



Proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne

Dossier n° 49 -
20 aprile 2021

Tipo e numero atto	<i>Proposta di Direttiva COM(2021)93</i>
Data di adozione	<i>4 marzo 2021</i>
Base giuridica	<i>La proposta si basa sull'articolo 157, paragrafo 3, del TFUE, che prevede che l'UE adotti misure volte ad assicurare 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</i>
Settori di intervento	<i>Politica dell'occupazione dell'UE; retribuzione del lavoro; uguaglianza di genere; discriminazione sessuale; discriminazione economica; parità retributiva; parità di trattamento; condizioni di lavoro</i>
Esame presso le istituzioni dell'UE	<i>La proposta è stata assegnata alla Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) del Parlamento europeo</i>
Assegnazione	<i>9 marzo 2021, XI Commissione lavoro</i>
Termine per il controllo di sussidiarietà	<i>5 maggio 2021</i>
Segnalazione da parte del Governo	<i>Sì</i>

Finalità/Motivazione

Sebbene il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso femminile e maschile sia un principio fondamentale dell'Unione europea, l'effettiva attuazione di tale principio continua a incontrare una serie di ostacoli, come dimostra il dato sul **divario retributivo di genere** (*gender pay gap*) nell'UE in base al quale le **donne guadagnano** in media il **14,1% in meno** all'ora **rispetto agli uomini** (dato Eurostat per il 2019). Il differenziale tra retribuzioni, che si amplifica se si considera il **divario retributivo complessivo di genere** (v. *infra*), 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** (*gender pension gap*), che è addirittura pari al **29%** nell'UE (dato Eurostat per il 2019).

La Commissione europea, che aveva preannunciato l'adozione di misure vincolanti sulla trasparenza retributiva nella [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#), ha presentato il 4 marzo 2021 una 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:

1) una maggiore trasparenza retributiva/salariale per i lavoratori e i datori di lavoro, in particolare al fine di prevedere che:

- i datori di lavoro forniscano informazioni alle **persone in cerca di lavoro** sul livello - o l'intervallo - retributivo iniziale, nell'annuncio del posto vacante o prima del colloquio di lavoro, e non chiedano ai potenziali lavoratori informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite;
- i **lavoratori** abbiano il **diritto di chiedere informazioni** al proprio datore di lavoro sul loro livello di retribuzione individuale e sui livelli salariali medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- i **datori di lavoro con almeno 250 dipendenti** rendano pubbliche all'interno della loro organizzazione **informazioni** sul divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori ed effettuino una **valutazione delle retribuzioni**, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, qualora emerga un divario retributivo di genere di almeno il 5% non giustificabile in base a fattori oggettivi neutri dal punto di vista del genere;

2) un migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni retributive, in particolare al fine di prevedere che:

- i lavoratori che hanno subito discriminazioni retributive di genere possano ottenere un **risarcimento**, compreso il recupero integrale della retribuzione arretrata e dei relativi premi o pagamenti in natura;
- l'**onere della prova** circa l'insussistenza della violazione del principio della parità di retribuzione spetti alla parte convenuta (**datore di lavoro**);
- gli Stati membri introducano **sanzioni** specifiche per le violazioni della norma sulla parità retributiva, compreso un livello minimo di ammende;
- gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori possano agire in procedimenti giudiziari o amministrativi per conto dei lavoratori e condurre **azioni collettive** sulla parità di retribuzione.

La proposta, che si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i lavoratori, non impedisce 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 (considerando 10).

Il 30 gennaio 2020 il Parlamento europeo ha adottato una [risoluzione](#) con cui ha chiesto alla Commissione europea di presentare disposizioni vincolanti sulla trasparenza delle retribuzioni e sul divario retributivo tra i generi, da applicare sia al settore pubblico che a quello privato, nonché degli obiettivi chiari e un monitoraggio più efficace dei progressi compiuti, mentre il 2 dicembre 2020 il Consiglio dell'UE ha approvato le [conclusioni](#) dal titolo "Affrontare il problema del divario retributivo di genere: Valorizzazione e ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito", con le quali, tra l'altro, ha invitato la Commissione a intensificare gli sforzi per ridurre il divario retributivo di genere e il divario di genere nell'assistenza, e gli Stati membri a sviluppare e definire maggiormente un quadro, compresi eventuali accordi collettivi, per la condivisione, in modo equo, del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini.

Contesto di riferimento

Quadro giuridico dell'UE

L'obbligo di garantire la parità delle retribuzioni è sancito dall'[articolo 157](#) del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), che **vieta la discriminazione basata sul sesso in materia di remunerazione per uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale**, e dalla [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. **L'articolo 4** di tale direttiva stabilisce che, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, occorre **eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul**

sexso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

Nell'**ordinamento italiano** la direttiva 2006/54/CE è stata attuata mediante il [decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5](#), che ha apportato modifiche al [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna](#) (decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198).

*La **relazione del Governo**, trasmessa alle Camere ai sensi dell'articolo 6, comma 4, della legge n. 234 del 2012, segnala che il **Codice** delle pari opportunità tra uomo e donna necessita di essere **allineato alle disposizioni della direttiva**, in particolare per quanto riguarda i contenuti e le tempistiche di presentazione dei Piani triennali di azioni positive (da parte delle pubbliche amministrazioni) e dei Rapporti biennali da parte delle aziende (artt. 46 e 48 del Codice) e la struttura, i compiti e le risorse (umane e finanziarie) degli organismi di parità (vedi infra all'interno del capitolo concernente il contenuto della proposta di direttiva).*

Nel marzo 2014 è stata altresì adottata la [raccomandazione](#) sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza, la quale fornisce agli Stati membri orientamenti che li aiutino a garantire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva, per contrastare le discriminazioni salariali e contribuire a colmare il persistente divario retributivo tra i sessi, ponendo l'accento sulle misure atte a migliorare la trasparenza salariale, senza tuttavia limitarsi esclusivamente a questo aspetto.

Si ricorda inoltre che [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 che 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.

La legge di bilancio 2021 (art. 1, c. 276, L. 178/2020) ha istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il **Fondo per il sostegno della parità salariale di genere**, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

Si segnala inoltre che è **all'esame della XI Commissione (Lavoro) della Camera dei deputati il [Testo unificato AC 522](#)** che reca disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi, prevedendo in particolare:

- che tra le fattispecie discriminatorie siano inseriti anche gli atti di natura organizzativa e oraria che, modificando l'organizzazione del lavoro, mettono la lavoratrice in una posizione di svantaggio;
- che il rapporto biennale relativo alla situazione del personale sia redatto dalle aziende (pubbliche e private) che impiegano più di 50 dipendenti (in luogo degli oltre 100 attualmente previsti);
- la pubblicazione dell'elenco delle aziende che hanno trasmesso il suddetto rapporto e di quelle che non lo hanno fatto;
- il rilascio di una specifica certificazione di pari opportunità di lavoro da attribuire alle aziende che realizzano i parametri minimi di rispetto delle pari opportunità.

Fattori che contribuiscono al divario retributivo di genere

Tra le **cause specifiche** del divario retributivo rilevano (secondo i [dati](#) della Commissione europea e i [dati](#) del Parlamento europeo):

- la **segregazione nell'istruzione e nel mercato del lavoro**: nello specifico, si fa riferimento alla concentrazione di un solo genere in determinati settori educativi o professionali (segregazione orizzontale) o alla concentrazione di un solo genere in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni (segregazione verticale). Secondo la Commissione europea e il Parlamento europeo, circa il 30% del divario retributivo di genere totale è spiegato dalla **sovrarappresentazione delle donne in settori relativamente a bassa retribuzione**, come l'assistenza e l'istruzione, mentre la percentuale di dipendenti maschi è molto alta (oltre l'80%) nei settori meglio retribuiti, come la scienza, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM). Questo avviene sebbene le laureate superino i laureati nell'UE ([dati](#)

Eurostat);

- il fenomeno del "**soffitto di cristallo**": le posizioni lavorative di gestione e supervisione sono ricoperte in larga maggioranza da uomini. Gli uomini ricevono più promozioni rispetto alle donne, in tutti i settori, di conseguenza vengono pagati di più. Questa tendenza raggiunge il culmine ai livelli più alti della scala lavorativa con le **donne che occupano poche posizioni apicali e dirigenziali**: meno del 10% degli amministratori delegati delle principali aziende è rappresentato infatti da donne. Inoltre, le donne manager guadagnano il 23% in meno all'ora rispetto agli uomini manager;
- l'**equilibrio tra lavoro e vita privata**: le donne non soltanto guadagnano di meno all'ora, ma svolgono anche meno ore di lavoro retribuito rispetto agli uomini, ma più ore in un lavoro non retribuito (cura di figli o familiari, lavori domestici). Sul mercato del lavoro, tale differenza si riflette nel fatto che **solo l'8,7% degli uomini** nell'UE lavora **part-time**, contro quasi un terzo delle **donne (31,3%)**. In totale, le donne hanno più ore di lavoro alla settimana rispetto agli uomini. Inoltre, le donne sono più propense ad avere interruzioni di carriera e a prendere decisioni professionali basate sulla cura e le responsabilità familiari.

