

Parità retributiva di genere

Direttiva UE n. 2023/970

SCHEDA SINTESI

Giugno 2023

Di cosa si tratta?

L'Italia e gli altri Stati membri dell'Unione Europea saranno chiamati a conformarsi, entro il 7 giugno 2026, alla Direttiva UE n. 2023/970 che è volta a rafforzare il principio di 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

Informazioni sulla retribuzione

La Direttiva introduce l'obbligo di garantire un'**adeguata informazione, da parte dei datori di lavoro, sia pubblici, sia privati, in merito alla retribuzione** affinché sia accertabile la parità di trattamento di tutti i lavoratori, a parità di condizioni.

In particolare, la Direttiva richiede, agli Stati membri, di adottare le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che consentano di verificare la parità di retribuzione.

La Direttiva impone, sempre nell'ottica di informazione, la **trasparenza retributiva prima dell'assunzione** sulla base di criteri oggettivi e neutri, sotto il profilo di genere, nonché in base alle disposizioni del contratto collettivo applicato.

Si potrà, in ogni caso, negoziare, concludere e applicare i contratti collettivi o intraprendere azioni collettive, sulla scorta del diritto o delle prassi nazionali.

Retribuzione durante il rapporto di lavoro

Con riferimento alla retribuzione durante il rapporto di lavoro, la Direttiva precisa che dovranno essere **resi accessibili, ai lavoratori, i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, nonché i livelli retributivi e la progressione economica.**

Rispetto al profilo della progressione economica, le norme italiane potranno esonerare i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti.

I lavoratori avranno **diritto di richiedere e ricevere per iscritto le informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.**

Qualora il datore di lavoro offra delle informazioni incomplete o non chiare, i lavoratori potranno chiedere di ricevere, **entro due mesi**, una risposta motivata.

Obblighi informativi sulla parità retributiva di genere

Le leggi nazionali dovranno prevedere che le imprese forniscano ai lavoratori, alle loro rappresentanze e agli organi deputati, alcune **informazioni statistiche**, tra cui, ad esempio, quelle rispetto al divario retributivo di genere, quelle rispetto al divario retributivo mediano di genere, nonché la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili.

Queste informazioni dovranno essere **fornite dai datori di lavoro**, relativamente all'anno precedente, secondo queste cadenze:

- a. con almeno 250 lavoratori, entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni anno;
- b. tra i 150 e i 249 lavoratori, entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni 3 anni;
- c. tra i 100 e i 149 lavoratori, entro il 7 giugno 2031 e, successivamente, ogni 3 anni.

Sotto i 100 dipendenti, i datori di lavoro potranno inviare le suddette informazioni su base volontaria.

Risarcimento del danno

Tra gli elementi richiamati nella Direttiva, è previsto che **i lavoratori che abbiano subito un danno**, a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, abbiano il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento.

Sul punto, un profilo interessante riguarda l'**inversione dell'onere della prova**: **ricade sul datore di lavoro** l'obbligo di dimostrare la non discriminazione e il rispetto del principio della parità di retribuzione.

Il principio suddetto dovrà essere applicato anche negli **appalti pubblici o alle concessioni**.

Augurandoci di essere stati sufficientemente chiari, siamo disponibili per tutti i necessari approfondimenti.

p. Ufficio Legale

 Chiara Lombardo

 346-1191887

 chiara.lombardo@legacoop-piemonte.coop

