

TRASPARENZA SALARIALE E GENDER PAY GAP

Avv. Antonella Lo Sinno
Avv. Giada Rossi

DIRETTIVA (UE) 2023/970

*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 retributiva** e i relativi meccanismi di applicazione*

Finalità: parità di retribuzione fra uomini e donne

- Implementazione degli obblighi in materia di trasparenza retributiva a carico dei datori di lavoro;
- Individuazione di strumenti e metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, per stabilire le politiche retributive (**criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**) prevedendo anche il coinvolgimento delle parti sociali
- Introduzione di meccanismi di tutela e di effettiva applicazione dei relativi principi.

DIRETTIVA (UE) 2023/970

- Trasparenza e Obblighi
 - Fase di selezione
 - Informazioni ai dipendenti
 - Rendicontazione

- Tutela giudiziaria

- Sanzioni

I FONDAMENTI NORMATIVI

Art. 37 Costituzione della Repubblica Italiana

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

[...]

I FONDAMENTI NORMATIVI

Art. 157 del TFUE Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea
(già art. 119 TCE del 1957 – Trattato di Roma)

1. *Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.***

2. Per **retribuzione** si intende il salario o trattamento 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 in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

[...]

I FONDAMENTI NORMATIVI

Art. 23 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (2000/C 364/01)

Parità tra uomini e donne

La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

I FONDAMENTI NORMATIVI

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

Art 4. DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

*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 sesso 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.

Art. 19 ONERE DELLA PROVA

*Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari **affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento** ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, **elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.***

I FONDAMENTI NORMATIVI

Codice delle pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006)

ART. 28 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

- 1. E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.*
- 2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.*

ART. 40 ONERE DELLA PROVA

*Quando il ricorrente fornisce **elementi di fatto**, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, **idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione** dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.*

I FONDAMENTI NORMATIVI

La Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione
contro le donne (CEDAW, 1979)

ratificata dall'Italia nel 1985

Casi Giurisprudenziali

➤ SENTENZA CORTE GIUSTIZIA 3 GIUGNO 2021 (TESCO)

- a) Le ricorrenti lamentavano, di aver subito una **violazione del principio della parità di retribuzione** sancito dall'articolo 157 TFUE: il loro lavoro (cassiere/addette agli scaffali) era **pagato meno rispetto a** quello svolto dai dipendenti di sesso maschile presso il magazzino, anche se avevano lo **stesso valore** e, pertanto, sostenevano che doveva essere oggetto di **comparazione**
- b) Tesco sosteneva che le condizioni di lavoro esistenti nei negozi e centri di distribuzione facenti parte della sua rete **non potessero essere oggetto di comparazione**.
- c) La **Corte di giustizia** ha respinto l'argomentazione prospettata dalla Tesco, richiamando la formulazione dell'articolo 157 TFUE, evidenziando che tale disposizione, prevedendo l'applicazione del principio della parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici **per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore**, *«impone, in modo chiaro e preciso, un obbligo di risultato e ha carattere imperativo tanto per quanto riguarda uno "stesso lavoro" quanto con riferimento a un "lavoro di pari valore»*.

➤ SENTENZA CORTE GIUSTIZIA 4 ottobre 2023 (AIR NOSTRUM)

a) Indennità giornaliera di trasferta pagata in misura notevolmente superiore ai piloti rispetto al personale di cabina: i piloti erano al 93% maschi, il personale di cabina era al 94% composto da donne.

b) La Corte di Giustizia ha affermato che:

- «Il pagamento di una *indennità di trasferta rientra nella nozione di retribuzione* ex art. 4 direttiva 2006/54/CE (parità di trattamento uomo e donna in materia di lavoro recepita dal Codice pari opportunità)»
- «la determinazione di detta indennità in misura diversa per i piloti e il personale di cabina non è censurabile sotto il profilo della discriminazione di genere sulla base del fatto che i piloti sono per la quasi totalità maschi e il personale di cabina nella quasi totalità donne, poiché il divieto di discriminazione in materia retributiva opera *solo in presenza di lavori uguali o di uguale valore*» che nella specie non sussiste.