A giudizio della Commissione europea, inoltre, che ha condotto un'approfondita **valutazione d'impatto** (che ha fatto seguito a una valutazione del 2020 del quadro giuridico sulla parità retributiva e a un ciclo di consultazioni pubbliche e indagini mirate, i cui risultati sono riportati nella citata valutazione d'impatto):

- la **mancanza di trasparenza salariale impedisce** ai lavoratori di sapere in che modo la loro retribuzione, mediamente, è raffrontabile con quella dei colleghi dell'altro sesso che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. In questo modo, essi non dispongono di informazioni che permettano loro di sapere se sono remunerati conformemente al diritto alla parità di retribuzione. Inoltre, in mancanza di trasparenza salariale, i datori di lavoro non riesaminano necessariamente le retribuzioni versate ai loro dipendenti, né verificano se i loro sistemi retributivi e la classificazione professionale omettono di valutare competenze pertinenti (ad esempio nell'economia di servizi);
- la **mancanza di certezza giuridica** sui concetti di "**pari valore**" e di "**retribuzione**" costituisce uno dei principali ostacoli all'attuazione effettiva del principio della parità retributiva;
- un **accesso insufficiente alla giustizia**, associato al timore di vittimizzazione dei lavoratori, rende ancora più difficile l'applicazione del diritto alla parità retributiva.

Secondo le **valutazioni** condotte dal Parlamento europeo, una riduzione di un punto percentuale del divario retributivo di genere comporterebbe un aumento del PIL dello 0,1%.

La Commissione europea (**sintesi** della valutazione d'impatto) ha, inoltre, effettuato una stima ipotetica dei potenziali effetti di una riduzione complessiva di 3 punti percentuali del divario retributivo di genere, che potrebbe ottenersi anche grazie alle misure proposte. Tale riduzione comporterebbe una diminuzione del rischio di povertà nell'UE a circa il 14,6% (dal tasso iniziale medio del 16,3%), con sensibili variazioni tra i Paesi e secondo il tipo di nucleo familiare. A sua volta, ciò comporterebbe un aumento generale della retribuzione totale pari al 6,9% e una diminuzione complessiva della disparità di reddito disponibile e di mercato. Il tasso di povertà si ridurrebbe soprattutto per le famiglie monoparentali, l'85% delle quali è rappresentato da donne. Avrebbe inoltre un impatto positivo sui bilanci nazionali: il gettito fiscale derivante dalle imposte dirette e dai contributi sociali aumenterebbero di circa il 7,5%, mentre i trasferimenti sociali (prestazioni in denaro) diminuirebbero di circa lo 0,4%, principalmente a causa di un calo delle prestazioni condizionate al reddito.

Si consideri, infine, che la **crisi pandemica in corso ha colpito in modo particolare le lavoratrici**: le donne, più degli uomini, svolgono lavori interinali, a tempo parziale e precari e sono quindi più soggette alla perdita del posto di lavoro o alla cassa integrazione a seguito della crisi. Le donne, inoltre, si sono fatte carico di una quota consistente di responsabilità di assistenza a seguito della chiusura delle scuole e dei servizi di sostegno (*per approfondimenti*

sull'impatto della crisi pandemica sulle donne, si veda anche la [Relazione 2021 sulla parità di genere nell'UE](#) presentata lo scorso 5 marzo dalla Commissione europea).

Dati più recenti sul divario retributivo di genere

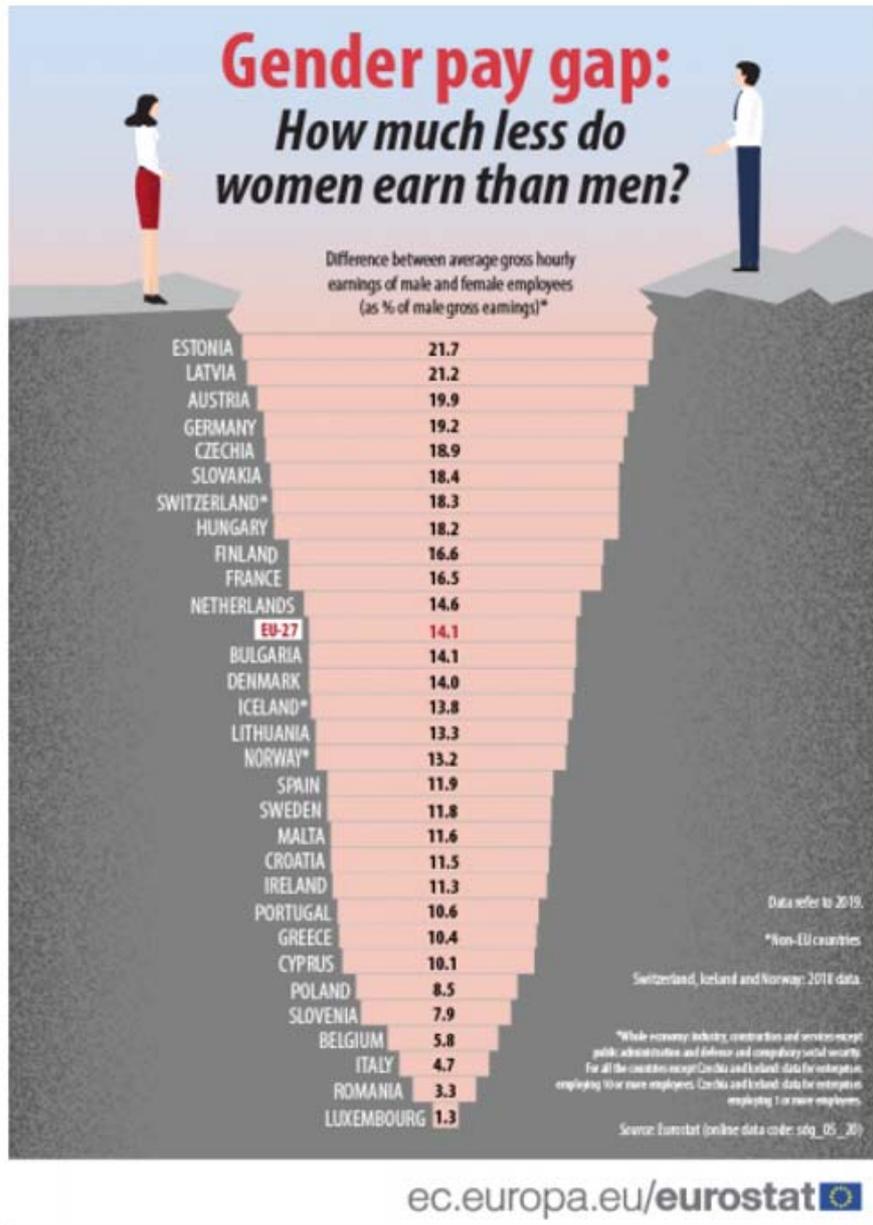
Divario retributivo di genere (gender pay gap - GPG)

Il **divario o differenziale retributivo di genere** (*gender pay gap* - GPG) è la **differenza tra i compensi orari lordi di uomini e donne**, espressa in percentuale della retribuzione oraria lorda media degli uomini. Nell'UE, è definito ufficialmente come "**differenziale retributivo di genere non corretto**", in quanto fornisce un quadro generale delle diseguaglianze di genere in termini di paga oraria ma non tiene conto di tutti i fattori che influenzano il differenziale retributivo di genere, come le differenze in termini di istruzione, esperienza sul mercato del lavoro, ore lavorate, tipo di lavoro.

Nei calcoli, inoltre, si tiene conto soltanto delle **aziende** (sia pubbliche che private) **con dieci o più dipendenti**.

In linea generale, considerando la composizione del tessuto economico e produttivo europeo, la misurazione del divario retributivo non tiene conto della situazione di numerose imprese (si vedano le tabelle nella sezione "contenuto" del dossier con riferimento agli articoli 8 e 9). In Italia, le aziende con meno di 10 dipendenti rappresentano circa il 94% del totale e danno lavoro a circa 6,5 milioni di persone.

