

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. XVIII
N. 32

XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO)

DOCUMENTO FINALE, A NORMA DELL'ARTICOLO 127 DEL REGOLAMENTO SU:

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
(COM(2021) 93 final)

Approvato il 7 luglio 2021

DOCUMENTO FINALE APPROVATO DALLA XI COMMISSIONE

La XI Commissione,

esaminata, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, del Regolamento, la proposta di direttiva 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 (COM(2021)93);

premesso che la proposta reca disposizioni volte ad assicurare l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, in conformità all'articolo 157, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;

valutati a tale riguardo i principi recentemente espressi dalla Corte di giustizia dell'Unione europea nella sentenza C-624/19, nella quale si è stabilito che l'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea deve essere interpretato nel senso che ha efficacia diretta nelle controversie tra privati in cui è dedotta l'inosservanza del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per un «lavoro di pari valore», sancito in tale articolo;

rilevato, su un piano generale, che un'effettiva parità tra donna e uomo, come sottolineato dal Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, in un suo recente intervento, rappresenta un elemento essenziale per promuovere e sostenere la crescita sociale, economica e della vita intera del nostro Paese, specialmente in una fase in cui le conseguenze della crisi provocata dalla pandemia hanno pesato sulle donne più che sugli uomini;

la proposta della Commissione fa seguito alla direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, nonché alla raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (2014/124/UE);

la direttiva proposta si basa su un'armonizzazione minima dei sistemi degli Stati membri e consente loro di stabilire *standard* più elevati, nonché di affidarne l'attuazione alle parti sociali, secondo un approccio che rispetta le diverse caratteristiche dei sistemi nazionali di dialogo sociale e di contrattazione collettiva e l'autonomia delle parti sociali;

considerato che, come evidenziato anche dalla relazione illustrativa della proposta di direttiva, la pandemia di COVID-19 e le sue conseguenze economiche e sociali rendono ancora più urgente affrontare il tema della parità retributiva tra donne e uomini, dal momento che la crisi determinata dall'emergenza sanitaria ha colpito in modo particolare le lavoratrici;

richiamati, al riguardo, i contenuti della risoluzione del 10 febbraio 2021 sulla riduzione delle disuguaglianze con particolare attenzione alla povertà lavorativa, in cui il Parlamento europeo, tra l'altro, ribadisce alla Commissione il suo invito a presentare senza indugio misure vincolanti in materia di trasparenza salariale, in linea con l'impegno assunto nella strategia per la parità di genere 2020-2025 e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali;

condivise le valutazioni espresse nel considerando n. 14 della proposta di direttiva, secondo cui la discriminazione retributiva basata sul genere può implicare un'intersezione di vari assi di discriminazione o disuguaglianza qualora il lavoratore appartenga a uno o più gruppi protetti contro la discriminazione fondata sul sesso, da un lato, e la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, dall'altro;

appreziate le previsioni dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera *a*), della proposta, che individuano una nozione ampia di retribuzione da considerare ai fini della valutazione del rispetto del principio di parità, nell'ambito della quale rientrano tutte le erogazioni e i *benefit*, anche in natura, riconosciuti a motivo dell'impiego;

ritenuto che la proposta di direttiva debba inserirsi all'interno di un sistema più ampio di misure che intervengano anche sulle cause che determinano, in concreto, la disparità dei trattamenti tra donne e uomini, in particolare con un rafforzamento dell'offerta di servizi per la cura familiare e di servizi educativi per l'infanzia;

rilevato che la Missione n. 4 del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza, valutato positivamente dalla Commissione europea, reca misure volte ad innalzare il tasso di presa in carico degli asili, nonché a potenziare i servizi educativi dell'infanzia e l'estensione del tempo pieno a scuola, per fornire sostegno alle madri con figli piccoli;

osservato che nell'ambito della Missione n. 5 del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza è previsto uno specifico intervento riferito alla definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere in ambito lavorativo, che tenga conto anche del riconoscimento della parità salariale a parità di mansioni;

