

dpe protocollo

Da: Nucleo Valutazione UE <NucleoValutazioneUE@lavoro.gov.it>
Inviato: mercoledì 31 marzo 2021 17:16
A: attie info
Cc: alessia.dannibale@esteri.it; annamaria.matarazzo@esteri.it; Consigliere Diplomatico Lavoro; Segretariato Generale; Nucleo Valutazione UE
Oggetto: I: COM(2021)93_Richiesta_di_relazione
Allegati: Tabella -signed.pdf; Relazione_.pdf

Prot.n. 31/0003295 del 31 marzo 2021

Facendo seguito a quanto richiesto con la mail in calce, all'esito del coordinamento effettuato con gli uffici competenti, si trasmettono la Relazione, accompagnata dalla relativa tabella di corrispondenza, redatte con riferimento ai contributi pervenuti.

Cordiali saluti.

Il referente per l'informazione qualificata
 Dott.ssa Silvia Maria Lagonegro



Segretariato Generale – Divisione III
 Dott.ssa Silvia Maria Lagonegro
 Responsabile informazione qualificata
 Via Vittorio Veneto, 56 - 00187 Roma
 Tel: + 39 0648161460
SegretariatoDiv3@lavoro.gov.it
segretariatogenerale.div3@pec.lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

Da: attie info <infoattie@governo.it>
Inviato: giovedì 11 marzo 2021 17:52
A: Nucleo Valutazione UE <NucleoValutazioneUE@lavoro.gov.it>
Cc: Lagonegro Silvia Maria <SLagonegro@lavoro.gov.it>; Segreteria Pari Opportunità <segreteria.pariop@governo.it>; 'dgue.segreteria@esteri.it' <dgue.segreteria@esteri.it>; "rpue.pe@esteri.it" (<rpue.pe@esteri.it>)' <rpue.pe@esteri.it>; segreteriatecnica capodip <segreteriatecnicacapodip@politicheeuropee.it>; Segreteria Ciae <segreteriaciae@governo.it>; segreteriatecnica capodip <segreteriatecnicacapodip@politicheeuropee.it>; Segreteria ufficio politiche europee <Segreteria.ufficiopoliticheeuropee@governo.it>; Mercato interno DPE <MercatointernoDPE@governo.it>; Coordinamento Aiuti di Stato <coordinamentoaiutidistato@governo.it>; Petralia Daria Provvidenza <D.Petralia@governo.it>
Oggetto: COM(2021)93_Richiesta_di_relazione

Si trasmette la nota di questo Dipartimento, prot. 2339 dell'11/03/2021, di richiesta ai sensi dell'art. 6 della legge n. 234/2012, della relazione accompagnata dalla tabella di corrispondenza, prevista da DPCM del 17 marzo 2015, in merito al progetto legislativo dell'Unione europea di cui all'oggetto.

Cordiali saluti



DIPARTIMENTO
POLITICHE EUROPEE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Servizio Informativa Parlamentari e Corte di Giustizia UE
Largo Chigi, 19
00187 - Roma
✉ infoattiue@governo.it

Relazione

ai sensi dell'art. 6, comma 4, della legge n. 234/2012

Oggetto dell'atto:

Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi

- **Codice della proposta:** COM(2021) 93 final del 04/03/2021
- **Codice interistituzionale:** 2021/0050(COD)
- **Amministrazione con competenza prevalente:** Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Premessa: finalità e contesto

a) *Quadro normativo:* In materia di parità di genere, ivi incluso il diritto alla parità salariale tra uomo e donna, era già stata adottata la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione *del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego* (cd "direttiva *refusa*"), integrata nel 2014 da una Raccomandazione della Commissione sulla trasparenza retributiva (Raccomandazione della Commissione 2014/124/UE, del 7 marzo 2014, sul *potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza*). La direttiva ha consolidato le direttive esistenti in materia di parità di genere nel settore dell'occupazione (direttiva 75/117/CEE sulla parità di retribuzione; direttiva 86/378/CEE, modificata dalla direttiva 96/97/CE, relativa alla parità di trattamento nei regimi professionali di sicurezza sociale; direttiva 76/207/CEE, modificata dalla direttiva 2002/73/CE, relativa alla parità di trattamento tra uomini e donne e la direttiva 97/80/CE, modificata dalla direttiva 98/52/CE, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso), integrando la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea sul punto.

Il pilastro europeo dei diritti sociali include la parità di genere e il diritto alla parità di retribuzione tra i suoi 20 principi. Nel suo piano d'azione 2017-2019 per affrontare il divario retributivo di genere (COM(2017) 678 final), la Commissione ha valutato la necessità di ulteriori

misure giuridiche per migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva e le opportunità per migliorare la trasparenza retributiva. Nei suoi orientamenti politici, la Presidente Von der Leyen ha annunciato che la Commissione presenterà nuove misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva. Tale impegno è stato ribadito nella Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, (COM(2020) 152 final), che evidenzia che l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha un forte impatto positivo sull'economia, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una carenza di competenze; inoltre, consente alle donne di plasmare la loro vita, svolgere un ruolo nella vita pubblica ed essere economicamente indipendenti. Puntando sull'Empowerment femminile, l'Italia ha l'occasione di "avanzare" nel livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nettamente al di sotto della media dell'UE, agendo su: i) il rilevato disallineamento tra domanda e offerta di competenze; ii) la necessità di offrire servizi di assistenza all'infanzia e assistenza a lungo termine per promuovere le pari opportunità e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Risulta, pertanto, importante anche quanto previsto dalla strategia dell'Ue per la parità di genere 2020-2025 in merito all'eliminazione del gender pay gap ove si indica come necessario risolvere tutte le sue cause profonde: la minor partecipazione femminile al mercato del lavoro, il lavoro invisibile e non retribuito, il maggior ricorso al tempo parziale e alle interruzioni di carriera, nonché la segregazione verticale e orizzontale basata su stereotipi e discriminazioni di genere. La strategia europea persegue un duplice approccio: da un lato raccomanda l'integrazione della dimensione di genere in ogni azione politica programmata e in ogni fase della sua attuazione, e dall'altro raccomanda la pianificazione di azioni mirate e di interventi specifici finalizzati al raggiungimento della parità di genere. Si ritiene, pertanto, rilevante, favorire l'adozione di misure in materia di trasparenza salariale, al fine di consentire una maggiore attenzione sulla tematica del gender pay gap.

Per tutto quanto sopra, rappresentato, le disposizioni contenute nel progetto si ritengono conformi all'interesse nazionale

Questa iniziativa fa seguito alla valutazione retrospettiva della Commissione (SWD(2020) 50) delle disposizioni giuridiche pertinenti (la "valutazione 2020") e a numerose altre relazioni in materia (Relazione sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE (SWD(2013) 512 final); valutazione d'impatto che accompagna la raccomandazione sulla trasparenza retributiva (SWD(2014) 59 final); relazione sull'attuazione della raccomandazione della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza (COM(2017) 671 final). Da tali valutazioni è emerso che il diritto alla parità retributiva non è applicato in modo adeguato, né attuato nella pratica e che in molti Stati membri manca la trasparenza retributiva.

