivisi per genere, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

I lavoratori possono richiedere e ottenere queste informazioni tramite i loro **rappresentanti sindacali**, in conformità con le leggi e/o le prassi nazionali. Possono anche richiedere e ottenere le informazioni attraverso un **organismo per la parità**.

I datori di lavoro devono fornire le informazioni entro un termine ragionevole, che non superi comunque i due mesi dalla data della richiesta.

I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ottenere queste informazioni e delle procedure da seguire per esercitare tale diritto.

Il set informativo

L'insieme di informazioni che devono essere gestite e divulgate riguarda:

- **il divario retributivo di genere**
- **il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili**
- **il divario retributivo mediano di genere**

Tipologie contrattuali

La direttiva si applica a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato e le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, nonché i lavoratori in posizioni dirigenziali, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia. I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i lavoratori nell'ambito del lavoro protetto, i tirocinanti e gli apprendisti rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino i criteri pertinenti. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti connessi all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.





- **il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili**
- la **percentuale** di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili
- la **percentuale** di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo
- il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili

I lavoratori, i loro rappresentanti, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli su qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni riguardanti eventuali differenze retributive di genere. I datori di lavoro devono rispondere a tali richieste entro un termine ragionevole, fornendo risposte motivate. Se le differenze retributive di genere non sono giustificate da criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, i datori di lavoro devono porre rimedio alla situazione entro un termine ragionevole, collaborando strettamente con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.

Relazioni Industriali

Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni effettuino, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una **valutazione congiunta** delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:

- le informazioni sulle retribuzioni rivelano una **differenza** del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile **pari ad almeno il 5 %** in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- il datore di lavoro **non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi** dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

Nel caso di valutazione congiunta dovranno essere condotte le seguenti attività:

- un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori
- informazioni sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
- eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento

Entrata in vigore

Saranno soggetti ad obbligo:

- I datori di lavoro con **almeno 250 lavoratori** forniscono, entro il **7 giugno 2027** e successivamente **ogni anno** relative all'anno civile precedente;
- I datori di lavoro che hanno **tra i 150 e i 249 lavoratori** forniscono, entro il **7 giugno 2027** e successivamente **ogni tre anni**, le informazioni relative all'anno civile precedente;
- I datori di lavoro che hanno **tra i 100 e i 149 lavoratori** forniscono, entro il **7 giugno 2031** e successivamente **ogni tre anni**, le informazioni di cui al paragrafo 1 relative all'anno civile precedente.



delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;

- misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione se non sono motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

Mezzi di tutela dei lavoratori

Gli Stati membri garantiscono che, dopo un eventuale tentativo di conciliazione, **tutti i lavoratori** che ritengono di essere stati danneggiati dalla mancata applicazione del principio della parità retributiva **possano accedere a procedimenti giudiziari** per far valere i loro diritti e obblighi relativi a tale principio.

Gli Stati membri assicurano che **associazioni, organizzazioni, organismi per la parità e rappresentanti dei lavoratori**, o altri soggetti giuridici con un legittimo interesse a promuovere la parità di genere, **possano avviare procedimenti amministrativi o giudiziari in caso di presunta violazione dei diritti o obblighi** legati alla parità retributiva. Questi soggetti possono agire per conto o a sostegno dei lavoratori che si ritengono vittime di una violazione, con il loro consenso.

Il **risarcimento** o la **riparazione** devono riportare il lavoratore danneggiato nella posizione in cui si sarebbe trovato se non fosse stato discriminato in base al sesso o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o obblighi relativi alla parità retributiva. Gli Stati membri garantiscono che il risarcimento o la riparazione includano il recupero completo delle retribuzioni arretrate, dei bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, i danni immateriali, i danni causati da altri fattori rilevanti, inclusa la discriminazione intersezionale, e gli interessi di mora.

Il **risarcimento** o la **riparazione non devono essere limitati da un massimale prestabilito**.

Gli Stati membri adottano le misure necessarie, secondo i loro sistemi giudiziari, affinché **spetti alla parte convenuta dimostrare l'assenza di discriminazione retributiva diretta o indiretta quando i lavoratori che si ritengono lesi presentano elementi di fatto che suggeriscono la presenza di tale discriminazione**. Questa disposizione non si applica se la violazione è stata chiaramente involontaria e di lieve entità. Se un datore di lavoro non ha rispettato gli obblighi di trasparenza retributiva, gli Stati membri garantiscono che **spetti al datore di lavoro dimostrare**, nei procedimenti amministrativi o giudiziari relativi a una presunta discriminazione retributiva diretta o indiretta, **che non vi è stata discriminazione**.

Regime sanzionatorio

La norma rimanda ai singoli Stati membri la definizione dei regimi sanzionatori che verranno applicati in relazione alle specifiche violazioni alle previsioni della presente norma.

Recepimento

Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il **7 giugno 2026**.



ATLANTE

#abilitatoridellasostenibilità

www.atlanteconsulting.it