TRIBUNALE AOSTA, 5 GENNAIO 2016

a) Una Dirigente lamentava di avere subito un trattamento discriminatorio consistente nell'aver percepito un salario nettamente inferiore non solo a quello degli altri dirigenti, tutti maschi e alcuni dei quali assunti in data successiva alla sua, ma anche inferiore a quello di alcuni quadri e impiegati aziendali;

b) Sentenza: «Posto che costituisce **discriminazione diretta** fondata sul sesso il riconoscimento ad una **donna** con qualifica di dirigente di un **trattamento retributivo inferiore a quello attribuito a dipendenti con qualifica di quadro**, irrilevante essendo l'eventuale congruità della retribuzione rispetto alle mansioni svolte, sia l'**intenzionalità** della condotta deteriore, va riconosciuto, ove ricorra detta **discriminazione**, il **risarcimento** del danno nella misura delle differenze **retributive**».

AMBITO DI APPLICAZIONE (art. 2)

La disciplina in esame si applica a (art. 3):

- settore **privato** e **pubblico** (il decreto vale per tutti; limiti dimensionali per la reportistica che vedremo)
- contratti di lavoro **subordinato**, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali;

Esclusioni:

- contratti di lavoro **domestico** e dei contratti di **lavoro intermittente**.

(N.B.: l'ultimo schema ha eliminato dalle esclusioni l'apprendistato che quindi rientra nella disciplina)

Ed i somministrati?

Relazione illustrativa: «Le disposizioni del presente decreto legislativo, ai soli fini indicati dalla direttiva in esame, sono da riferirsi, in caso di somministrazione di lavoro, all'utilizzatore e al contratto collettivo da questo applicato»



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

DEFINIZIONI (art. 3)

RETRIBUZIONE

Direttiva	Decreto*
il salario o lo 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	il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili

* il decreto attuativo non è ancora stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale. Le valutazioni sono effettuate sulla bozza di decreto disponibile

LIVELLO RETRIBUTIVO

Direttiva	Decreto
la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda.	la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi , ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondato su criteri oggettivi individuali .

DISCRIMINAZIONE

Direttiva	Decreto
diretta	diretta (art. 25 Codice pari opportunità): qualsiasi atto, criterio o comportamento che svantaggia palesemente candidate/i o lavoratrici/tori in ragione del loro sesso, riservando un trattamento meno favorevole.
indiretta	indiretta (art. 25 Codice pari opportunità): disposizioni, criteri o prassi apparentemente neutri che, nei fatti, mettono i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto ad altri.
intersezionale	intersezionale : la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, di cui ai decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286

CATEGORIA DI LAVORATORI

Direttiva	Decreto
<i>i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati in modo non arbitrario sulla base dei criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4, dal datore di lavoro dei lavoratori e, se del caso, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali</i>	<i>l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto</i>

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

Direttiva	Decreto
i rappresentanti dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali	SPECIFICA: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.



STESSO LAVORO LAVORO DI PARI VALORE (art. 4)

Direttiva

I sistemi retributivi dovrebbero consentire di valutare se donne e uomini siano pagati in modo equo per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, inclusi competenze, impegno, responsabilità, condizioni di lavoro

Art. 4

Stesso lavoro e lavoro di pari valore

Centralità dei **livelli contrattuali** del CCNL per la comparazione fra lavori di pari valore (art. 4, comma 1):

- i CCNL assicurano **sistemi di retribuzione** fondati su criteri oggettivi e neutri che garantiscono la parità di retribuzione **per uno stesso lavoro/ lavoro di pari valore**
- *l'applicazione di un CCNL ... costituisce **presunzione di conformità** ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.»*

Definizioni chiave: art. 4 - stesso lavoro e lavoro di pari valore

Direttiva	Decreto
I sistemi retributivi dovrebbero consentire di valutare se donne e uomini siano pagati in modo equo per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, inclusi competenze, impegno, responsabilità, condizioni di lavoro	<p>a) <u>Stesso lavoro</u> coincide con mansioni identiche o riconducibili allo stesso livello o stessa categoria legale di inquadramento da CCNL</p> <p>b) <u>Lavoro di pari valore</u> è l'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL</p>

Art. 4

Stesso lavoro e lavoro di pari valore

- La valutazione del lavoro di pari valore è effettuata sulla base di **criteri comuni, oggettivi e neutrali** rispetto al genere, che tengono conto delle **competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro** nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici (art. 4, comma 3): i sistemi di inquadramento del CCNL sono conformi a detti criteri.
- Sono consentiti, inoltre, **sistemi di classificazione professionale** decisi dal datore di lavoro, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL (purché utilizzino criteri comuni, oggettivi e neutrali) (art. 4, comma 4)
- Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare entro il **31 dicembre 2026** atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.