Finalità generali: L'iniziativa mira a contrastare il persistere di un'applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva e a garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'UE,

stabilendo norme in materia di trasparenza retributiva per consentire ai lavoratori di rivendicare il loro diritto alla parità retributiva. L'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori, tra i quali la promozione della parità di retribuzione, costituisce un elemento di diritto sociale e rappresenta anche una preconditione per la costruzione di una società inclusiva, oltre che elemento incentivante per la partecipazione femminile. La promozione di tale principio è quindi trasversale a tutte le azioni di policy e costituisce un ambito di investimento prioritario per una strategia incentrata sulla creazione di lavoro sostenibile e di qualità. Il divario di genere nei livelli di occupazione è tra i più elevati dell'UE e non mostra segni di miglioramento, anzi la disoccupazione derivante dal COVID è fortemente "selettiva" e colpisce soprattutto le donne. Si può parlare di un "impatto di genere" della pandemia che ha posto sfide rilevanti, determinando profondi cambiamenti in tutti i settori e che ha messo in luce le notevoli criticità di un preesistente divario di genere nel sistema italiano, acuendo le disparità del tasso occupazionale. Al fine di garantire la ripresa del sistema economico è quindi necessario coinvolgere il maggior numero possibile di donne all'interno del circuito produttivo e favorire il loro inserimento e la loro permanenza nel mercato del lavoro.

b) La proposta di direttiva persegue i seguenti obiettivi:

- mettere i lavoratori in condizione di far valere pienamente il loro diritto alla parità retributiva, portando alla luce i casi di discriminazione retributiva grazie alla trasparenza e fornendo ai lavoratori le informazioni e gli strumenti necessari per agire in tal senso;
- contrastare la sottovalutazione sistemica del lavoro delle donne da parte dei datori di lavoro tramite la trasparenza e correggere i pregiudizi nei meccanismi di determinazione delle retribuzioni che perpetuano la sottovalutazione del lavoro svolto dalle donne.

c) *Elementi qualificanti ed innovativi:* La presente proposta di direttiva rientra in un più ampio pacchetto di misure e iniziative volte ad affrontare le cause profonde del divario retributivo di genere e a consentire l'emancipazione economica delle donne. E' parte di un programma di approccio multidimensionale che comprende, tra l'altro, la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio), iniziative settoriali per combattere gli stereotipi e migliorare l'equilibrio di genere e una proposta di direttiva sul miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle grandi società quotate dell'UE.

La direttiva proposta è pienamente in linea con l'impegno dell'UE nei confronti dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e contribuisce all'attuazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) delle Nazioni Unite, in particolare dell'OSS n. 5 sul conseguimento della parità di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze.

A. Rispetto dei principi dell'ordinamento europeo

1. Rispetto del principio di attribuzione, con particolare riguardo alla correttezza della base giuridica

La proposta di direttiva rinviene la propria base giuridica nell'articolo 157, par.3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), secondo cui "Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria e previa consultazione del Comitato economico e sociale, adottano misure che assicurino 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.

Detta disposizione costituisce anche la base giuridica della direttiva 2006/54/CE e della raccomandazione della Commissione 2014/124/UE, del 7 marzo 2014.

2. Rispetto del principio di sussidiarietà

Il principio della parità di retribuzione era stato già introdotto nel trattato istitutivo della Comunità economica europea del 1957 (articolo 119 del trattato CEE, poi articolo 141 CE e ora articolo 157 TFUE) e ciò prova il suo status di valore fondamentale dell'UE. Inizialmente il principio aveva una funzione prevalentemente economica, consistente nell'evitare distorsioni della concorrenza. Nel 1976, tuttavia, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha riconosciuto l'obiettivo sociale dell'articolo 119 del trattato CEE e la sua efficacia diretta orizzontale. Successivamente, la Corte ha precisato che "la finalità economica perseguita dall'art. 119 del Trattato, consistente nell'eliminazione delle distorsioni di concorrenza tra le imprese situate nei diversi Stati membri, riveste un carattere secondario rispetto all'obiettivo sociale di cui alla stessa disposizione, la quale costituisce l'espressione di un diritto fondamentale della persona umana". Come dimostrato nella valutazione del 2020, è improbabile che si concretizzino sforzi comparabili in tutti i paesi dell'Unione Europea per promuovere la parità retributiva senza un'iniziativa unitaria a livello di UE. È necessario un approccio coordinato, senza il quale è compromesso il conseguimento, a livello nazionale, della parità retributiva tra uomini e donne di cui all'articolo 157, paragrafo 1, TFUE.

Il fatto che le misure nazionali in materia di trasparenza retributiva siano scarse e frammentarie aumenta il rischio che la concorrenza sia falsata da livelli diversi di standard sociali. Vi è il rischio che le imprese competano in condizioni di disparità e ciò ostacolerebbe il funzionamento del mercato interno. Per garantire un livello di protezione analogo per i lavoratori in tutta l'UE e creare condizioni di parità per gli operatori nel mercato interno è necessaria un'azione da parte dell'UE, che superi il principio di sussidiarietà di cui all'art. 5 del TUE a tutela del fondamentale e prevalente principio della parità.

La direttiva proposta mira ad una armonizzazione minima dei sistemi degli Stati membri, riconoscendo loro la possibilità di stabilire standard di tutela più elevati. Consente esplicitamente agli Stati di affidare l'attuazione alle parti sociali, a condizione che siano sempre in grado di garantire la realizzazione dei risultati perseguiti dalla presente direttiva. Tale approccio combinato, che consente di attuare mediante contratto collettivo l'insieme di diritti e obblighi sostanziali stabiliti nella direttiva, rispetta le diverse caratteristiche dei sistemi nazionali di dialogo sociale e

di contrattazione collettiva e l'autonomia delle parti sociali.

3. *Rispetto del principio di proporzionalità*

In virtù del principio di proporzionalità di cui all'art. 5 del TUE, l'azione dell'UE deve limitarsi a quanto è necessario per raggiungere gli obiettivi fissati dai trattati. In altre parole, il contenuto e la forma dell'azione devono essere in rapporto con la finalità perseguita.

Il principio di proporzionalità è pienamente rispettato dalla proposta di direttiva in esame, in quanto le misure relative alla trasparenza retributiva e ai meccanismi di applicazione sono concepite in modo da conseguire l'obiettivo di rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini. Da un lato, la proposta garantisce ai lavoratori il diritto alle informazioni in base alle quali possono individuare le discriminazioni retributive basate sul genere e difendere il loro diritto alla parità retributiva e, dall'altro, tiene conto dei possibili costi e oneri per i datori di lavoro, in particolare per le micro, piccole e medie imprese.