ricordato che questa Commissione ha recentemente concluso l'esame del testo

unificato della proposta di legge C. 522 e delle proposte di legge abbinata, che, modificando la disciplina contenuta nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, disciplina, tra l'altro, l'introduzione di una certificazione di pari opportunità di lavoro, da attribuire alle aziende che rispettano specifici parametri, riferiti anche alle disparità retributive, prevedendo altresì l'introduzione di misure premiali per le imprese che accedano alla certificazione;

considerato che:

l'articolo 8, paragrafo 4, consente agli Stati membri di redigere essi stessi talune categorie di informazioni sul divario retributivo tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile, sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale;

l'esigenza di miglioramento della trasparenza retributiva dovrebbe essere coniugata con la promozione di misure volte a favorire la costruzione di una cultura della cooperazione tra i diversi attori interni all'azienda, che si traduca in una solida cultura aziendale di uguaglianza;

preso atto della relazione trasmessa dal Governo ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, sul documento;

preso atto degli elementi di conoscenza e valutazione acquisiti nel corso delle audizioni svolte sul documento;

preso atto altresì del parere favorevole con osservazioni approvato sul documento dalla XIV Commissione Politiche dell'Unione europea nella seduta del 7 luglio 2021;

rilevata, infine, la necessità che il presente documento conclusivo sia trasmesso tempestivamente alla Commissione europea, nonché al Parlamento europeo e al Consiglio, nell'ambito del cosiddetto dialogo politico,

esprime una

VALUTAZIONE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

a) al fine di ridurre gli ambiti di discrezionalità riconosciuti ai legislatori e alle autorità giurisdizionali nazionali, si segnala l'esigenza di introdurre già nell'ambito dell'articolo 4 una più precisa indicazione dei criteri e delle metodologie per misurare il valore dei diversi lavori, anche con riguardo al confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico, prevedendo in particolare un coinvolgimento, nel processo della loro definizione, delle parti sociali;

b) si valuti l'opportunità di precisare la portata dell'articolo 5, paragrafo 2, che vieta ai datori di lavoro di richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro, al fine di limitarne l'applicazione alle richieste che possano determinare effetti discriminatori;

c) in relazione all'attribuzione di specifici diritti e poteri ai rappresentanti dei lavoratori, prevista dall'articolo 7, paragrafo 4, dall'articolo 8, paragrafi 5 e 7, dall'articolo 9, dall'articolo 10, paragrafo 3, dall'articolo 13, dall'articolo 18 e dall'articolo 22:

1) si segnala su un piano generale l'esigenza di rafforzare nella proposta di direttiva la valorizzazione di forme di tutela collettiva rispetto a quelle che si basano esclusivamente sull'iniziativa dei singoli lavoratori, precisando altresì in modo più chiaro se le associazioni rappresentative potranno agire in nome e per conto proprio ovvero opereranno in nome e per conto altrui;

2) con specifico riferimento alla formulazione delle disposizioni citate, si ravvisa l'esigenza di precisare nel testo della direttiva che i rappresentanti siano individuati dai lavoratori interessati, salvaguardando le prerogative delle organizzazioni sindacali;

3) si rileva l'opportunità di prevedere che la richiesta di informazioni al datore di lavoro, di cui al paragrafo 3 dell'articolo 7, sia veicolata attraverso i rappresentanti dei lavoratori, in coerenza con quanto previsto dal paragrafo 4 dello stesso articolo;

4) con particolare riferimento alle previsioni di cui agli articoli 9 e 13, si rappresenta, altresì, l'esigenza che i rappresentanti siano individuati nell'ambito delle organizzazioni sindacali rappresentative;