In base ai più recenti [dati](#) Eurostat, nel **2019** la **retribuzione oraria lorda** delle donne era, in media, nell'UE, del **14,1% inferiore a quella degli uomini**. Negli Stati membri variava ampiamente: dall'1,3% in Lussemburgo al 21,7% in Estonia. **L'Italia** si attestava **al 4,7%**.



Nella maggior parte degli Stati membri si registrato un divario retributivo di genere (in termini assoluti) **più elevato nel settore privato che nel settore pubblico**, come può evincersi dal grafico seguente. Il divario retributivo di genere variava nel settore **privato** dall'8,9% in Belgio al 22,9% in Germania (in **Italia** il **17%**) e nel settore **pubblico** dal -0,4% in Romania al 19,7% in Lettonia (in **Italia** il **3,8%**).

The unadjusted gender pay gap by economic control (%), 2019

	Public	Private
Belgium	1.9	8.9
Bulgaria	17.6	13.1
Czechia ⁽²⁾	16.9	21.3
Denmark	11.3	13.9
Germany	10.9	22.9
Spain	10.3	16.2
Croatia	11.1	14.3
Italy	3.8	17.0
Cyprus	-0.3	19.6
Latvia	19.7	19.5
Lithuania	14.0	14.4
Hungary ⁽²⁾	14.4	16.0
Netherlands	12.0	20.4
Poland	3.8	15.7
Portugal	14.0	17.9
Romania ⁽¹⁾	-0.4	11.5
Slovenia	12.4	11.1
Slovakia	15.8	19.4
Finland	17.2	16.6
Sweden	8.8	10.3

Note: For all the countries except Czechia: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); for Czechia: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S;

Data not available for EE, IE, EL, FR, LU, MT, AT, IS, NO and CH.

Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(¹) Estimated data.

(²) Definition differs (see metadata)

(³) Break in series

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2ct)

Un minore divario retributivo di genere non si traduce in una maggiore parità. In alcuni casi, infatti, come quello italiano, divari retributivi più bassi tendono ad essere collegati, tra l'altro, ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e alle specificità del settore pubblico e privato (il primo caratterizzato da una forte presenza femminile).

Secondo [dati](#) Eurostat, il **tasso di occupazione femminile in Italia** (calcolato con riferimento alla popolazione attiva e alla fascia d'età 15-64 anni) **nel 2020** era il più basso tra i Paesi UE dopo la Grecia, pari al **52,7%**. Per quanto concerne il divario occupazionale di genere, secondo [dati](#) Eurostat, **l'Italia è il Paese UE con il divario occupazionale di genere più ampio**, pari al **19,9%**.

Secondo la relazione del Governo, a contribuire al dato italiano concorrono, da una parte, l'effetto composizione tra settore pubblico (dove il gender pay gap è molto basso) e settore privato (ove, invece, è sostanzialmente in linea con gli altri Stati membri), e, dall'altra, il tasso di occupazione femminile e le diverse qualifiche professionali. A spiegare tale differenza tra settore pubblico e privato - continua la relazione - è il fatto che nel primo uno dei parametri fondamentali della retribuzione è l'anzianità, fattore sostanzialmente gender neutral; mentre nel privato sono determinanti fattori come straordinari, flessibilità, trasferte, che risultano penalizzanti per le donne, accentuando dunque il differenziale retributivo di genere.

Si può osservare, inoltre, che il divario retributivo è generalmente **molto più basso per i nuovi arrivati nel mondo del lavoro** (giovani) e **tende ad aumentare con l'età** a causa delle

interruzioni di carriera che le donne possono subire durante la loro vita lavorativa. Tuttavia, tali differenze per fasce di età possono avere andamenti diversi nei vari Paesi. In **Italia**, il divario è del 3,6% prima dei 25 anni di età, sale al 4,6% nella fascia 25-34 e 35-44, sale ancora al 6,4% nella fascia 45-54 e aumenta ulteriormente all'8,8% nella fascia 55-64.

	< 25 years	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 years +
Belgium ^(*)	0.9	3.8	5.4	5.2	9.2	:
Bulgaria	8.2	16.0	18.9	16.4	6.7	-12.1
Czechia ^(*)	9.5	13.0	23.3	21.6	12.8	13.1
Denmark	4.4	10.9	14.9	17.6	16.3	9.4
Spain	1.7	4.6	9.7	13.8	18.2	34.3
France	3.3	10.5	13.3	19.5	22.5	27.6
Croatia	4.3	8.9	12.8	18.6	8.6	5.2
Italy ^(*)	3.6	4.6	4.6	6.4	8.8	:
Cyprus	13.9	4.3	7.3	14.8	10.2	25.6
Latvia ^(*)	10.6	19.8	23.1	17.8	15.5	14.0
Lithuania	11.3	12.9	16.9	9.8	9.5	9.8
Hungary	8.1	16.1	22.8	19.1	14.8	18.7
Malta	4.2	7.2	14.3	14.6	11.7	12.0
Netherlands	2.3	1.9	8.6	19.1	20.4	13.8
Poland	9.8	11.0	13.6	8.2	0.1	2.3
Portugal	5.8	8.1	11.0	14.1	12.7	28.8
Romania ^(*)	5.4	8.1	4.5	-1.2	-5.4	-17.8
Slovenia	9.1	9.7	10.6	10.6	6.1	5.1
Slovakia	10.4	14.1	22.3	20.6	16.3	11.7
Finland	5.9	10.0	17.2	20.3	20.5	24.0
Sweden	5.1	7.4	12.4	15.8	14.7	11.7

(:) not available

Note: For all the countries except Czechia: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); for Czechia: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S;

Data breakdown by age not available for DE, EE, IE, EL, LU, AT, IS, NO and CH.

Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(*) Estimated data.

(*) Definition differs (see metadata)

(*) Confidential data: BE and IT: 65 years+.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2ag)

eurostat 

Inoltre, il divario retributivo di genere nelle **attività finanziarie e assicurative** è **più elevato** rispetto a quello che si registra nell'economia aziendale nel suo complesso. Nel 2019, il divario retributivo nelle attività finanziarie e assicurative variava dal 6,6% in Belgio al 38,3% nella Repubblica Ceca. All'interno dell'economia aziendale nel suo complesso, il divario retributivo di genere più elevato è stato registrato in Estonia (23,2%) e il più basso in Svezia (8,7%). In **Italia**, il divario più alto si registrava nelle attività professionali, scientifiche e tecniche (24,9%) e nelle attività finanziarie e assicurative (22,7%), mentre è più basso nel comparto manifatturiero (14,6%).

	Business economy (B to N)	Manufacturing (C)	Electricity, gas, steam and air conditioning supply (D)	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities (E)	Construction (F)	Information and communication (J)	Financial and insurance activities (K)	Real estate activities (L)	Professional, scientific and technical activities (M)
Belgium	9.9	10.4	5.9	11.8	7.2	11.0	6.6	9.9	5.2
Bulgaria	14.0	22.7	8.2	5.6	-11.5	22.4	29.5	-7.5	16.5
Czechia(*)	14.4	24.1	17.5	5.3	7.4	30.5	38.3	9.0	24.8
Denmark	14.3	10.2	16.0	4.8	7.0	15.6	17.4	9.0	18.6
Germany	22.5	22.8	20.5	3.7	11.2	24.4	24.2	17.1	27.6
Estonia	23.2	25.2	16.6	7.7	13.0	25.5	29.1	14.3	11.6
Spain	16.9	17.0	15.1	10.5	-8.3	12.0	15.0	14.9	18.7
France	14.0	14.0	9.8	-2.9	-9.7	15.3	31.3	14.1	23.0
Croatia	13.0	21.6	0.7	-3.5	-17.6	12.6	24.8	2.2	16.6
Italy(*)	14.7	14.6	:	:	:	15.8	22.7	:	24.9
Cyprus(*)	17.5	24.4	0.0	-16.7	-1.0	15.8	20.2	-36.8	28.7
Latvia	21.5	22.8	1.4	16.6	5.1	31.5	32.0	18.4	27.6
Lithuania	15.0	24.6	9.1	11.6	-2.9	30.2	36.3	14.3	17.2
Luxembourg(*)	10.9	10.3	:	:	-8.7	17.6	24.5	13.9	20.9
Hungary(*)	15.4	22.9	20.5	10.5	-2.8	23.7	36.0	7.2	17.0
Malta(*)	14.8	23.6	:	19.9	4.3	15.0	25.3	23.1	24.2
Netherlands	20.4	17.1	11.3	-1.4	9.2	16.1	25.8	16.6	20.6
Austria	21.6	20.9	13.6	8.3	8.2	20.3	28.0	28.4	27.5
Poland	15.4	18.4	5.1	-0.4	-8.7	28.2	30.8	7.6	19.2
Portugal	17.1	18.4	0.2	-28.4	-13.5	14.3	23.6	11.4	19.7
Romania(*)	11.6	22.8	8.5	3.1	-10.3	26.2	32.4	0.0	3.3
Slovenia	9.9	14.0	1.6	-24.2	-27.0	19.5	24.0	3.3	12.2
Slovakia	19.0	25.4	12.0	-1.0	8.0	27.7	31.4	17.0	13.1
Finland	15.9	8.5	18.0	2.8	1.5	13.2	28.2	17.2	15.0
Sweden	8.7	3.3	5.8	-4.9	-2.9	8.7	25.4	6.5	11.2

(:) not available

Note: For all the countries except Czechia: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O); for Czechia: enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S.