B. Valutazione complessiva del progetto e delle sue prospettive negoziali

1. *Valutazione del progetto e urgenza*

La valutazione delle finalità generali del progetto è complessivamente positiva in quanto, mirando a contrastare il persistere di un'applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva e a garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'UE, stabilisce nuove disposizioni in materia di trasparenza retributiva per consentire ai lavoratori di rivendicare, in modo efficace, il loro diritto alla parità salariale. La trasparenza retributiva consente ai lavoratori di individuare e comprovare possibili discriminazioni basate sul sesso, mettendo in luce i pregiudizi di genere nei sistemi retributivi e di inquadramento professionale che non valorizzano il lavoro di donne e uomini in modo paritario e neutro sotto il profilo del genere o che non valorizzano alcune competenze professionali che sono per lo più considerate prerogativa del genere femminile.

Tali pregiudizi sono spesso inconsci, per cui l'imposizione di una trasparenza retributiva può contribuire a sensibilizzare i datori di lavoro sulla questione e aiutarli a individuare disparità retributive discriminatorie basate sul genere che non possono essere giustificate da meri fattori discrezionali e che sono spesso involontarie. La trasparenza retributiva può quindi rappresentare uno strumento essenziale per fugare i dubbi sulla parità retributiva tra uomini e donne e per sostenere l'eliminazione dei pregiudizi di genere nelle pratiche retributive. Può anche favorire un cambiamento di atteggiamento nei confronti della retribuzione delle donne, sensibilizzando e stimolando il dibattito sulle ragioni e cause delle differenze strutturali di retribuzione tra donne e uomini.

Il progetto adottato risulta, nell'attuale momento storico, di particolare urgenza, innanzitutto in considerazione dei dati che, a livello europeo, evidenziano come la discriminazione retributiva e i pregiudizi nelle strutture retributive, rappresentino solo una delle cause profonde di questo divario retributivo di genere (che è pari al 14 %), affiancato da altre cause e fattori più strutturali, quali la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro, il lavoro a tempo parziale rispetto al lavoro a tempo pieno, così come gli impegni attinenti

all'assistenza familiare e domestica che non sono retribuiti. Anche in assenza di tali cause e fattori, permane un cosiddetto divario retributivo di genere "inspiegabile", che rappresenta i due terzi del divario retributivo di genere negli Stati membri dell'UE e che l'iniziativa mira ad affrontare. La mancata attuazione di questo diritto fondamentale incide sull'indipendenza economica delle donne durante la loro vita lavorativa ed anche a livello pensionistico. Ciò costituisce un problema e rappresenta un ostacolo al corretto funzionamento efficiente del mercato del lavoro e ad una sana concorrenza nel mercato interno, nonché per lo sviluppo delle potenzialità economica delle imprese e del mercato. Le aspettative sulle future retribuzioni possono distorcere le scelte compiute dalle donne in merito all'occupazione, alle decisioni sul tempo di lavoro e ai modelli di carriera; ciò genera pertanto un chiaro rischio di perdita di produttività nell'economia nel suo complesso a causa della partecipazione non ottimale delle donne al mercato del lavoro. Per i datori di lavoro, tale uso inefficiente delle risorse comporta una perdita di produttività e costi nascosti. Infine, le divergenze nel trattamento retributivo tra donne e uomini possono anche avere un impatto sulla competitività dei datori di lavoro, nella misura in cui i datori di lavoro che non rispettano il principio della parità retributiva possono beneficiare, eventualmente applicando norme divergenti da un paese all'altro, di un vantaggio indebito (e illegale).

La mancanza di trasparenza retributiva impedisce ai lavoratori di valutare se il loro diritto alla parità di trattamento in materia di retribuzione è rispettato; nasconde inoltre la sottovalutazione del lavoro delle donne, dovuta a pregiudizi (spesso inconsapevoli) nelle strutture retributive. I problemi legati alla corretta applicazione dei concetti essenziali nel valutare la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un "lavoro di pari valore" rendono complessa l'attuazione del diritto alla parità retributiva sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Un accesso insufficiente alla giustizia, associato al timore di vittimizzazione dei lavoratori, rende ancora più difficile l'applicazione del loro diritto alla parità retributiva. L'importanza del progetto in esame prevede, quindi, misure e iniziative, volte ad affrontare in modo incisivo le cause profonde del divario retributivo di genere e a consentire l'emancipazione economica delle donne e uno sviluppo equo del mercato del lavoro.

2. Conformità del progetto all'interesse nazionale

Le disposizioni contenute nel progetto possono sicuramente ritenersi conformi all'interesse nazionale, in quanto anche nel sistema italiano, sebbene la materia della parità di genere e, nello specifico, della parità salariale, sia oggetto di specifica normativa (in via principale, il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"), occorre riconoscere che la disparità retributiva è un fenomeno ancora diffuso, soprattutto nel settore privato. I dati statistici più recenti disponibili, contenuti in una tabella elaborata secondo la fonte Eurostat, evidenziano che il divario retributivo di genere medio in Italia è del 5%, comunque molto al di sotto della media europea, anche se a contribuire a questo risultato 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 Paesi UE), dall'altra il tasso di occupazione femminile

e le diverse qualifiche professionali. A spiegare tale differenza tra settore pubblico e privato 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.

Il gap è, inoltre, più elevato ai livelli apicali, registrandosi ancora il fenomeno del c.d. "soffitto di cristallo", per cui le donne hanno più difficoltà ad accedere alle posizioni apicali sia nel settore privato che pubblico, come pure ad accedere ai settori lavorativi che prevedano alta specializzazione scientifica, tecnologica, matematica (cd STEM): ciò in ragione di condizionamenti storico culturali che vedevano le donne votate a studi prevalentemente umanistici. Per tali ragioni, sicuramente, la proposta in esame potrebbe risultare utile ad abbattere simili stereotipi, favorendo l'adozione di misure adeguate, a partire dalle infrastrutture di servizi, anche attraverso il potenziamento del welfare aziendale, che consenta di riequilibrare l'impegno nelle attività di cura familiare verso figli e genitori anziani.

3. Prospettive negoziali ed eventuali modifiche ritenute necessarie od opportune

La normativa italiana contempla già una serie di misure volte alla trasparenza retributiva. Il testo di riferimento è costituito, essenzialmente, dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), il cui contenuto, però, necessita di essere allineato alle disposizioni della proposta di direttiva.

In particolare, si segnala in prospettiva che, laddove fosse adottato il testo della direttiva proposto, sarebbe necessario intervenire sulle attuali previsioni relative a:

- contenuti e 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);
- struttura, compiti e risorse (umane e finanziarie) degli organismi di parità. Il profilo connesso alle risorse investe anche il livello territoriale (regioni, enti di area vasta e città metropolitane), posto che gli enti presso i quali operano le consigliere di parità sono tenuti a garantire la funzionalità dei relativi uffici, assicurando una dotazione adeguata in termini di risorse umane e strumentali, e a corrispondere le indennità di funzione. L'importo di queste ultime è stabilito in Conferenza Unificata e non sembra apparire, al momento, sufficiente a far fronte ai nuovi e rilevanti compiti che la direttiva assegna agli organismi di parità. Occorre una consultazione della Conferenza.