TRASPARENZA RETRIBUTIVA PRIMA DELL'ASSUNZIONE (art. 5)

Art. 5: Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

Direttiva	Decreto
<p>Tutti i candidati dovranno essere informati della retribuzione prevista o della fascia retributiva del ruolo, già nell'annuncio o durante il processo di selezione.</p> <p>Non sarà più possibile chiedere informazioni sulla retribuzione precedente del candidato.</p>	<p>La retribuzione iniziale o la fascia retributiva («sulla base di criteri oggettivi e neutri») e le pertinenti disposizioni del CCNL devono essere inserite negli avvisi e nei bandi.</p> <p>Divieto di richiedere la storia retributiva dei candidati, sia in modo diretto che indiretto.</p> <p>Procedure di selezione e assunzione sono condotte in modo non discriminatorio</p> <p>Avvisi/bandi con criteri neutri</p>

Art. 5: Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

➤ Oggetto di comunicazione è la «**retribuzione**» come da definizioni

Cosa conviene indicare ?

- La bozza di Decreto introduce una **previsione più stringente** rispetto alla Direttiva:
- obbligo di indicare l'importo o il range retributivo in fase di pubblicazione dell'annuncio di lavoro (e non anche durante il processo di selezione *«in modo da garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione»*)
 - divieto di acquisire informazioni sulla retribuzione attuale/pregressa anche indirettamente



Trasparenza della
determinazione delle
retribuzioni e dei criteri per
la progressione economica
(art. 6)



Art. 6: Trasparenza nella determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica

Direttiva	Decreto
<p>1. <i>I datori di lavoro rendono facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Tali criteri sono oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.</i></p>	<p>Conferma onere di rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi (elaborati sulla base dell'articolo 4) nonché quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.</p> <p>Precisa che costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro ex art. 1 d.lgs. 152/1997, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e i relativi criteri di determinazione.</p>

Art. 6: Trasparenza nella determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica

Direttiva	Decreto
<p>2. Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro con meno di 50 lavoratori dall'obbligo relativo alla progressione economica di cui al paragrafo 1.</p>	<p>Per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL.</p> <p>Conferma esonero per datori di lavoro con meno di 50 dipendenti dal rendere disponibili i criteri per la progressione economica.</p>



DIRITTO DI INFORMAZIONE (art. 7)

Art. 7: Diritto di informazione

Direttiva	Decreto
<ul style="list-style-type: none"> ➤ I lavoratori hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto informazioni entro due mesi dalla richiesta sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. ➤ Possibilità di farne richiesta personalmente oppure attraverso rappresentanti dei lavoratori o organismo per la parità ➤ Possibilità di richiedere chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati e di ricevere una risposta motivata 	<p><u>Precisazioni del Decreto attuativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diritto esercitabile non più di una volta l'anno ➤ Obbligo assolvibile anche mediante pubblicazione in rete intranet o area riservata del sito aziendale ➤ I dati sono estrapolabili anche dai dati presentati dai datori di lavoro ai sensi dell'art. 9, resi disponibili ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parità.

Art. 7: Diritto di informazione

Direttiva	Decreto
<ul style="list-style-type: none"> ➤ I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 e delle attività che il lavoratore deve intraprendere per esercitare tale diritto. ➤ Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione (divieto clausole di riservatezza) ➤ Le informazioni ottenute, diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, non possono essere utilizzate per fini diversi dall'esercizio del diritto alla parità di retribuzione. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ [...] e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori (in aziende fino a 49 dipendenti, le informazioni sono fornite ai sensi dell'art. 9 comma 4)

Art. 7: Diritto di informazione

- Per le imprese con meno di 49 dipendenti, si rimanda ai futuri decreti del Ministero del Lavoro, in accordo con l'Autorità Garante, per evitare oneri sproporzionati e per tutelare esigenze privacy dei lavoratori.
- Art. 11: “filtro istituzionale” per bilanciare il diritto alla trasparenza retributiva e le esigenze di protezione dei dati personali : quando la richiesta di informazioni (di cui agli artt. 7, 9 e 10) di un singolo dipendente riguardi un numero ristretto di persone e pertanto possa comportare la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile, il datore di lavoro non fornirà le informazioni direttamente all'interessato, ma le stesse saranno accessibili solo all'Ispettorato del Lavoro, ai rappresentanti dei lavoratori e all'organismo per la parità. Questi ultimi due, potranno offrire consulenza ai lavoratori per eventuali ricorsi, senza divulgare le informazioni.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