Data not available for Ireland, Greece, Iceland, Norway and Switzerland

Gender pay gap data for 2019 are provisional until benchmark figures, taken from the Structure of Earnings survey, become available in December 2024

(*) Estimated data: RO: all sections.

(*) Definition differs (see metadata)

(*) Break in series

(*) Unreliable data: CY: sections D, E, F, L; MT: section L.

(*) Confidential data: IT sections D, E, F, L; LU: sections D, E; MT: section D.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpr2)



Divario retributivo complessivo di genere (gender overall earnings gap - GOEG)

Eurostat ha elaborato anche un altro indicatore sintetico, il **divario retributivo complessivo di genere** (*gender overall earnings gap* - GOEG), che misura la **differenza tra il salario annuale medio** percepito da donne e uomini tenendo conto dell'**impatto dei tre fattori combinati**, vale a dire: (1) la retribuzione oraria media, (2) la media mensile del numero di ore retribuite e (3) il tasso di occupazione, sulla retribuzione media di tutte le donne in età lavorativa - occupate o meno - rispetto agli uomini.

Gli ultimi **dati**, che si riferiscono al **2018**, mostrano che il divario retributivo complessivo di genere era del **36,7% nell'UE**, con **importanti differenze** tra gli Stati membri: dal 20,4% della Lituania al 44,2% di Austria e Paesi Bassi (**Italia al 43%**).

+ GEO ▾		2018
European Union - 27 countries		36.7
European Union - 28 countries		37.3
Euro area - 19 countries (from 2011)		38.7
Belgium		26.4
Bulgaria		24.1
Czechia		36.0
Denmark		25.1
Germany (until 1990 former GDR)		41.9
Estonia		32.6
Ireland		35.7
Greece		40.5
Spain		33.0
France		31.0
Croatia		25.5
Italy		43.0
Cyprus		25.2
Latvia		25.7
Lithuania		20.4
Luxembourg		23.2
Hungary		32.8
Malta		39.4
Netherlands		44.2
Austria		44.2
Poland		30.7
Portugal		20.6
Romania		25.3
Slovenia		21.0
Slovakia		35.5
Finland		24.6
Sweden		23.5 ^(b)

A livello dell'UE, il divario retributivo di genere, il divario orario di genere e il divario occupazionale di genere hanno contribuito rispettivamente in misura pari al 36,1%, 28,9% e al 35% al divario retributivo complessivo di genere. Per **l'Italia** tali parametri ammontano rispettivamente al 9,9%, 34,7% e 55,4%, con un contributo prevalente del divario occupazionale di genere come precedentemente rilevato.

Contributions to the gender overall earnings gap, 2018 (%)

	Contributions to the gender overall earnings gap		
	Gender pay gap	Gender hours' gap	Gender employment rate gap
EU-27	36.1	28.9	35.0
Belgium	19.4	42.7	38.0
Bulgaria	55.1	4.1	40.8
Czechia	49.3	8.0	42.7
Denmark	54.7	19.0	26.2
Germany	41.4	40.2	18.4
Estonia	62.6	14.7	22.7
Ireland	27.1	37.3	35.6
Greece	21.1	10.0	68.9
Spain	31.5	24.4	44.1
France	49.3	21.9	28.9
Croatia	41.2	5.6	53.2
Italy	9.9	34.7	55.4
Cyprus	38.1	16.2	45.7
Latvia	73.2	10.4	16.4
Lithuania	66.4	23.3	10.3
Luxembourg	5.6	53.6	40.8
Hungary	38.9	10.1	51.1
Malta	27.8	16.0	56.2
Netherlands	27.3	53.2	19.5
Austria	39.1	40.3	20.7
Poland	24.4	22.1	53.5
Portugal	40.1	23.8	36.1
Romania	7.4	1.9	90.7
Slovenia	41.4	16.7	41.9
Slovakia	50.3	6.8	43.0
Finland	65.5	20.2	14.3
Sweden	47.9	38.1	14.0

Contenuto

La [proposta di direttiva](#) - che consta di 34 articoli suddivisi in quattro capi - stabilisce **prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva** tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sancito dall'articolo 157 del TFUE, e del divieto di discriminazione fondata sul sesso, di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei meccanismi di applicazione (**articolo 1**).

La Commissione chiarisce di aver **deciso di non modificare o sostituire la direttiva 2006/54/CE dato il suo più ampio ambito di applicazione** per combattere la discriminazione basata sul sesso in materia di occupazione e di impiego; a giudizio della Commissione, un capitolo autonomo riguardante la trasparenza retributiva e le relative disposizioni di applicazione non sarebbe adeguato alla struttura esistente di tale direttiva e sarebbe sproporzionato rispetto alle sue disposizioni, che disciplinano altri aspetti della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego.

La direttiva proposta 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 affidare l'attuazione alle parti sociali. Tale approccio rispetta le diverse caratteristiche dei sistemi nazionali di dialogo sociale e di contrattazione collettiva e l'autonomia delle parti sociali.

Ambito di applicazione (articolo 2): la direttiva si applica ai **datori di lavoro del settore**

pubblico e privato (paragrafo 1).

La Commissione ([comunicato stampa](#)) chiarisce che anche le ONG sono incluse nella misura in cui agiscono in qualità di datori di lavoro.

Si applica poi 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 (paragrafo 2).

Sono compresi i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato o le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, mentre i lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti sono coperti dalla proposta a condizione che soddisfino i criteri per determinare lo status di lavoratore stabiliti dalla Corte di giustizia (causa C-66/85 Lawrie-Blum e più recentemente causa C-216/15 Ruhrländlinik e causa C-658/18 UX contro Governo della Repubblica italiana) (considerando 11).

Definizioni (articolo 3): l'elenco delle **definizioni** comprende sia definizioni mutate dalla direttiva 2006/54/CE (retribuzione, discriminazione diretta, discriminazione indiretta), sia nuove definizioni specificamente connesse al diritto alla parità retributiva (quali livello retributivo, divario retributivo, retribuzione mediana, divario retributivo mediano, quartile retributivo e categoria di lavoratori).

*In merito a queste ultime definizioni e a quella di "retribuzione", la **relazione del Governo** segnala che esse non si rinvergono attualmente nella legislazione italiana e pertanto **occorrerà introdurle**.*

In particolare, per "**retribuzione**" si intende "il salario o stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore ("componenti complementari o variabili") a motivo dell'impiego di quest'ultimo". Rispetto alla definizione di "retribuzione" già contenuta nella direttiva vigente, la definizione contenuta nella proposta provvede a specificare il riferimento alle componenti della retribuzione.

Essa comprende, quindi, secondo la Commissione, eventuali prestazioni complementari quali bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e le tessere dei mezzi di trasporto), indennità di alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. Dovrebbe inoltre includere elementi di remunerazione dovuti per legge o per contratto collettivo (considerando 13).

La Commissione (considerando 14) ricorda che l'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE stabilisce che non deve sussistere alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, in particolare per quanto riguarda la retribuzione.

Per **discriminazione diretta** si intende una "situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga", mentre per **discriminazione indiretta** una "situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

Considerato che la discriminazione retributiva basata sul genere può comportare un'intersezione di vari assi di discriminazione, ai sensi della direttiva comprende:

- le **molestie e le molestie sessuali**, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti disciplinati dalla direttiva in esame o derivino da tale esercizio;
- **l'ordine di discriminare persone a motivo del loro sesso**;
- qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per **ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità**;
- la discriminazione fondata sul sesso e su qualunque altro motivo (sulla base del sesso, da un lato, e della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età o dell'orientamento sessuale, quali tutelati dalla direttiva 2000/43/CE o dalla direttiva 2000/78/CE).

Stesso lavoro e lavoro di pari valore (articolo 4): i datori di lavoro devono disporre di

strutture retributive che assicurino che le donne e gli uomini godano di parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (paragrafo 1).