Si fa rinvio a quanto evidenziato, rispetto alle specifiche disposizioni della proposta di direttiva, nella tabella di concordanza, segnalando, tuttavia, come una qualche perplessità suscita l'art. 4, paragrafo 4, della direttiva che, sebbene allineato alla giurisprudenza della CGUE, per la sua formulazione potrebbe determinare incertezza interpretativa ed applicativa, in particolare per il concetto di *lavoratore comparabile ipotetico*. Di questa criticità sembra opportuno tener conto in fase negoziale.

Si suggerisce, inoltre, un confronto preventivo con le parti sociali, posto che l'attuazione della direttiva può essere affidata alle stesse, su loro richiesta (cfr. art. 30 della proposta di direttiva), rafforzando il ruolo importante affidato al dialogo sociale (art. 11).

C. Valutazione d'impatto

1. *Impatto finanziario*

a) *Costi.* Come indicato nella valutazione d'impatto che accompagna la proposta, per gli Stati membri i costi amministrativi connessi al recepimento e all'applicazione della presente proposta di direttiva dovrebbero essere limitati, così come i costi connessi al controllo della conformità. Per i datori di lavoro, il pacchetto comporterebbe costi di conformità una tantum (che dovrebbero variare da bassi a moderati) e costi ricorrenti inferiori. I costi totali per ciascun datore di lavoro sono stati stimati sulla base dei seguenti elementi:

- comunicazione di informazioni sulla retribuzione prima dell'assunzione — 0 EUR;
- risposta a una richiesta individuale di informazioni sulle retribuzioni — 20 EUR (indicativo per tutte le dimensioni delle imprese);
- comunicazione obbligatoria delle differenze retributive medie di genere per categoria di lavoratori da 379-508 EUR a 721-890 EUR (per le imprese con più di 250 dipendenti);
- l'ulteriore valutazione (se necessario, per le imprese con più di 250 dipendenti, da effettuare nel caso in cui dalle informazioni comunicate sulle retribuzioni emerga la presenza di un divario retributivo statisticamente significativo) — da 1 180 a 1 911 EUR a 1 724 EUR per datore di lavoro (che dovrebbero diminuire in eventuali esercizi successivi).

Il costo totale per l'UE ammonterebbe a 26-50 milioni di EUR per la comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni, con eventuali costi aggiuntivi per eventuali valutazioni congiunte delle retribuzioni e richieste di informazioni sulle stesse, in entrambi i casi in funzione della specifica entità della discriminazione retributiva.

I suddetti costi sono giustificati alla luce dei benefici acquisiti a lungo termine: il vantaggio principale risiede nella piena protezione di un valore e diritto fondamentale dell'UE. Si contribuisce, inoltre, alle più ampie ambizioni sociali dell'UE definite nel pilastro europeo dei diritti sociali. Ulteriori vantaggi possono derivare, inoltre, da una maggiore sicurezza e crescita dell'occupazione, dal mantenimento della forza lavoro e da una maggiore produttività dei lavoratori e delle imprese, con un conseguente effetto positivo sulla redditività delle imprese e sul funzionamento del mercato interno.

b) *Impatto sui bilanci delle amministrazioni nazionali:* Per le amministrazioni nazionali i costi potrebbero variare a seconda del sostegno che gli Stati membri scelgono di mettere a disposizione, su base volontaria, dei datori di lavoro (ad esempio fornendo infrastrutture informatiche dedicate, sostituendo le relazioni sulle retribuzioni con relazioni basate su dati amministrativi, fornendo orientamenti e formazioni su sistemi di valutazione professionale e di classificazione neutri sotto il profilo del genere). Rispetto all'impatto finanziario, si rinvia a

quanto evidenziato nel paragrafo che precede in merito alle risorse (umane, strumentali e finanziarie) necessarie alla effettiva funzionalità degli organismi di parità.

Non è possibile, al momento, effettuare una stima esatta del relativo ammontare, in assenza di più precisi elementi di valutazione circa le decisioni politiche in merito ad aspetti quali, ad esempio:

- un possibile riordino e semplificazione degli attuali organismi di parità, in vista di un potenziamento del loro ruolo;
- l'eventuale scelta di conferire ad un organismo *ad hoc* a livello centrale il compito di attingere a dati amministrativi esistenti per dare esecuzione alle previsioni della direttiva, limitando i costi amministrativi e finanziari a carico dei datori di lavoro (pubblici e privati).

Nel contempo si prevedono ripercussioni positive, anche se non è possibile fornire una stima globale attendibile. Retribuzioni più elevate per le donne (che dipenderebbero dall'importo della discriminazione retributiva corretta a seguito della presente proposta) potrebbero determinare un aumento delle entrate pubbliche (maggiore riscossione delle imposte sul reddito e dei contributi previdenziali) unitamente ad un aumento della domanda interna dei consumi e conseguentemente una crescita economica. D'altro canto, l'aumento delle retribuzioni medie delle donne potrebbe essere compensato da una crescita più lenta degli stipendi degli uomini, con un effetto complessivo indeterminato. Nella misura in cui tali modifiche si applicherebbero maggiormente ai lavoratori meno retribuiti, potrebbe verificarsi anche un calo dei trasferimenti sociali (in denaro), principalmente dovuto a una riduzione delle prestazioni in denaro subordinate al reddito.

Si rappresenta inoltre che la direttiva delinea un ambito di ulteriori attività da assegnate all'Ispettorato nazionale del lavoro in termini di raccolta/analisi e monitoraggio dati in ordine all'attuazione degli obblighi introdotti dalla direttiva e di raccordo tra soggetti istituzionali e parte datoriale; inoltre, la direttiva estende l'ambito delle competenze già esercitate sia in relazione alle attività di mediazione e conciliazione delle controversie in materia di lavoro sia in relazione alle attività di vigilanza. Ciò comporta la necessità di implementare gli organici dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ridottisi negli ultimi 3 anni di oltre il 20%, sia nei profili amministrativi, informatici e statistici sia nei profili ispettivi.

2. Effetti sull'ordinamento nazionale

Si rinvia a quanto evidenziato nel paragrafo relativo alle prospettive negoziali (B3) e nel paragrafo relativo alla valutazione di impatto sui bilanci delle amministrazioni nazionale (C1-b).