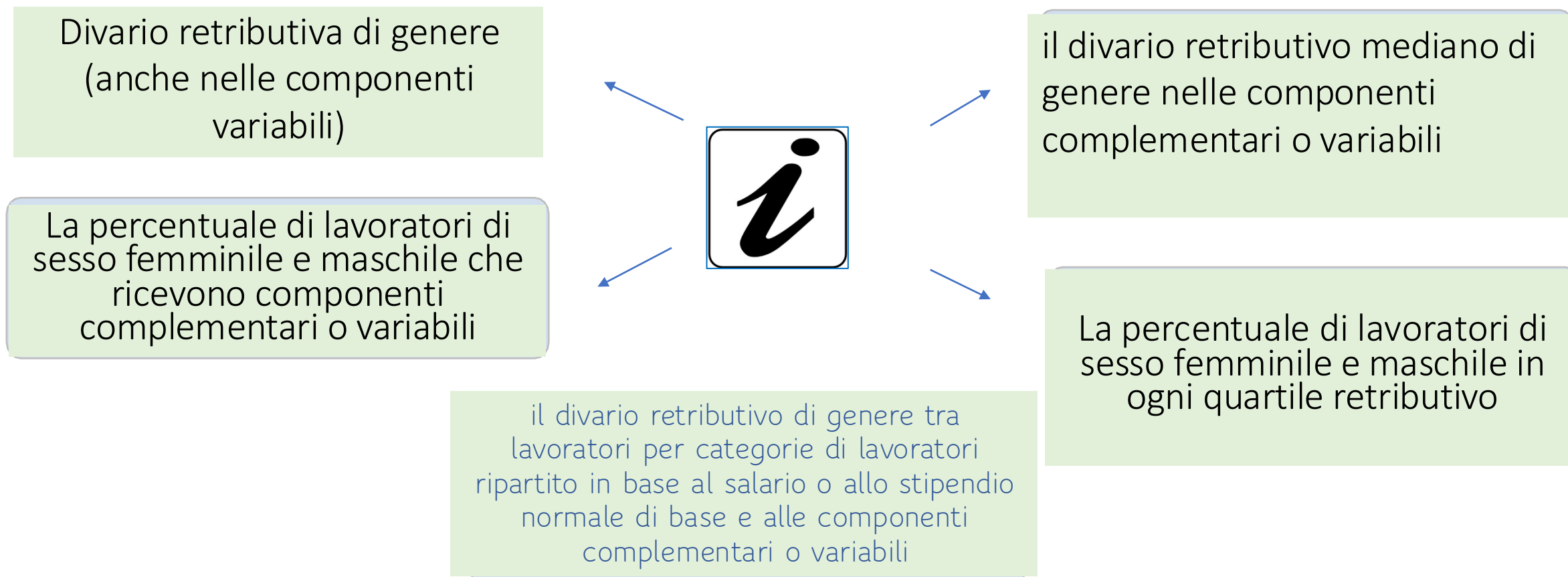
M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

REPORTING AZIENDALE (art. 9)

Art. 9 - Comunicazioni Informazioni sul divario retributivo



- tra 100 e 149 lavoratori entro **7.6.2031** e poi ogni 3 anni
- tra 150 e 249 lavoratori entro **7.6.2027** e poi ogni 3 anni
- da 250 lavoratori entro il **7.6.2027** e poi ogni anno

Art. 9 Comunicazione informazioni sul divario retributivo

Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite::

- le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro
- l'individuazione dei dati utili ai fini del comma 1 e le relative modalità di acquisizione;
- le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione;
- le modalità di raccolta ed esposizione dei dati



Art. 9 Comunicazione informazioni sul divario retributivo

- L'esattezza delle informazioni è confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, i quali hanno accesso alle metodologie applicate dal datore di lavoro
- Le informazioni (tranne divario retributivo per categorie di lavoratori) sono comunicate all'organismo di monitoraggio e il datore di lavoro può anche pubblicare le informazioni sul proprio *sito web*
- Le informazioni sul divario retributivo di genere per categorie di lavoratori sono rese accessibili ai lavoratori ed ai *rappresentanti dei lavoratori, nonché vengono trasmesse all'ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità* su richiesta.