Devono altresì assicurare lo sviluppo di **strumenti o metodologie** (che possono includere sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere) volti a **valutare e confrontare**, in relazione al valore del lavoro, se i lavoratori si trovano in una **situazione analoga**, sulla base di **criteri oggettivi** che includono i requisiti professionali e in materia di istruzione e formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati, mentre **non includono criteri basati**, direttamente o indirettamente, sul **sex** dei lavoratori, né si basano su tali criteri (paragrafi 2 e 3).

Sul punto la Commissione chiarisce che la proposta integra i principali orientamenti e criteri oggettivi della Corte di giustizia per valutare cosa debba essere considerato "lavoro di pari valore" (causa C-400/93, *Royal Copenhagen*; causa C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*; causa C-381/99, *Brunnhöfer*; causa C-427/11, *Margaret Kenny e a./Minister for Justice, Equality and Law Reform e a.*). In linea con la giurisprudenza della Corte, infatti, i posti di lavoro dovrebbero essere confrontati alla luce di criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere, quali l'istruzione, i requisiti professionali e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura delle mansioni da svolgere (considerando 15).

Il **paragrafo 4** integra poi due precisazioni stabilite nella giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE (Causa C-320/00 *Lawrence* e Causa 129/79 *Macarthy*): al fine di stabilire se i lavoratori si trovino in una situazione analoga, il raffronto non è necessariamente limitato alle situazioni in cui uomini e donne lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma **i lavoratori possono trovarsi in una situazione analoga anche quando non lavorano per lo stesso datore di lavoro** se le differenze rilevate nelle condizioni retributive possono essere ricondotte ad un'unica fonte che stabilisce le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione (ad esempio, derivanti dalle disposizioni di legge o da contratti salariali collettivi applicabili a diverse imprese, o quando le condizioni di lavoro sono stabilite centralmente per più organizzazioni o imprese all'interno di una holding o di un conglomerato); inoltre, il **confronto non si limita a situazioni nelle quali i lavoratori di riferimento svolgano simultaneamente mansioni uguali alla parte ricorrente**. Nel caso in cui non esista un lavoratore di riferimento reale, dovrebbe essere poi consentito un confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico o l'utilizzo di altre prove (statistiche o altre informazioni disponibili) che consentano di presumere eventuali discriminazioni.

Infine, il paragrafo 5 stabilisce che qualora si utilizzi un sistema di valutazione e classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile.

La relazione del Governo segnala che potrebbe essere necessario un intervento sull'articolo 28 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna per allinearne i contenuti alle disposizioni della direttiva. In esso mancherebbe, infatti, ogni riferimento ai criteri di valutazione, come pure agli strumenti per assicurare lo sviluppo di metodologie idonee ad evitare discriminazione. Si tratterebbe di un compito nuovo e che richiederebbe l'acquisizione di nuove professionalità a supporto degli organismi di parità (ove siano questi gli organismi ai quali si intende affidare questa funzione); in alternativa, sostiene la relazione, si potrebbero coinvolgere le parti sociali per l'attuazione di tale disposizione.

La relazione del Governo sostiene altresì che l'articolo 4, paragrafo 4, della direttiva potrebbe determinare un'incertezza interpretativa ed applicativa, in particolare per il concetto di lavoratore comparabile ipotetico.

Trasparenza retributiva

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione: l'articolo 5 introduce norme minime in materia di trasparenza retributiva prima dell'assunzione che attualmente non esistono a livello dell'UE.

I **candidati ad un posto di lavoro** hanno il diritto di ricevere dal potenziale datore di lavoro informazioni sul livello retributivo iniziale o sulla relativa fascia da attribuire per una specifica

posizione o mansione (sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere). Tali informazioni possono essere fornite nell'avviso di posto vacante o in altro modo prima del colloquio di lavoro senza che il candidato debba richiederlo (ad esempio nell'invito al colloquio o direttamente dalle parti sociali).

Inoltre si fa **divieto ai datori di lavoro di chiedere** ai potenziali lavoratori **informazioni sulla retribuzione percepita nel precedente rapporto di lavoro**.

*La **relazione del Governo** osserva che l'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (Attuazione della direttiva 91/533/CE concernente l'obbligo del datore di lavoro delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro) dovrebbe essere integrato in quanto prevede l'obbligo informativo solo in fase successiva all'assunzione.*

Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per l'avanzamento di carriera: l'**articolo 6** dispone che i datori di lavoro rendano accessibile ai lavoratori una descrizione dei criteri neutri sotto il profilo del genere utilizzati per definire la loro retribuzione e il loro avanzamento di carriera.

Diritto di informazione (articolo 7): i lavoratori hanno il diritto di ricevere le **informazioni necessarie per valutare se sono retribuiti in modo non discriminatorio** rispetto ad altri lavoratori della stessa organizzazione che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, e per far valere il loro diritto alla parità retributiva, se necessario.

Nello specifico, i lavoratori hanno il diritto di chiedere al datore di lavoro informazioni (anche tramite i loro rappresentanti o tramite un organismo per la parità) sul livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso e categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Inoltre, il **datore di lavoro** è tenuto a **informare annualmente** tutti i lavoratori del loro diritto a ricevere tali informazioni e a fornire le informazioni richieste entro un periodo di tempo ragionevole e in formati accessibili ai lavoratori con disabilità su loro richiesta.

*Secondo la **relazione del Governo**, prevedere che le informazioni siano fornite a richiesta del lavoratore rischia di esporre il lavoratore a possibili ritorsioni da parte del datore di lavoro e, pertanto, **il diritto** dovrebbe essere mantenuto in capo ai rappresentanti dei lavoratori come comunque previsto dal paragrafo 4 dell'articolo 7.*

I lavoratori possono divulgare le informazioni sulle retribuzioni ai fini dell'applicazione del principio della parità salariale, ma i datori di lavoro possono chiedere che l'uso delle informazioni ottenute sia limitato alla difesa del diritto alla parità retributiva.

Informazioni sul divario retributivo di genere (articolo 8): i **datori di lavoro con almeno 250 lavoratori** devono fornire **informazioni** (la cui esattezza è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro) concernenti:

- il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile, nonché nelle componenti complementari o variabili;
- il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile, nonché nelle componenti complementari o variabili;
- la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili, nonché in ogni quartile retributivo.

Le predette informazioni sono **pubblicate annualmente dal datore di lavoro** sul proprio sito *web* in modo facilmente accessibile, o rese altrimenti pubblicamente disponibili (le informazioni dei quattro anni precedenti, se disponibili, sono accessibili su richiesta), e **comunicate** anche all'**organismo di monitoraggio** designato a norma dell'articolo 26.

Le informazioni concernenti il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile **per categorie di lavoratori**, ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili, sono fornite a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti, nonché al citato organismo di monitoraggio, e trasmesse all'ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità su loro richiesta.

*La **relazione del Governo** segnala che rispetto alla disposizione vigente nell'ordinamento*

nazionale (articolo 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) quella della proposta di direttiva, per un verso, ha un ambito di applicazione ridotto (250 dipendenti, rispetto ai 100 dell'art. 46) e non comporta quindi oneri di allineamento. Per altri aspetti, però, le informazioni richieste sono più approfondite sul versante delle retribuzioni: di conseguenza, **l'art. 46 andrebbe modificato** per conformarlo alle previsioni europee (almeno per i datori di lavoro con più di 250 dipendenti). Per quanto concerne, invece, il settore pubblico - continua la relazione -, andrebbe **modificato l'art. 48 del Codice**, non contemplando attualmente tutti gli elementi che sono richiesti dalla direttiva. In merito la relazione segnala altresì che si avrebbe **un impatto rilevante sulle amministrazioni pubbliche** che al momento non rilevano tutti i dati richiesti dalla direttiva ed a tale scopo dovrebbero essere dotate delle professionalità necessarie (statistico-economiche) per far fronte alla richiesta della direttiva, che comunque interesserebbe soltanto le realtà con più di 250 dipendenti (mentre attualmente i piani di azione positiva sono obbligatori anche per i comuni e per gli enti di piccole dimensioni). Non appare tuttavia necessaria - conclude la relazione - l'eliminazione dell'obbligo di presentazione del piano per gli enti minori, in virtù della clausola di non regresso (art. 24 della proposta di direttiva).

La relazione del Governo osserva che **va allineata la tempistica** attualmente prevista dagli articoli 46-48 del Codice sia per i Piani di azione positiva del settore pubblico (triennale con aggiornamento annuale) e per i Rapporti del settore privato (biennali). Ciò implica un importante onere aggiuntivo rispetto alle attività ordinariamente svolte dalle Consigliere di parità, che saranno tenute ad effettuare le relative analisi ogni anno.