Si evidenzia inoltre che, in attuazione della direttiva, si renderà necessario un intervento sul decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), in particolare associando agli obblighi introdotti l'esercizio dei poteri ispettivi e la predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio che tuttavia sia conseguenziale all'attivazione di strumenti di consultazione/mediazione un preliminare approccio conciliativo preliminare fra gli stakeholders, al fine di indicare, giustificare ed eventualmente correggere gli scostamenti retributivi legati al genere. Inoltre la revisione degli organismi di parità e delle loro funzioni potrebbe comportare

anche l'individuazione di meccanismi di integrazione con l'UNAR, per mettere maggiormente a fuoco l'intersezione delle discriminazioni retributive basate sul genere con le altre tipologie di discriminazione individuate nelle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE (razza o origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età ed orientamento sessuale quali tutelati dalla direttiva).

3. Effetti sulle competenze regionali e delle autonomie locali

Come già precisato, la norma incide anche su competenze regionali e delle autonomie locali: pertanto la relazione dovrà essere inviata alla Conferenza Unificata.

4. Effetti sull'organizzazione della pubblica amministrazione

Si rinvia a quanto evidenziato nel paragrafo relativo alle prospettive negoziali (B3) e nel paragrafo relativo alla valutazione di impatto sui bilanci delle amministrazioni nazionale (C1-b).

Inoltre, si precisa che, oltre ai costi riguardanti l'implementazione degli organici si segnalano costi iniziali di implementazione delle strutture informatiche, assorbibili nel medio-lungo periodo dalle conseguenti semplificazioni in termini di scambio di informazioni, durata e complessità degli accertamenti ispettivi.

5. Effetti sulle attività dei cittadini e delle imprese

c) Le misure contenute nella presente proposta sono intese a rafforzare il diritto alla parità retributiva, limitando nel contempo i possibili costi e oneri e tenendo conto della difficile situazione economica causata dalla pandemia da COVID-19. In particolare, dato il potenziale sforzo richiesto per raccogliere e comunicare le informazioni sulle retribuzioni, l'obbligo di presentare relazioni si applica solo ai datori di lavoro con almeno 250 lavoratori. La valutazione congiunta delle retribuzioni si applicherà solo ai datori di lavoro nei confronti dei quali, in base alla loro relazione annuale, vi siano valide ragioni per ritenere che possano esistere problemi di disparità retributive di genere. Dall'analisi si evince che le misure proposte nella presente direttiva comportano costi modesti e non sono state presentate prove di soluzioni meno costose per conseguire gli stessi obiettivi con la stessa efficacia.

d) Oltre all'obiettivo principale di assicurare il rispetto di un diritto fondamentale, le misure in materia di trasparenza retributiva favoriranno un cambiamento culturale sulle questioni relative alla parità di genere e si tradurranno in azioni strategiche più mirate e focalizzate in questo settore.

Per i lavoratori, la trasparenza retributiva migliora la soddisfazione professionale e l'impegno, accresce la consapevolezza e riconosce, in particolare alle donne, la facoltà di far valere i propri diritti in caso di differenze retributive ingiustificate a livello individuale e di pregiudizi di genere nella determinazione delle retribuzioni e nella valutazione professionale.

Per i datori di lavoro che rispettano la trasparenza retributiva, ciò si traduce in una maggiore capacità di trattenere i lavoratori dipendenti, una maggiore attrattiva e una maggiore redditività.

La società nel suo insieme trarrà beneficio da una maggiore parità e, cosa altrettanto importante, da una maggiore percezione di tale parità. Una maggiore parità retributiva

migliora l'allocazione e l'utilizzo delle risorse, riduce la disuguaglianza e contribuisce allo sviluppo sostenibile. In generale, le misure in materia di trasparenza retributiva possono indurre notevoli cambiamenti di comportamento. L'entità delle prestazioni dipenderà dal livello di conformità alla legislazione e dalla portata delle misure di *follow-up* adottate dai datori di lavoro.

Altro

La relazione tiene conto delle osservazioni espresse dalla Consigliera di parità nazionale.

Roma, 31 marzo 2021

Il Referente per l'informazione qualificata

Dott.ssa Silvia Maria Lagonegro



Tabella di corrispondenza

ai sensi dell'art. 6, comma 5, della legge n. 234/2012

(D.P.C.M. 17marzo 2015)

Oggetto dell'atto:

Proposta di DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi.

- **Codice della proposta:** COM (2021) 93 final del 04/03/2021
- **Codice interistituzionale:** 2021/0050 (COD)
- **Amministrazione con competenza prevalente:** Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Disposizione del progetto di atto legislativo dell'Unione europea (articolo e paragrafo)	Norma nazionale vigente (norma primaria e secondaria)	Commento (natura primaria o secondaria della norma, competenza ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, eventuali oneri finanziari, impatto sull'ordinamento nazionale, oneri amministrativi aggiuntivi, amministrazioni coinvolte, eventuale necessità di intervento normativo di natura primaria o secondaria)
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 1</i></p> <p style="text-align: center;">Oggetto</p> <p>La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime intese 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 sancito dall'articolo 157 TFUE e del divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei meccanismi di applicazione.</p>	<p><u>Articolo 3 Costituzione</u> Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso.. Omissis;</p> <p><u>Articolo 37 Costituzione</u> La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore....Omissis</p> <p><u>Decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)</u> Articolo 28 (Divieto di discriminazione retributiva) 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.</p>	

	<p>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.</p> <p><u>Giurisprudenza di legittimità:</u> <i>Sentenza della Corte Costituzionale, n. 103/1989.</i> <i>Con tale pronuncia si sancisce che "alla donna lavoratrice si devono assicurare gli stessi diritti dei lavoratori e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni": una consacrazione del principio di parità salariale anche a livello di giustizia costituzionale.</i></p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 2</i></p> <p style="text-align: center;">Ambito di applicazione</p> <p>1. La presente direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato.</p> <p>2. La presente direttiva si applica 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.</p>	<p><u>Decreto legislativo n.198/2006</u></p> <p>Articolo 1 (Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività)</p> <p style="text-align: center;"><i>Omissis</i></p> <p>2. La parità di trattamento e di opportunità deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.</p> <p>Articolo 46 - Rapporto sulla situazione del personale</p> <p>1. Le <u>aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti</u> sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.</p> <p>2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari</p>	<p>Osservazioni: l'art. 46 dovrebbe essere modificato (almeno per le aziende sopra i 250 dipendenti), perché attualmente non contempla tutti gli elementi che sono richiesti dalla direttiva.</p> <p>Norma primaria, di competenza statale. (cfr. quanto più in dettaglio illustrato all'art. 9).</p>

opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Articolo 48 – Piani di azioni positive

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non

***Osservazioni:** l'art. 48 dovrebbe essere modificato, non contemplando attualmente tutti gli elementi che sono richiesti dalla direttiva.

Norma primaria, di competenza statale.