5) appare altresì necessario sopprimere, nella relazione illustrativa dell'articolo 9, il riferimento alla possibilità per il datore di lavoro di designare uno o più lavoratori come rappresentanti dei lavoratori stessi, qualora nell'organizzazione non siano presenti rappresentanti formali, che non appare congruente con il contenuto del medesimo articolo;

d) con riferimento agli articoli 8 e 9, si segnala l'opportunità di estendere gli obblighi di informazione ivi previsti e la conseguente valutazione congiunta delle retribuzioni anche a datori di lavoro con meno di 250 lavoratori, eventualmente graduando la frequenza della pubblicazione delle informazioni, valutando in particolare la possibilità di applicare la norma ai datori di lavoro con oltre 100 dipendenti, in linea con quanto attualmente previsto nella legislazione nazionale italiana per la presentazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, di cui all'articolo 46 del citato Codice delle pari opportunità tra uomo e donna; al fine di ridurre gli aggravati amministrativi per le aziende, si segnala altresì l'opportunità di verificare la possibilità di ricavare in modo automatico le informazioni richieste ai sensi dell'articolo 8 da dati amministrativi già esistenti, quali i flussi informativi trasmessi mensilmente dai datori di lavoro agli enti previdenziali;

e) con riferimento all'articolo 11, si sottolinea l'esigenza di rafforzare il ruolo dei processi di dialogo tra le parti sociali come strumenti per la risoluzione *ex ante*

delle problematiche connesse all'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, rispetto ai mezzi di tutela *a posteriori* apprestati dagli organi giurisdizionali;

f) si valuti l'opportunità di riconsiderare la formulazione dell'articolo 16, paragrafo 3, della proposta di direttiva, precisando in modo più puntuale gli effetti della disposizione sugli *standard* di prova;

g) con riferimento all'articolo 22, si valuti la possibilità di precisare che la protezione contro trattamenti meno favorevoli ivi prevista si applichi anche ai lavoratori che abbiano esercitato il diritto di informazione di cui all'articolo 7 della proposta;

h) con riferimento all'articolo 26, si rappresenta l'opportunità di:

1) prevedere espressamente nel testo della direttiva che sia assicurata la presenza nell'organismo di monitoraggio dell'attuazione del provvedimento di componenti delle organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro;

2) attribuire all'organismo di monitoraggio, nell'ambito delle sue attività di sensibilizzazione delle imprese e delle organizzazioni pubbliche e private, anche funzioni di promozione di iniziative finalizzate a valorizzare le capacità organizzative e decisionali maturate dalle lavoratrici a seguito della maternità.

ALLEGATO

**PARERE DELLA XIV COMMISSIONE
(POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA)**

La XIV Commissione Politiche dell'Unione europea,

esaminata, ai sensi dell'articolo 127, comma 1, del Regolamento, la « 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 » (COM(2021)93 final);

premesso che:

l'obbligo di garantire la parità delle retribuzioni è sancito dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che costituisce la base giuridica della proposta di direttiva;

la necessità di garantire la parità salariale è sancita anche nella direttiva 2006/54/CE che, come chiarito dalla Commissione, non è modificata o sostituita dalla nuova iniziativa, dato il suo più ampio ambito di applicazione per combattere la discriminazione basata sul sesso in materia di occupazione e impiego;

la raccomandazione della Commissione 2014/124/UE indirizza agli Stati membri orientamenti che li aiutino a garantire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva;

l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione, e il Pilastro europeo dei

diritti sociali include tra i suoi principi la parità di trattamento tra donne e uomini e il diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore;

nonostante il quadro giuridico precedentemente delineato, l'effettiva attuazione del principio della parità salariale tra uomini e donne continua a incontrare una serie di ostacoli, come dimostra il dato sul divario retributivo di genere (*gender pay gap*) nell'Unione europea, che misura la differenza nella retribuzione oraria lorda, in base al quale le donne guadagnano in media il 14,1 per cento in meno all'ora rispetto agli uomini;

il differenziale tra retribuzioni, che si amplifica se si considera il divario retributivo complessivo di genere, determina ripercussioni a lungo termine sulla qualità della vita delle donne, le espone a un maggiore rischio di povertà e perpetua il divario retributivo pensionistico;