Gli **Stati membri** possono decidere di **redigere essi stessi** - e renderle pubbliche - talune informazioni sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza.

Tale possibilità, chiarisce la Commissione europea, è stata introdotta al fine di ridurre l'onere gravante sui datori di lavoro.

La **relazione del Governo** osserva che l'opzione prevista da questa disposizione consentirebbe di ridurre gli oneri informativi sui datori di lavoro; tuttavia, occorrerebbe potenziare i compiti, le strutture e le risorse proprie delle autorità preposte (potrebbe trattarsi degli organismi di parità) e, di conseguenza, intervenire su altri aspetti del Codice, provvedendo ad un generale riordino di tali organismi.

In materia di organismi di parità, in recepimento di direttive comunitarie, il legislatore ha previsto (art. 21, L. 183/2010) che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che ha assunto tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi previgenti attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita prevalentemente compiti propositivi, consultivi e di verifica sui risultati delle attività intraprese e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. (art. 57, co. 01-05).

La [direttiva del 4 marzo 2011](#) del Ministro per la Pubblica Amministrazione e per l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità, contiene una serie di indicazioni riguardanti composizione, funzioni e metodologie di lavoro dei Comitati. Ulteriori indicazioni sono state fornite dalla [direttiva n. 2 del 26 giugno 2019](#) al fine di rafforzare il ruolo dei CUG all'interno delle amministrazioni.

Sulla base delle informazioni fornite, i lavoratori e i loro rappresentanti, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di **chiedere al datore di lavoro chiarimenti e dettagli** in merito a dette informazioni, comprese spiegazioni su eventuali disparità retributive di genere. Il datore di lavoro è tenuto a rispondere a tali richieste entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le **disparità retributive di genere non siano giustificate da fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**, il datore di lavoro è tenuto a porre **rimedio** alla situazione in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.

Valutazione congiunta delle retribuzioni (articolo 9): se dalle informazioni sulle retribuzioni comunicate a norma dell'articolo 8 emerge una **disparità della retribuzione media** tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nell'organizzazione **pari ad almeno il 5%** in una

qualsiasi categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, **non giustificata da fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**, il datore di lavoro interessato deve effettuare una **valutazione congiunta delle retribuzioni** (che deve essere messa a disposizione dei lavoratori, dei rappresentanti dei lavoratori, dell'organismo di monitoraggio designato a norma dell'articolo 26, dell'organismo per la parità e dell'ispettorato del lavoro) che comprenda, tra l'altro, l'individuazione delle eventuali differenze nei livelli retributivi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori, le ragioni di tali differenze e, se del caso, giustificazioni oggettive, neutre sotto il profilo del genere, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro.

Qualora dalla valutazione congiunta delle retribuzioni emergano differenze di retribuzione media per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile, che **non possono essere giustificate da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**, il datore di lavoro deve **porre rimedio** alla situazione, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità. Tali azioni comprendono l'istituzione di un **sistema di valutazione e classificazione professionale neutro sotto il profilo del genere** per garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta basata sul sesso.

*La **relazione del Governo** osserva che il meccanismo di valutazione congiunta ricorda il Piano di rimozione delle discriminazioni di cui all'articolo 37 del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna, che andrebbe, tuttavia, adattato alla nuova previsione della proposta di direttiva.*

In sostanza, il combinato disposto degli articoli 8 e 9 configura una serie obblighi concernenti la rendicontazione e la valutazione delle retribuzioni applicabili solo alle aziende con almeno 250 dipendenti.

Secondo la Commissione, per tenere conto dell'attuale difficile situazione le misure devono essere adattate ai datori di lavoro, in funzione delle dimensioni, tenendo conto del numero di dipendenti. Le misure sono pertanto concepite in modo da ridurre al minimo i costi e gli oneri per i datori di lavoro, con particolare attenzione alle microimprese e alle piccole imprese.

La maggior parte dei datori di lavoro - sottolinea la Commissione nella citata [sintesi della valutazione d'impatto](#) - deve soltanto comunicare informazioni su richiesta del lavoratore: il costo stimato della risposta a una richiesta individuale di informazioni sulle retribuzioni è di circa 20 euro, mentre la comunicazione di informazioni sulla retribuzione prima dell'assunzione non comporta costi.

Invece, i **datori di lavoro con un più di 250 dipendenti** dovranno essere più proattivi, pubblicare determinate informazioni sulle differenze retributive per genere e fornire informazioni più dettagliate ai loro lavoratori. Per loro, secondo le stime della Commissione, la **comunicazione obbligatoria delle differenze retributive medie di genere per categoria di lavoratori** avrebbe un costo compreso **tra 379 e 890 euro** e l'ulteriore valutazione (da effettuare nel caso in cui dalle informazioni comunicate sulle retribuzioni emerga la presenza di un divario retributivo statisticamente significativo) un costo compreso **tra 1.180 e 1.724 euro** per datore di lavoro (che dovrebbero diminuire in eventuali esercizi successivi).

Di seguito due tabelle pubblicate nella valutazione di impatto (*Fonte Commissione europea*), che riportano il numero delle imprese per Stato membro in base alla loro grandezza e al numero di persone impiegate. Per quanto riguarda **l'Italia**, le aziende con più di 250 dipendenti rappresentano lo 0,1% del totale, anche se occupano il 21% dei lavoratori.

3. Coverage of enterprises and workforce by employer threshold applied

	Enterprise - number (by size of company)					Enterprise coverage (by threshold)		
	0 to 9	10+	50+	250+	TOTAL	10+	50+	250+
EU28	22.600.000	1.739.195	283.993	47.810	24.378.356	7,1%	1,2%	0,2%
EU27	20.000.000	1.526.409	249.216	41.491	22.234.234	6,9%	1,1%	0,2%
BE	598.781	33.038	5.243	960	631.819	5,2%	0,8%	0,2%
BG	311.829	28.658	4.965	675	340.487	8,4%	1,5%	0,2%
CZ	978.967	40.806	8.514	1.619	1.019.773	4,0%	0,8%	0,2%
DK	198.166	25.194	4.470	693	223.360	11,3%	2,0%	0,3%
DE	2.055.093	449.277	73.773	12.139	2.504.371	17,9%	2,9%	0,5%
EE	69.069	6.719	1.198	169	75.788	8,9%	1,6%	0,2%
IE	243.956	20.778	3.565	546	264.734	7,8%	1,3%	0,2%
EL	688.217	27.920	2.932	388	719.492	3,9%	0,4%	0,1%
ES	2.512.494	148.932	19.369	3.362	2.661.427	5,6%	0,7%	0,1%
FR	2.659.644	124.349	20.921	4.059	2.783.993	4,5%	0,8%	0,1%
HR	135.797	13.527	2.277	416	149.324	9,1%	1,5%	0,3%
IT	3.517.178	194.095	23.063	3.249	3.712.043	5,2%	0,6%	0,1%
CY	43.896	3.409	545	80	52.657	6,5%	1,0%	0,2%
LV	103.316	9.551	1.632	194	112.867	8,5%	1,4%	0,2%
LT	188.376	14.146	2.616	354	202.522	7,0%	1,3%	0,2%
LU	29.471	4.270	839	156	33.741	12,7%	2,5%	0,5%
HU	536.779	33.226	5.451	935	570.005	5,8%	1,0%	0,2%
MT	26.419	2.196	399	62	28.615	7,7%	1,4%	0,2%
NL	1.108.718	51.297	10.245	1.639	1.160.015	4,4%	0,9%	0,1%
AT	289.874	42.881	6.551	1.127	332.755	12,9%	2,0%	0,3%
PL	1.672.365	71.920	18.965	3.464	1.744.285	4,1%	1,1%	0,2%
PT	826.908	41.171	6.365	883	868.079	4,7%	0,7%	0,1%
RO	431.910	53.305	9.776	1.663	485.215	11,0%	2,0%	0,3%
SI	134.614	7.539	1.415	233	142.153	5,3%	1,0%	0,2%
SK	457.439	14.252	3.098	581	471.691	3,0%	0,7%	0,1%
FI	210.392	20.487	3.542	596	230.879	8,9%	1,5%	0,3%
SE	673.255	38.889	6.558	1.031	712.144	5,5%	0,9%	0,1%
UK	1.931.336	212.786	34.777	6.319	2.144.122	9,9%	1,6%	0,3%

