

Stefano Lapponi

La trasparenza retributiva contro il divario di genere

DIRETTIVA (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023
(Pubblicata in G.U. dell'Unione Europea il 17 maggio 2023)

Obiettivo generale

- 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

Direttiva UE 2023/970

Strategia per la parità di genere- Commissione Ue 2020-2025

Parità di genere considerata sempre «pilastro europeo dei diritti sociali».

Priorità: migliorare l'indice sulla parità di genere

2021 = a 68,0

concetti

- 1) Lavoro di pari valore
- 2) Retribuzione
- 3) Sanzione

lavoro di pari valore
Il confronto tra lavoro e retribuzione deve avvenire con criteri
OGGETTIVI
NEUTRI DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE

criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere

- Istruzione
- requisiti professionali e di formazione
- Competenze
- impegno e responsabilità
- lavoro svolto
- natura delle mansioni da svolgere.

AMBITO DI APPLICAZIONE

- SETTORE PUBBLICO E PRIVATO

Sul settore pubblico giova ricordare che in Italia esiste già per le pubbliche amministrazioni l'obbligo di trasparenza (art. 10 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), con legislazione che offre a tutti, e non solo ai lavoratori, la piena trasparenza dell'azione amministrativa e la facile reperibilità delle informazioni (art. 1 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33), con apposito piano triennale (art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. con modd. dalla L. 6 agosto 2021, n. 113).

● *****

Ambito di applicazione

Art. 2

La Direttiva si applica ai 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»

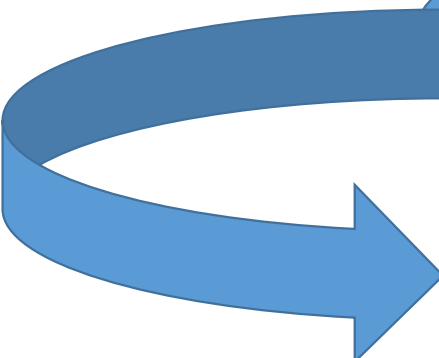
ESPRESSIONE AMPIA DI RAPPORTO DI LAVORO

L'espressione usata è ampia, per l'ovvia necessità di adeguarsi a tutti gli Stati membri,

possibilità in Italia di **comprendere anche i lavoratori non-subordinati**, come ad es. i parasubordinati ex art. 409 n. 3 c.p.c., i collaboratori organizzati dal committente (art. 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81), gli utilizzatori di voucher (commi 342-354 della L. 29 dicembre 2022, n. 197), gli addetti a lavori socialmente utili ([art. 1](#) del D.L. 22 giugno 2023, n. 75, conv. con modd. dalla L. 10 agosto 2023, n. 112), le "partire Iva".

artt. 2 e 5 della Direttiva 2023/970

Per i Candidati ad un impiego



sin dall'offerta di lavoro, i datori di lavoro dovranno essere trasparenti, offrendo ai candidati informazioni obiettive sulla retribuzione collegata alla posizione offerta, da comunicare attraverso un'offerta pubblica, oppure in occasione delle selezioni. Altresì, ai datori di lavoro sarà vietato indagare sulle precedenti condizioni stipendiali del/la candidato/a.

CONCETTO DI RETRIBUZIONE

Retribuzione nel rapporto di lavoro

la retribuzione-base, e le componenti accessorie, in denaro o in natura, che i lavoratori ricevono direttamente o indirettamente dal datore di lavoro.

Il riferimento è a :

gratifiche, indennità per straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e gli abbonamenti), indennità di alloggio, indennità per la partecipazione a corsi di formazione, somme erogate in caso di licenziamento, maggiorazioni per straordinari, una tantum discrezionali, indennità di malattia previste per legge, indennità obbligatorie per legge e trattamenti pensionistici complementari.

OBBLIGHI INFORMATIVI

informazioni statistiche sui seguenti dati:

- a) divario retributivo di genere;
- b) divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) divario retributivo mediano di genere;
- d) divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) divario retributivo di genere per categorie di lavoratori, ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

report relativi al gender pay gap (art. 8)

- a) Retribuzione totale
- b) Retribuzione rispetto alle componenti accessorie e variabili;
- c) indicazione degli stipendi medi di uomini e donne totali
- d) Indicazione nelle parti componenti accessorie e variabili
- e) in quale rapporto uomini e donne ricevano compensi aggiuntivi.
- f) la distribuzione del personale per genere in ogni quartile retributivo
- g) il divario retributivo tra lavoratrici e lavoratrici per categorie di lavoratori, suddiviso per stipendio base ordinario e componenti complementari o variabili (art. 8)

OBBLIGHI INFORMATIVI

Lavoratori in forza	Prima scadenza	Scadenze successive
Almeno 250 dipendenti	7 giugno 2027	Ogni anno
Tra 150 e 249 dipendenti	7 giugno 2027	Ogni tre anni
Tra 100 e 149 dipendenti	7 giugno 2031	Ogni tre anni
Fino a 99 dipendenti	i datori di lavoro hanno facoltà di inviare le informazioni su base volontaria, salvo essere inseriti nei soggetti obbligati dalle norme nazionali.	

La trasparenza a richiesta oltre i dati pubblici

A richiesta personale, ma anche tramite «i loro rappresentanti» o un organismo per la parità, i lavoratori avranno diritto a ricevere **«per iscritto» le informazioni sui livelli retributivi individuali**, ripartiti per sesso, per chi svolge «lo stesso lavoro» o per chi svolge lavoro di pari valore (art. 7). Ovviamente si precisa che le informazioni **non potranno essere utilizzate per fini diversi** rispetto alla parità (art. 7 par. 6)

Limite del 5% art.9

qualora dalla relazione sulle retribuzioni dovesse emergere un **divario retributivo di genere pari o superiore al 5%**, che il datore di lavoro non sia in grado di giustificare in base a fattori oggettivi e neutri dal punto di vista del genere, si dovrà “porre rimedio alla situazione”, anche in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l’Ispettorato del lavoro e/o gli organismi di parità

Profili processuali

INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

qualora il datore di lavoro non abbia rispettato i propri obblighi di trasparenza, chi si ritenga discriminato/a non dovrà nemmeno presentare le prove della discriminazione, perché spetterà al datore di lavoro dimostrare l'assenza di discriminazione

azione in giudizio degli organismi per la parità ad adiuvandum nelle controversie individuali e in proprio in caso di discriminazioni collettive

artt. 37 ss., d.lgs. n. 198/2006

aspetti sanzionatori

Stati membri appronatno meccanismi sanzionatori effettivi, proporzionati e dissuasivi, che tengano conto della gravità e della durata dell'infrazione, di qualsiasi intenzione o negligenza grave da parte del datore di lavoro o di qualsiasi altra circostanza del caso (art. 15).

i **soggetti discriminati** avranno diritto al pieno risarcimento per ogni pregiudizio patito, comprese la perdita di chances e i danni alla persona che lavora: su di essi il legislatore dovrà esprimersi «evitando di prevede un tetto per i risarcimenti (art. 14) ma anche di perpetuare le discrezionalità connesse alla assai spinosa questione, relativa all'esercizio del potere equitativo del giudice quando si tratta di lesioni alla personalità morale del prestatore»



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO