



ELEMENTI PER LA VALUTAZIONE DEL RISPETTO DEL PRINCIPIO DI SUSSIDIARIETÀ E DI PROPORZIONALITÀ

TITOLO ATTO:	Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi
NUMERO ATTO	COM(2021) 93
NUMERO PROCEDURA	2021/0050 (COD)
AUTORE	Commissione europea
DATA DELL'ATTO	04/03/2021
DATA DI TRASMISSIONE	10/03/2021
SCADENZA OTTO SETTIMANE	05/05/2021
ASSEGNATO IL	10/03/2021
DEFERIMENTO PER MERITO	11 ^a Commissione permanente
OGGETTO	Rafforzamento dell'applicazione del principio della parità di retribuzione a parità di lavoro (o di lavoro di pari valore) tra uomini e donne . Si stabiliscono standard di trasparenza in materia di retribuzioni e garanzie di accesso a determinati strumenti di tutela giurisdizionale in favore dei lavoratori.
BASE GIURIDICA	Articolo 157, par. 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE): "Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore."
PRINCIPI DI SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ	Come evidenziato anche nella valutazione d'impatto (SWD(2021) 41 e SWD(2021) 42), la Commissione ritiene la proposta in esame conforme al principio di sussidiarietà in termini di: <u>necessità dell'intervento delle istituzioni dell'Unione</u> per definire un quadro omogeneo rispetto alle misure attualmente eterogenee, di varia efficacia, adottate dagli Stati membri in materia. In

particolare, si afferma che misure nazionali scarse e frammentarie determinino disparità e falsino la concorrenza;

valore aggiunto per l'Unione. Un approccio europeo coerente e globale garantirebbe parità di condizioni all'interno del mercato unico ed impedirebbe ai datori di lavoro di cercare vantaggi concorrenziali sleali derivanti dalla discriminazione retributiva.

La Commissione europea dichiara la proposta altresì conforme al principio di **proporzionalità**, poiché si limita a quanto necessario per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, proponendo un'armonizzazione minima dei sistemi degli Stati membri e consentendo ad essi di stabilire standard di protezione dei lavoratori più elevati (articolo 24). La Commissione rileva inoltre che la proposta lascia agli Stati membri la possibilità di mantenere o stabilire norme più favorevoli per i lavoratori (relative ad "una comunicazione più proattiva di informazioni e di relazioni sulle retribuzioni") e che l'attuazione della direttiva (ai sensi dell'articolo 30 della proposta) potrebbe essere affidata da parte dello Stato membro alle parti sociali.

Ai sensi dell'art. 6 della legge n. 234/2012, la presente proposta è stata segnalata dal Governo fra gli atti dell'Unione di particolare interesse nazionale. Non risulta ancora pervenuta la relazione governativa prevista dall'art. 6, comma 5, della medesima legge.

1) CONTESTO NORMATIVO

La parità di retribuzione tra lavoratori è un **valore fondamentale dell'Unione europea**, sancito nell'articolo 157, par. 1, del TFUE (ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore), nella [direttiva 2006/54/CE](#)¹ e nella [raccomandazione della Commissione](#) del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza. Al medesimo principio è dedicato il punto n. 2 del [Pilastro europeo dei diritti sociali](#) ("Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per lavoro di pari valore).

La relazione introduttiva al documento in esame evidenzia che il **divario retributivo di genere** nell'UE si assesta attorno al 14 per cento ed ha un impatto a lungo termine sulla qualità della vita delle donne, sul loro maggiore rischio di esposizione alla povertà e sul persistente divario retributivo pensionistico, che è pari al 33 per cento nell'intera UE.

2) SINTESI DELLE MISURE PROPOSTE

La proposta di direttiva mira a stabilire **prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne** e il **divieto di discriminazione per motivi di genere** (articolo 1), senza peraltro impedire ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso chi svolge lo stesso lavoro (o un lavoro di pari valore) sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere (punto n. 10 delle Premesse). Per il conseguimento delle suddette finalità, si stabiliscono standard di trasparenza in materia di retribuzioni e garanzie di accesso a determinati strumenti di tutela giurisdizionale in favore dei lavoratori.