Art. 9 Comunicazione informazioni sul divario retributivo

PROCEDURA:

- I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere ai datori di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere
- I datori di lavoro rispondono a tali richieste entro 60 giorni e pongono rimedio a discriminazioni immotivate

Art. 9 Comunicazione informazioni sul divario retributivo

Gruppo:

Se adottata una politica salariale unitaria di gruppo, le informazioni possono essere fornite aggregando i dati a livello nazionale, se rappresentazione più affidabile dei dati *«anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti»*.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

VALUTAZIONE CONGIUNTA (art. 10)



Art. 10– Valutazione congiunta

Direttiva	Decreto
b) Non vi sono differenze	<p>I datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9, effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verificano <u>tutte</u> le seguenti condizioni:</p> <p>a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;</p> <p>b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;</p> <p>c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.</p>

Art. 10- Valutazione congiunta

La **valutazione congiunta** è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e comprende:

- un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- le **informazioni sui livelli retributivi medi** delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile e **sulle componenti complementari o variabili**, per ciascuna categoria di lavoratori;
- le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- le **ragioni di tali differenze** nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, **se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro**;
- la percentuale di persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui è stato fruito il congedo;
- le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

Art. 10– Valutazione congiunta

La valutazione congiunta prevede anche un preciso onere di motivazione in capo al datore di lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, nonché dell'INL e degli organismi di parità al fine di individuare e adottare le misure più idonee per eliminare il divario rilevato.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

RUOLO DEI SINDACATI

Ruolo Organizzazioni sindacali

Art. 3 (definizioni). «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i **rappresentanti territoriali** delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

Art. 7 Diritto di acquisire, su mandato dei lavoratori, **informazione sui livelli retributivi medi** ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. In caso di info incomplete e imprecise, diritto di richiedere **ulteriori chiarimenti**.

Art. 9 Diritto di **accedere alle info** sul divario retributivo di genere per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili; diritto di **richiedere chiarimenti e «dettagli ulteriori»** (e il datore di lavoro deve rispondere «entro un termine ragionevole» e porre rimedio alle discriminazioni immotivate).

Ruolo Organizzazioni sindacali

Art. 10 Valutazione congiunta delle retribuzioni

- I datori di lavoro effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni in caso di differenza del livello retributivo medio pari ad almeno il 5 % per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori, non motivata e non corretta (entro 6 mesi dalla comunicazione);
- Valutazione delle ragioni delle differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, «*stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro*»;
- Il datore di lavoro mette a disposizione (dei lavoratori) dei rappresentanti dei lavoratori gli esiti della valutazione congiunta
- Il datore di lavoro adotta, entro un termine ragionevole e «*in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori*», le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate.

Ruolo Organizzazioni sindacali

Art. 12

I mezzi di tutela contro le discriminazioni possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

TUTELA GIUDIZIARIA (ART. 12)

ART. 12 Tutela Giudiziaria

Il Decreto attuativo rinvia al Libro III Titolo I Capo III del Codice delle pari opportunità (D.LGS. 198/2006)

Come previsto dalla direttiva:

- Mezzi di tutela attivabili, su specifica delega, anche da rappresentanti dei lavoratori
- Accesso alla giustizia anche dopo la cessazione del rapporto
- diritto di chiedere e ottenere:
 - o provvedimento che ponga fine alla violazione
 - o il pieno risarcimento o la piena riparazione, **in modo dissuasivo e proporzionato alla violazione** (non soggetti a massimale)
 - o Pena pecuniaria in caso il datore di lavoro non si conformi al provvedimento giudiziale
- Inversione dell'onere della prova

ART. 12 Tutela Giudiziaria

➤ Articolo 41 bis D.LGS. 198/2006

Vittimizzazione

La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.



ORDINE DEI
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O



FONDAZIONE
COMMERCIALISTI
ODCEC di MILANO

SANZIONI (ART. 13)

ART. 13 Sanzioni

La Direttiva dispone che siano previste *sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione*, affinché le stesse possano avere un **effetto deterrente**

Il Decreto attuativo estende alle discriminazioni salariale le misure già previste dalle pari opportunità (D.LGS. 198/2006)

- Sanzioni amministrative e pecuniarie
- Revoca di benefici pubblici, esclusione da appalti