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 necessaria l'eliminazione dell'obbligo di presentazione del piano per gli enti minori, in virtù della clausola di non regresso (art. 24 – proposta di direttiva)

	<p>inferiore a due terzi.</p> <p>A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p> <p>2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 3</i></p> <p style="text-align: center;">Definizioni</p> <p>1. Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:</p> <p>(a) retribuzione: 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;</p> <p>(b) livello retributivo: retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda;</p> <p>(c) divario retributivo: differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti dal datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;</p> <p>(d) livello retributivo mediano: retribuzione del lavoratore rispetto alla quale una metà dei lavoratori guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;</p> <p>(e) divario retributivo mediano: la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;</p>	<p><u>(a)Articolo 36 Costituzione</u></p> <p>La <u>retribuzione</u> costituisce il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore che ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente a garantire a lui ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa.</p> <p><i>La Costituzione afferma due principi generali, quelli di sufficienza e proporzionalità, da costituire parametri di valutazione per misurare l'adeguatezza della retribuzione del lavoratore</i></p> <p><u>Codice civile:</u> art. 2099 (Retribuzione)</p> <p>La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata dalle norme corporative, con le modalità e i termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene svolto.</p> <p>La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata (dalle norme corporative)*, con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.</p> <p>In mancanza di norme corporative o di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.</p> <p>Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.</p> <p><u>CCNL e Accordi aziendali</u></p>	<p>Nella legislazione italiana non si rinvencono le definizioni specificamente declinate nell'art. 3.1, lettere a)-f) della direttiva. Occorre introdurle.</p> <p>Per quanto riguarda le componenti della retribuzione sarà necessario far riferimento ai CCNL.</p> <p>* Con l'abrogazione del sistema corporativo, le norme corporative sono state sostituite dalla contrattazione collettiva nazionale.</p>

(f) quartile retributivo: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato;

(g) categoria di lavoratori: lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati dal datore di lavoro sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 della presente direttiva e specificati dal datore di lavoro interessato;

(h) discriminazione diretta: 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;

(i) discriminazione indiretta: 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;

(j) organismo per la parità: organismo od organismi designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE per la promozione, l'analisi, il monitoraggio e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso;

Nell'ordinamento italiano la determinazione delle tariffe minime salariali non è rimessa alla legge, ma alla contrattazione collettiva nazionale e territoriale.

(h) Decreto legislativo n.198/2006
Articolo 25 (Discriminazione diretta e indiretta)

1. Costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del presente articolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o un comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

(i) 2. Si ha **discriminazione indiretta**, ai sensi del presente articolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

<p>(k) ispettorato del lavoro: organismo od organismi nazionali che svolgono una funzione ispettiva sul mercato del lavoro in uno Stato membro.</p> <p>2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:</p> <p>(a) le molestie e le molestie sessuali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2006/54/CE e qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti di cui alla presente direttiva o derivino da tale esercizio;</p> <p>(b) l'ordine di discriminare persone a motivo del loro sesso;</p> <p>(c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio.</p> <p>3. La discriminazione salariale a norma della presente direttiva comprende la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.</p>	<p>Capo III (Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici). Articoli da 8 a 11.</p> <p>Capo IV (Consigliere e consiglieri di parità). Articoli da 12 a 20.</p> <p>(k) <u>Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149</u> (Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) – Istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.</p> <p>2. (a) <u>Decreto legislativo n. 198/2006</u>. Articolo 26 (Molestie e molestie sessuali).</p> <p>1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.</p> <p>2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.</p> <p>(c) <u>Decreto legislativo n.198/2006</u> Articolo 25 (Discriminazione diretta e indiretta)</p> <p>2.bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.</p> <p>3. <u>Decreto legislativo 9 luglio 2003, n.215</u> (Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica);</p>	
--	---	--

	<p><u>Decreto legislativo 9 luglio 2002, n. 216</u> (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro).</p>	
<p><i>Articolo 4</i></p> <p>Stesso lavoro e lavoro di pari valore</p> <p>1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano 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.</p> <p>2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare lo sviluppo di strumenti o metodologie volti a valutare e confrontare il valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al presente articolo. Tali strumenti o metodologie possono includere sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere.</p> <p>3. Gli strumenti o le metodologie consentono di valutare, 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. Non includono criteri basati, direttamente o indirettamente, sul sesso dei lavoratori, né si basano su tali criteri.</p> <p>4. Qualora le differenze di retribuzione possano essere attribuite a un'unica fonte che stabilisce le condizioni retributive, la valutazione che determina se i lavoratori svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore non si limita alle situazioni in cui i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma può essere estesa a quell'unica fonte. La valutazione</p>	<p>Art. 28. Divieto di discriminazione retributiva (In vigore dal 20 febbraio 2010)</p> <p>1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle <u>retribuzioni</u>, per quanto riguarda <u>uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale</u>.</p> <p>2. <u>I sistemi di classificazione professionale</u> ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare <u>criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni</u>.</p> <p>Parti</p>	<p>Osservazioni: potrebbe essere necessario un intervento sull'art. 28 per allinearne i contenuti alle disposizioni della proposta di direttiva. Nell'art. 28 manca infatti ogni riferimento ai <u>criteri di valutazione</u>, come pure agli strumenti per assicurare lo <u>sviluppo di metodologie idonee ad evitare discriminazione</u>. Si tratta di un compito nuovo e che richiede 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 si potrebbero coinvolgere le parti sociali per l'attuazione di tale disposizione.</p> <p>Osservazioni: il par. 4, per quanto allineato alla giurisprudenza della CGUE, nella sua formulazione attuale potrebbe determinare una incertezza applicativa (in particolare per il concetto di lavoratore comparabile ipotetico) con la conseguenza di un incremento del contenzioso in materia antidiscriminatoria (<u>aspetto da tenere in considerazione in fase negoziale per chiederne una revisione</u>).</p>

<p>inoltre non è limitata ai lavoratori impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato. Nel caso in cui non sia possibile individuare un lavoratore di riferimento reale, è consentito un confronto con un lavoratore di riferimento ipotetico o il ricorso ad altre prove che consentano di presumere l'esistenza di una discriminazione.</p> <p>5. 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 ed essere elaborato in modo da escludere le discriminazioni fondate sul sesso.</p>		
<p>CAPO II</p> <p>Trasparenza retributiva</p> <p>Articolo 5</p> <p>Trasparenza retributiva prima dell'assunzione</p> <p>1. 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 alla posizione in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere. Tali informazioni sono indicate nell'avviso di posto vacante pubblicato o altrimenti fornite al candidato prima del colloquio di lavoro, senza che egli debba richiederle.</p> <p>2. Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro, né oralmente né per iscritto, né personalmente né tramite un suo rappresentante.</p>	<p><u>Decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152</u> (Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro)</p> <p>Articolo 1 (Obbligo di informazione) 1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a fornire al lavoratore, <u>entro trenta giorni</u> dalla data di assunzione, le seguenti informazioni: omissis f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento.... (omissis)</p>	<p>Osservazioni: questa norma prevede l'obbligo informativo <u>solo in fase successiva all'assunzione</u>. Dovrebbe essere integrata.</p>
<p>Articolo 6</p> <p>Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per l'avanzamento di carriera</p>		