Le norme proposte concernono tutti i datori di lavoro e tutti i lavoratori (articolo 2).

L'articolo 4 richiede che gli Stati membri adottino le misure necessarie affinché i datori di lavoro dispongano di **strutture retributive** conformi al principio della parità di retribuzione tra lavoratori di

¹ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)

semplice maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e affinché siano sviluppati strumenti o metodologie per valutare e confrontare il valore del lavoro.

Il Capo II ("**Trasparenza retributiva**", articoli 5-11) disciplina l'obbligo, per i datori di lavoro, di fornire informazioni sul livello retributivo già prima dell'assunzione² (articolo 5) e di fornire informazioni ai propri lavoratori su: i criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e l'avanzamento di carriera (articolo 6); il proprio livello retributivo (individuale) e i livelli retributivi medi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (articolo 7). Ulteriori obblighi informativi, concernenti il divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici, sono previsti per i datori di lavoro aventi alle dipendenze un numero di lavoratori pari o superiore a 250 (articolo 8). Questi ultimi datori, nei casi di criticità di cui all'articolo 9, devono altresì effettuare, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni, che comprenda gli elementi ivi elencati nel par. 2.

L'articolo 11 tutela il **dialogo con le parti sociali**, specificando che "gli Stati membri provvedono affinché i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente direttiva siano discussi con le parti sociali". A queste ultime - ai sensi del successivo articolo 30 - può essere affidata "l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti".

Il capo III (articoli 12-23) è dedicato ai **mezzi di tutela e applicazione**. Esso prevede l'obbligo di predisporre a tutela dei lavoratori, dopo un eventuale tentativo di conciliazione, procedure giudiziarie "facilmente accessibili (...) anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro", per i casi di asserita violazione del principio di parità retributiva oggetto della proposta in esame (articolo 12); tali procedure devono assicurare, per il caso di accertamento della violazione, il diritto al pieno risarcimento o alla riparazione per il danno e il diritto al conseguimento di atti giudiziari che impongano la cessazione della violazione e l'adozione (da parte del datore di lavoro) di relative misure strutturali o organizzative (articoli 14 e 15). Sono legittimati ad avviare tali procedimenti giudiziari anche le associazioni, ovvero gli altri soggetti di cui all'articolo 13, che siano portatori di interessi legittimi. Nei procedimenti giudiziari in oggetto, l'onere della prova è a carico della parte convenuta (articolo 16), alla quale le autorità competenti possono ordinare la divulgazione di qualsiasi elemento di prova pertinente, anche di natura riservata (articolo 17). I termini di prescrizione per i ricorsi in esame e le spese legali e giudiziarie sono disciplinati dagli articoli 18 e 19. L'articolo 20 demanda alla legislazione nazionale la determinazione, secondo i criteri posti dal medesimo articolo, di sanzioni "effettive, proporzionate e dissuasive". L'articolo 21 richiede l'adozione di misure intese a garantire il rispetto degli obblighi di parità retributiva anche nel settore degli appalti pubblici e delle concessioni.

L'articolo 22 dispone che i lavoratori e i loro rappresentanti non possano essere trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver esercitato i loro diritti in materia di parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici.

Il Capo IV (articoli 24-34) reca le "disposizioni orizzontali". L'articolo 25 afferma la competenza, nelle questioni di cui alla proposta in esame, degli organismi nazionali per la parità, fatta salva la competenza degli ispettorati del lavoro (o di altri organismi equivalenti) e di un organismo nazionale che, ai sensi dell'articolo 26, deve compiere attività di monitoraggio e di sensibilizzazione sulle questioni suddette.

A cura di: Laura Lo Prato

1° Aprile 2021

² Si evidenzia la norma (articolo 5, par. 2) in virtù della quale al datore di lavoro è preclusa la possibilità di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro, né oralmente né per iscritto, né personalmente né tramite un suo rappresentante.