Source: Own calculations based on Eurostat - Annual enterprise statistics by size class for special aggregates of activities (NACE Rev. 2) [sbs_sc_sca_r2] - 2017 or latest available or estimate

	Persons employed - number (by size of company)					Employees coverage (by threshold)		
	0 to 9	10+	50+	250+	TOTAL	10+	50+	250+
EU28	41.412.183	103.817.204	74.895.363	50.629.946	145.229.381	71%	52%	35%
EU27	37.519.121	87.774.384	62.599.778	41.372.323	125.293.500	70%	50%	33%
BE	990.906	1.881.042	1.335.604	904.881	2.871.948	65%	47%	32%
BG	599.212	1.398.428	929.386	506.340	1.997.640	70%	47%	25%
CZ	1.135.839	2.586.951	1.940.544	1.234.241	3.722.789	69%	52%	33%
DK	343.768	1.405.825	949.689	595.198	1.749.593	80%	54%	34%
DE	5.684.119	24.084.212	16.974.114	10.955.838	29.768.330	81%	57%	37%
EE	138.956	293.859	188.101	91.412	432.815	68%	43%	21%
IE	404.280	1.052.111	718.314	424.577	1.456.391	72%	49%	29%
EL	1.137.741	960.782	527.077	287.972	2.343.485	41%	22%	12%
ES	4.569.295	7.535.644	5.045.340	3.412.672	12.104.938	62%	42%	28%
FR	4.010.604	11.711.646	9.338.792	7.331.573	15.722.250	74%	59%	47%
HR	304.326	720.158	505.901	316.868	1.024.484	70%	49%	31%
IT	6.496.451	8.055.387	5.021.082	3.108.862	14.894.596	54%	34%	21%
CY	79.206	146.192	89.802	42.891	248.711	59%	36%	17%
LV	211.818	429.483	273.943	133.097	641.301	67%	43%	21%
LT	280.194	690.488	462.604	240.695	970.682	71%	48%	25%
LU	48.456	226.717	159.505	90.897	275.173	82%	58%	33%
HU	896.754	1.818.105	1.294.692	845.206	2.714.859	67%	48%	31%
MT	44.635	99.654	65.020	33.179	148.277	67%	44%	22%
NL	1.642.367	4.150.148	3.079.839	2.021.325	5.792.516	72%	53%	35%
AT	714.956	2.078.127	1.400.732	865.209	2.850.280	73%	49%	30%
PL	3.481.387	5.752.561	4.618.052	2.994.835	9.233.948	62%	50%	32%
PT	1.321.714	1.957.189		1.289.142	3.278.903	60%		39%
RO	921.117	3.099.004	2.235.795	1.410.818	4.020.121	77%	56%	35%
SI	219.106	409.070	292.845	172.556	628.176	65%	47%	27%
SK	675.515	932.406	708.125	450.861	1.607.921	58%	44%	28%
FI	354.924	1.132.914	796.089	511.995	1.487.837	76%	54%	34%
SE	792.516	2.513.020	1.779.581	1.155.531	3.305.536	76%	54%	35%
UK	3.893.062	16.042.820	12.295.585	9.257.623	19.935.881	80%	62%	46%

Source: Own calculations based on Eurostat - Annual enterprise statistics by size class for special aggregates of activities (NACE Rev. 2) [sbs_sc_sca_r2] – 2017 or latest available or estimate

Protezione dei dati (articolo 10): il potenziale trattamento e/o la divulgazione dei dati personali ai sensi delle misure di trasparenza retributiva devono avvenire in conformità al regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). I dati personali raccolti dai datori di lavoro a norma degli articoli 7, 8 o 9 non possono essere utilizzati per scopi diversi dall'attuazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Sono aggiunte garanzie specifiche per **impedire la divulgazione** diretta o indiretta di **informazioni** di un **collega di lavoro identificabile**, nel senso che gli Stati membri possono decidere che solo i rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità abbiano accesso a tali informazioni.

Dialogo sociale (articolo 11): fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri devono provvedere affinché i diritti e gli obblighi derivanti dalla direttiva siano **discussi con le parti sociali**. Peraltro, gli Stati membri possono

affidare alle parti sociali l'attuazione della direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, a condizione che i risultati perseguiti dalla direttiva siano sempre garantiti (**articolo 30**).

Anche la direttiva 2006/54/CE contiene una disposizione (articolo 33) che permette agli Stati membri di affidare alle parti sociali il compito di introdurre mediante accordo le disposizioni necessarie per conformarsi alla direttiva.

*La citata **relazione del Governo suggerisce, sul punto, un confronto preventivo con le parti sociali.***

Mezzi di tutela e applicazione

Gli Stati membri devono provvedere affinché:

- dopo un eventuale tentativo di conciliazione, **tutti i lavoratori**, che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, **possano disporre di procedure giudiziarie** (facilmente accessibili ai lavoratori stessi e a coloro che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si sarebbe verificata la discriminazione) volte a far valere i diritti e gli obblighi connessi al predetto principio (**articolo 12**);
- le **associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici interessati** a garantire la parità tra uomini e donne possano **avviare – per conto o a sostegno del lavoratore - qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo** finalizzato all'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; inoltre gli **organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori** possono presentare ricorsi per conto di più di un lavoratore (**ricorsi collettivi**), con l'approvazione dei lavoratori stessi (**articolo 13**);
- ogni lavoratore, che abbia subito un danno causato da una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, abbia il diritto di chiedere e ottenere **il pieno risarcimento o la piena riparazione** del danno (ossia un risarcimento reale ed effettivo per la perdita e il danno subiti, che sia dissuasivo e proporzionato al danno stesso). Inoltre, il lavoratore discriminato deve essere inserito nella posizione in cui si sarebbe trovato se non si fosse verificata alcuna discriminazione. Ciò comprende il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse e per il pregiudizio morale e gli interessi di mora. Prevede infine che il risarcimento o la riparazione non possano essere limitati mediante la previa fissazione di un massimale (**articolo 14**);
- nelle azioni giudiziarie volte a garantire l'applicazione di diritti e obblighi connessi al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, gli organi giurisdizionali o altre autorità competenti possono emettere, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto, (a) **un decreto ingiuntivo che accerti la violazione** di un qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità retributiva e **ponga fine alla violazione stessa**; (b) **un decreto ingiuntivo** che imponga al convenuto di adottare misure strutturali o organizzative per rispettare i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità retributiva o per **farne cessare la violazione**. In caso di mancato rispetto dei decreti ingiuntivi, gli organi giurisdizionali o le autorità competenti possono imporre una pena pecuniaria reiterabile al fine di garantirne l'esecuzione (**articolo 15**).

Trasferimento dell'onere della prova ai datori di lavoro (articolo 16) - Come già indicato nell'articolo 19 della direttiva 2006/54/CE, nei casi in cui si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione diretta o indiretta, **spetta al convenuto provare l'insussistenza della violazione** del principio di parità retributiva dinanzi ad un organo giurisdizionale, o dinanzi ad un altro organo competente (paragrafo 1).

Sulla base della giurisprudenza della Corte (causa Danfoss; causa C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark contro Dansk Arbejdsgiverforening, che agisce per conto della Danfoss), la direttiva 2006/54/CE ha stabilito disposizioni per garantire che l'onere della prova sia a carico del convenuto quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione.

Inoltre, qualora un datore di lavoro non abbia rispettato uno qualsiasi dei diritti o degli obblighi in materia di trasparenza retributiva di cui agli articoli da 5 a 9, **spetta al datore di lavoro dimostrare**, in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo riguardante una discriminazione diretta o indiretta, che non vi è stata discriminazione (paragrafo 2).

Infine, gli Stati membri possono, tra l'altro, introdurre norme probatorie più favorevoli alla parte ricorrente in procedimenti avviati per far valere i diritti o gli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente (paragrafo 3).

Accesso alle prove (articolo 17): nel corso di un procedimento riguardante un ricorso in materia di discriminazione retributiva di genere, gli organi giurisdizionali nazionali o altre autorità competenti possono ordinare al convenuto di divulgare le prove pertinenti che sono sotto il loro controllo. Inoltre, gli organi giurisdizionali nazionali avranno la facoltà di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano pertinenti al ricorso, adottando al contempo misure efficaci per proteggere tali informazioni.

Termini di prescrizione (articolo 18): il **termine di prescrizione** per la presentazione dei ricorsi in materia di parità retributiva di genere deve essere **almeno di tre anni** e non iniziare a decorrere prima che sia cessata la violazione del principio della parità retributiva o qualsiasi violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla direttiva e che la parte ricorrente sia a conoscenza o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza della violazione. Inoltre un termine di prescrizione deve essere sospeso o interrotto non appena una parte ricorrente intraprenda un'azione presentando un ricorso o sottoponendo la propria rivendicazione all'attenzione del datore di lavoro, dei rappresentanti dei lavoratori, dell'ispettorato del lavoro o dell'organismo per la parità.