<p>Il datore di lavoro rende facilmente accessibile ai propri lavoratori una descrizione dei criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e l'avanzamento di carriera dei lavoratori. Tali criteri sono neutri sotto il profilo del genere.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 7</i></p> <p style="text-align: center;">Diritto di informazione</p> <p>1. I lavoratori hanno il diritto di ricevere informazioni sul loro 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, conformemente alle disposizioni dei paragrafi 3 e 4.</p> <p>2. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1.</p> <p>3. Su richiesta del lavoratore, i datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 entro un periodo di tempo ragionevole. Le informazioni sono fornite in formati accessibili ai lavoratori con disabilità su loro richiesta.</p> <p>4. I lavoratori hanno la possibilità di richiedere le informazioni di cui al paragrafo 1 tramite i loro rappresentanti o un organismo per la parità.</p> <p>5. Nulla osta a che i lavoratori divulgano la loro retribuzione ai fini dell'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.</p> <p>6. I datori di lavoro possono esigere che ogni lavoratore che abbia ottenuto informazioni a norma del presente articolo non utilizzi tali informazioni per fini diversi dalla difesa del proprio diritto alla parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e non divulghi altrimenti le informazioni.</p>		<p>Osservazioni al par. 3 - prevedere che le informazioni siano fornite dal datore <u>a richiesta del lavoratore</u> rischia di esporre il lavoratore a possibili <u>ritorsioni</u> da parte del datore di lavoro.</p> <p>Meglio mantenere il diritto in capo ai <u>rappresentanti dei lavoratori</u> come previsto dal successivo <u>par. 4</u> della proposta di direttiva.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 8</i></p>	<p style="text-align: center;"><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u></p>	

<p>Informazioni sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile</p> <p>1. I <u>datori di lavoro con almeno 250</u> lavoratori forniscono le seguenti informazioni relative alla loro organizzazione, conformemente ai paragrafi 2, 3 e 5:</p> <p>(a) il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile;</p> <p>(b) il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili;</p> <p>(c) il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile;</p> <p>(d) il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili;</p> <p>(e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;</p> <p>(f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;</p> <p>(g) 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.</p> <p>2. L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro.</p> <p>3. Il datore di lavoro pubblica <u>annualmente</u> le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), sul proprio <u>sito web</u> in modo facilmente accessibile o le rende altrimenti pubblicamente disponibili. Anche le <u>informazioni dei quattro anni</u> precedenti, se disponibili, sono <u>accessibili</u> su richiesta. Il datore di lavoro comunica tali informazioni</p>	<p>Articolo 46 (Rapporto sulla situazione del personale)</p> <p>1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre <u>cento dipendenti</u> sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, <u>della retribuzione effettivamente corrisposta...omissis</u></p> <p>DM 3 maggio 2018 che prevede, tra le altre cose, la costituzione di una piattaforma informatica unica gestita a livello nazionale, cui le aziende possano accedere direttamente per l'inserimento dei dati, in modo uniforme, ivi inclusi quelli sulle retribuzioni per genere.</p> <p>Il rapporto biennale, elaborato con tali modalità, costituirà una lettura preziosa ed effettiva del mondo del lavoro in chiave di genere su tutto il territorio, per i vari aspetti del percorso lavorativo delle donne.</p> <p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u></p> <p>Articolo 46 (Rapporto sulla situazione del personale)</p> <p>2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle <u>rappresentanze sindacali aziendali</u> e <u>alla consigliera e al consigliere regionale di parità</u>, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.</p>	<p>Rispetto alla disposizione vigente nel nostro ordinamento, 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 <u>informazioni richieste</u> sono più approfondite sul versante delle retribuzioni: di conseguenza, <u>l'art. 46 andrebbe modificato</u> per conformarlo alle previsioni europee (almeno per i datori di lavoro con più di 250 dipendenti).</p> <p>Per quanto concerne, invece, il settore pubblico andrebbe modificato l'art. 48 del d. lgs. 198/2006, come già sopra precisato (cfr. art. 2).</p> <p>Osservazioni: va allineata la tempistica attualmente prevista 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.</p>
--	--	---

anche all'organismo di monitoraggio di cui al paragrafo 6.

4. Gli Stati membri possono decidere di redigere essi stessi le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale. Tali informazioni sono rese pubbliche conformemente al paragrafo 6.

5. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera g), a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti, nonché all'organismo di monitoraggio di cui al paragrafo 6. Le trasmette all'ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità su loro richiesta. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta.

6. Gli Stati membri incaricano l'organismo di monitoraggio designato a norma dell'articolo 26 di raccogliere i dati ricevuti dai datori di lavoro a norma del paragrafo 1, lettere da a) a f), e di provvedere affinché tali dati siano pubblici e consentano un confronto agevole tra datori di lavoro, settori e regioni dello Stato membro interessato.

7. 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 ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali disparità retributive di genere. Il datore di lavoro risponde a tale richiesta entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le disparità retributive di genere non siano giustificate da fattori oggettivi e

3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.

Cfr. decreto legislativo n. 198/2006
Articolo 46, comma 2.

Art. 37. Legittimazione processuale a tutela di più soggetti (in vigore dal 8 dicembre 2011)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al

Osservazione: l'opzione prevista da questa disposizione è interessante perché consentirebbe di ridurre gli oneri informativi sui datori di lavoro, tuttavia occorrerebbe potenziare notevolmente i compiti, le strutture e le risorse proprie delle autorità preposte (organismi di parità?) e, di conseguenza, intervenire su altri aspetti del d. lgs. n. 198/2006, provvedendo ad un generale riordino di tali organismi.

<p>neutri sotto il profilo del genere, il <u>datore di lavoro deve porre rimedio alla situazione</u> in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.</p>	<p>decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un <u>piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite</u>, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, <u>le rappresentanze sindacali aziendali</u> ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.</p> <p style="text-align: center;"><i>Omissis</i></p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 9</i></p> <p style="text-align: center;">Valutazione congiunta delle retribuzioni</p> <p>1. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro con almeno 250 lavoratori effettui, in cooperazione con i loro rappresentanti dei lavoratori, una <u>valutazione congiunta</u> delle retribuzioni qualora siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:</p> <p>(a) le informazioni sulle retribuzioni comunicate a norma dell'articolo 8 rivelano una <u>differenza</u> del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile <u>pari ad almeno il 5 %</u> in una qualsiasi categoria di lavoratori;</p> <p>(b) il datore di lavoro non ha giustificato tale differenza di livello retributivo medio con fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.</p> <p>2. La valutazione congiunta delle</p>		<p>Osservazioni: il meccanismo di valutazione congiunta ricorda il Piano di rimozione delle discriminazioni di cui all'art. 37 sopra citato, che andrebbe, tuttavia, adattato alla nuova previsione della proposta di direttiva</p>

retribuzioni comprende i seguenti elementi:

(a) un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

(b) informazioni dettagliate sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;

(c) l'individuazione delle eventuali differenze nei livelli retributivi tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

(d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi e, se del caso, giustificazioni oggettive, neutre sotto il profilo del genere, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;

(e) misure volte ad affrontare tali differenze se non sono giustificate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

(f) una relazione sull'efficacia delle misure menzionate nelle precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

3. I datori di lavoro mettono le valutazioni congiunte delle retribuzioni 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.