considerato che:

i divari di genere nel mondo del lavoro persistono ancora in modo accentuato e la pandemia di COVID-19 ha reso più urgente affrontare questo problema, dato che la crisi ha colpito in modo particolare le lavoratrici;

la proposta di direttiva assume pertanto una rilevanza cruciale e rappresenta una delle più importanti tra quelle preannunciate dalla Commissione europea nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 e fa seguito a una valutazione del quadro giuridico dell'Unione europea sulla parità retributiva e a un ciclo di consultazioni pubbliche e indagini mirate,

i cui risultati sono riportati nella valutazione d'impatto che accompagna la proposta:

la proposta risponde, altresì, all'invito che il Consiglio dell'Unione europea ha rivolto alla Commissione di elaborare misure concrete per aumentare la trasparenza retributiva, nonché alla richiesta, avanzata dal Parlamento europeo alla Commissione medesima, di presentare disposizioni vincolanti sulla trasparenza delle retribuzioni e sul divario retributivo tra i generi;

la proposta della Commissione si basa su un'armonizzazione minima dei sistemi degli Stati membri e consente loro, per un verso, di stabilire *standard* più elevati qualora decidano di farlo e, per l'altro, di affidarne l'attuazione alle parti sociali, a condizione che siano in grado di garantire la realizzazione dei risultati perseguiti dalla direttiva;

rilevato che:

il rispetto del diritto alla parità retributiva tra donne e uomini, sancito dal Trattato, richiede che i datori di lavoro dispongano di strutture retributive volte ad assicurare che le donne e gli uomini ricevano pari retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

al fine di consentire ai lavoratori e ai datori di lavoro di valutare ciò che costituisce lavoro di pari valore, la proposta prevede che gli Stati membri stabiliscano strumenti o metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, rispetto a una serie di criteri oggettivi che includono i requisiti professionali, di istruzione e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati;

gli articoli 8 e 9 configurano una serie di obblighi concernenti la rendicontazione e la valutazione delle retribuzioni applicabili solo alle aziende con almeno 250 lavoratori, lasciando però agli Stati membri la possibilità di mantenere o stabilire norme più favorevoli per i lavoratori tramite una comunicazione più proattiva

di informazioni e di relazioni sulle retribuzioni;

segnalato che il disegno di legge recante deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, cosiddetto « *Family act* », in corso di esame parlamentare, che rientra tra le riforme di accompagnamento al Piano italiano per la ripresa e la resilienza, contiene misure rilevanti per la promozione della partecipazione al lavoro delle donne;

considerato inoltre che occorre riconoscere il peso crescente che stanno acquisendo le misure di *welfare* aziendale che accompagnano le retribuzioni, attesa l'importanza di tali misure nell'ambito delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

sottolineata, altresì, la necessità che il presente parere, unitamente al documento finale della Commissione di merito, sia trasmesso tempestivamente alla Commissione europea nell'ambito del cosiddetto dialogo politico, nonché al Parlamento europeo e al Consiglio,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

valuti la Commissione di merito l'opportunità di segnalare, nelle competenti sedi europee, che:

a) all'articolo 4, i criteri e le metodologie, volti a valutare e confrontare il valore dei diversi lavori, necessiterebbero di una migliore esplicitazione, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella relativa definizione;

b) occorrerebbe, altresì, chiarire la previsione, di cui al paragrafo 4 del medesimo articolo 4, che consente un confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico, nel caso in cui non sia possibile individuare un lavoratore di riferimento reale, al fine di evitare incertezze interpretative e applicative che ne potrebbero derivare;

c) gli adempimenti di cui agli articoli 8 e 9 dovrebbero essere estesi a una più ampia platea di destinatari, tenuto conto della composizione del tessuto economico e produttivo europeo e della rilevanza delle informazioni sul divario retributivo di genere ai fini del rafforzamento dei meccanismi di trasparenza retributiva.