Spese legali e giudiziarie (articolo 19): le parti ricorrenti che vincono un ricorso in materia di discriminazione retributiva hanno il diritto di recuperare dal convenuto, oltre a qualsiasi altro risarcimento, ragionevoli costi e spese legali e peritali. I convenuti che vincono un ricorso in materia di discriminazione retributiva non hanno invece il diritto di recuperare dalla parte ricorrente i costi e le spese legali e peritali, a meno che il ricorso sia stato presentato in malafede, sia palesemente futile o qualora il mancato recupero sia considerato manifestamente irragionevole.

Sanzioni (articolo 20) - Gli Stati membri devono stabilire (e comunicarle senza indugio alla Commissione, anche in caso di modifica) le **sanzioni** applicabili, in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della direttiva, che devono essere effettive, proporzionate e dissuasive

Devono altresì applicare **ammende** alle violazioni dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, fissando un livello minimo che deve tenere conto: della gravità e della durata della violazione; del dolo o della negligenza grave da parte del datore di lavoro; di eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti applicabili alle circostanze del caso.

Infine, gli Stati membri devono stabilire sanzioni specifiche in caso di violazioni ripetute dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne, quali la revoca di benefici pubblici o l'esclusione, per un certo periodo, da qualsiasi riconoscimento di incentivi finanziari.

Parità retributiva negli appalti pubblici o nelle concessioni (articolo 21): gli Stati membri adottano le misure appropriate per garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici (compresa la catena di subappalto successiva) rispettino gli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne, considerato che gli obblighi in materia

di parità retributiva salariale rientrano negli obblighi applicabili in materia di diritto sociale e del lavoro ai sensi della normativa vigente in materia di appalti pubblici e concessioni.

Inoltre, nell'attuazione di tali obblighi, gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione la possibilità che le amministrazioni aggiudicatrici introducano sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità retributiva nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Tale disposizione chiarisce inoltre che i motivi di esclusione facoltativi esistenti in base alla normativa vigente su appalti e concessioni possono essere utilizzati per escludere un operatore che viola il principio della parità retributiva.

*La relazione del Governo afferma che **occorre verificare puntualmente il contenuto del Codice dei contratti pubblici** per verificare la piena conformità alle prescrizioni della direttiva e, se del caso, intervenire a modificare alcune specifiche disposizioni. Non si rinvengono, infatti, norme espresse riferite alla parità di retribuzione, pur in presenza di alcune disposizioni di carattere generale (cfr. art. 30 e 50).*

Vittimizzazione e protezione contro trattamenti meno favorevoli (articolo 22): i lavoratori e i loro rappresentanti non devono essere trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver esercitato i loro diritti in materia di parità retributiva tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (paragrafo 1). Inoltre, gli Stati membri devono introdurre, a livello nazionale, misure volte a proteggere i lavoratori, compresi i rappresentanti dei lavoratori, dal licenziamento o da qualsiasi altro trattamento sfavorevole da parte dei datori di lavoro a seguito di un reclamo o di un'azione giudiziaria volta a ottenere il rispetto di qualsiasi diritto o obbligo relativo alla parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (paragrafo 2).

Rapporto con la direttiva 2006/54/CE (articolo 23): Le misure di applicazione della direttiva proposta si applicano ai procedimenti riguardanti diritti o obblighi connessi al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE. In sostanza a tali procedimenti si applicherà la nuova disciplina anziché gli articoli 17, 18, 19, 24 e 25 di tale direttiva, che disciplinano i mezzi di tutela, l'onere della prova e l'apparato sanzionatorio per le violazioni concernenti in generale il principio della parità di trattamento.

Disposizioni più favorevoli ai lavoratori (articolo 24): gli Stati membri possono introdurre o mantenere **disposizioni più favorevoli ai lavoratori** rispetto a quelle stabilite nella direttiva. **Non possono invece ridurre il livello di protezione** in materia di parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (cd. clausola di non regresso).

Organismi per la parità (articolo 25): fatta salva la competenza degli ispettorati del lavoro o di altri organismi che fanno rispettare i diritti dei lavoratori, comprese le parti sociali, gli **organismi nazionali per la parità**, istituiti a norma della direttiva 2006/54/CE, sono **competenti per le questioni che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva**.

Inoltre gli Stati membri devono intervenire attivamente per garantire una stretta cooperazione e coordinamento tra gli organismi nazionali per la parità e gli ispettorati del lavoro e per garantire che gli organismi per la parità dispongano di risorse adeguate per svolgere le loro funzioni in relazione al diritto alla parità retributiva. A tal fine, gli Stati membri dovrebbero prendere in considerazione la possibilità di assegnare agli organismi per la parità gli importi recuperati a titolo di ammende (v. *supra*).

*La relazione del Governo afferma che sul piano nazionale va **rivisto il meccanismo di finanziamento degli organismi di parità** coinvolgendo il livello istituzionale territoriale.*

Organismo di monitoraggio (articolo 26): gli Stati membri designano un organismo incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle disposizioni giuridiche nazionali di recepimento della direttiva.

*La relazione del Governo osserva che le **competenze del Comitato di cui all'articolo 10 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** potrebbero essere riviste, anche ridisegnando la composizione dell'organismo, semplificandola, da un lato, e, dall'altro, rafforzandone la componente tecnica attraverso la presenza di ISTAT, INAPP (Istituto Nazionale*

per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) e Ministero della Giustizia (per il monitoraggio dei dati sulle cause per discriminazione). In alternativa, questo ruolo potrebbe essere conferito alla Conferenza delle consigliere, di cui all'art. 19 del citato Codice. In ogni caso il tipo di funzioni previsto dalla direttiva presuppone la **creazione di un ufficio strutturato**, con competenze specifiche e **adeguate risorse umane e finanziarie**. Occorre anche, in prospettiva, pensare ad un meccanismo di integrazione con le competenze dell'UNAR (Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), vista la necessità di rilevare le discriminazioni multiple.

Per la promozione delle pari opportunità nel mondo del lavoro, presso il Ministero del lavoro, dal 1991 opera il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici (Comitato nazionale di parità), organo consultivo del Ministro con compiti di studio e di promozione in materia di parità nel settore della formazione professionale e del lavoro (artt. 8 e ss., D.Lgs. n. 198/2006, come modificato da D.Lgs. n. 151 del 2015). Il Comitato promuove nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. È presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un Sottosegretario delegato. L'attuale Comitato è stato ricostituito in data 26 luglio 2019.

Contrattazione e azioni collettive (articolo 27): si chiarisce che la direttiva non pregiudica in alcun modo il diritto di negoziare, concludere ed applicare contratti collettivi e di intraprendere azioni collettive conformemente al diritto o prassi nazionali.

Statistiche (articolo 28): gli Stati membri devono trasmettere alla Commissione (Eurostat) dati aggiornati sul divario retributivo di genere ogni anno suddivise per genere, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo economico (pubblico/privato) ed età.

Diffusione di informazioni (articolo 29): gli Stati membri devono adottare misure affinché le disposizioni adottate a norma della direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate a conoscenza delle persone interessate.

Recepimento (articolo 31): gli Stati membri devono recepire la direttiva **entro due anni** dalla sua entrata in vigore. Essi ne informano immediatamente la Commissione fornendo anche una sintesi dei risultati della loro valutazione relativa all'impatto dell'atto di recepimento sulle piccole e medie imprese.

Comunicazione di informazioni e riesame (articolo 32): gli Stati membri devono comunicare alla Commissione tutte le informazioni relative all'applicazione della direttiva entro otto anni dall'entrata in vigore, consentendo alla Commissione di riesaminare l'applicazione della direttiva. *Secondo la relazione del Governo, si potrebbe conferire il compito di predisporre la relazione all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP).*

Esame presso altri Parlamenti nazionali

Sulla base dei dati forniti dal sito [IPEX](#), l'esame dell'atto risulta **avviato** da parte dei Parlamenti di: Belgio, Danimarca, Finlandia, Germania, Irlanda, Lituania, Polonia, Romania, Repubblica Ceca, Slovacchia, Svezia e Ungheria.

ES049	Ufficio Rapporti con l'Unione europea Servizio Studi Dipartimento Lavoro	cdreue@camera.it - 066760-2145 st_lavoro@camera.it - 066760-4884	 CD_lavoro
-------	--	---	---