4. Se dalla valutazione congiunta delle retribuzioni emergono 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 pone rimedio alla situazione, in

<p><u>stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.</u> 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.</p>		
<p><i>Articolo 10</i></p> <p>Protezione dei dati</p> <p>1. Nella misura in cui le informazioni fornite in applicazione delle misure adottate a norma degli articoli 7, 8 e 9 comportano il trattamento di dati personali, esse sono fornite in conformità del regolamento (UE) 2016/679.</p> <p>2. 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.</p> <p>3. Gli Stati membri possono decidere che, qualora la divulgazione di informazioni a norma degli articoli 7, 8 e 9 comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un collega di lavoro identificabile, solo i rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità abbiano accesso a tali informazioni. I rappresentanti o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a un eventuale reclamo a norma della presente direttiva senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. L'organismo di monitoraggio di cui all'articolo 26 ha accesso alle informazioni senza restrizioni.</p>	<p><u>Reg (UE) 679/2018</u></p> <p><u>Decreto legislativo n. 196/2003</u>, come modificato e integrato dal successivo <u>decreto legislativo 10 agosto 2018 n. 101</u> (Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del <i>regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016</i>, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la <i>direttiva 95/46/CE</i>)</p>	
<p><i>Articolo 11</i></p>		<p>Osservazioni: tra gli organismi di parità</p>

<p style="text-align: center;">Dialogo sociale</p> <p>Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri provvedono affinché i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente direttiva siano discussi con le parti sociali.</p>		<p>individuati dal decreto legislativo n. 198/2006 c'è anche il Comitato nazionale di parità, tra le cui funzioni - individuate dall'art. 10 - c'è quella di <i>"rimuovere le discriminazioni ed ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione, nella formazione professionale e nelle condizioni di lavoro, ivi compresa la retribuzione"</i>.</p> <p>L'organismo è composto da <u>rappresentati delle parti sociali</u>: può assumere, quindi, particolare rilevanza in relazione a quanto disposto dall'articolo 11 della direttiva (dialogo sociale), che prevede che i diritti e gli obblighi derivanti dalla direttiva vengano discussi con le parti sociali.</p>
<p style="text-align: center;">CAPO III</p> <p style="text-align: center;">Mezzi di tutela e applicazione</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolo 12</i></p> <p style="text-align: center;">Tutela dei diritti</p> <p>Gli Stati membri provvedono affinché <u>dopo un eventuale tentativo di conciliazione</u>, 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 <u>procedure giudiziarie</u> volte a far valere i diritti e gli obblighi connessi al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. <u>Tali procedure sono facilmente accessibili ai lavoratori e a coloro che agiscono per loro conto</u>, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si sarebbe verificata la discriminazione.</p>	<p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u> Capo III (Tutela giudiziaria) Articolo 36 (Legittimazione processuale)</p> <p>1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni poste in essere in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la <u>retribuzione</u>, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, <u>può promuovere il tentativo di conciliazione</u> ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente.</p> <p>Articolo 41 bis (Vittimizzazione)</p> <p>1. 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</p>	<p>Osservazioni: il preventivo tentativo di conciliazione non deve essere obbligatorio in base alla direttiva (attualmente non lo è).</p>

	rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 13</i></p> <p>Procedure per conto o a sostegno dei lavoratori</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché le associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici che, conformemente ai criteri stabiliti dal diritto nazionale, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne, possano avviare 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. Possono agire per conto o a sostegno di un lavoratore che è vittima di una violazione di qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, con l'approvazione di quest'ultimo.</p> <p>2. Gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di più lavoratori, con l'approvazione di questi ultimi.</p>	<p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u> Articolo 36 (Legittimazione processuale)</p> <p>2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.</p> <p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u> Articolo 37 (Legittimazione processuale a tutela di più soggetti)</p> <p>1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o comunque nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni compresa la retribuzione, nella progressione di carriera, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un</p>	

	<p>piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.</p> <p>2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti...omissis</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 14</i></p> <p style="text-align: center;">Diritto al risarcimento</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché qualsiasi lavoratore, che abbia subito un danno a seguito di 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, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno.</p> <p>2. Il risarcimento o la riparazione di cui al paragrafo 1 garantiscono un risarcimento reale ed effettivo per la perdita e il danno subiti, che sia dissuasivo e proporzionato al danno stesso.</p> <p>3. Il risarcimento pone il lavoratore che ha subito un danno nella posizione in cui la persona si sarebbe trovata se non fosse stata</p>	<p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u> Articolo 38 (Provvedimento avverso le discriminazioni)</p> <p>1. Qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo o di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o comunque discriminazioni 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, <u>su ricorso del lavoratore o, per sua delega, delle organizzazioni sindacali, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità</u> della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti e assunte</p>	

<p>discriminata in base al sesso o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o degli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il risarcimento 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. Esso comprende altresì il diritto agli interessi di mora.</p> <p>4. Il risarcimento o la riparazione non possono essere limitati dalla fissazione a priori di un massimale.</p>	<p>sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, <u>oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale</u>, nei limiti della prova fornita, <u>ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.</u></p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 15</i></p> <p style="text-align: center;">Altri mezzi di tutela</p> <p>Gli Stati membri provvedono affinché, 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 possano emettere, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto:</p> <p>(a) un decreto ingiuntivo che accerti la violazione di un qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e ponga fine alla violazione;</p> <p>(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 tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore o per farne cessare la violazione.</p> <p>Il mancato rispetto di uno qualsiasi di questi decreti ingiuntivi è soggetto, se del caso, a una pena pecuniaria reiterabile al fine di garantirne</p>	<p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u> Articolo 36 (Legittimazione processuale), comma 2 (v. sopra)</p> <p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u> Articolo 37 (Legittimazione processuale a tutela di più soggetti), comma 2 (v. sopra)</p> <p>3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, <u>oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.</u></p> <p>4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre <u>ricorso in via d'urgenza</u> davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il Tribunale in funzione di giudice del lavoro adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e</p>	

<p>l'esecuzione.</p>	<p>assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, <u>con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate,</u> ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva. La tutela davanti al giudice amministrativo è disciplinata dall'articolo 119 del codice del processo amministrativo.</p> <p>5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3 e al comma 4, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con l'ammenda fino a 50.000 euro o l'arresto fino a sei mesi e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.</p> <p><u>Art. 38</u> (cfr. vedi sopra)</p>	
<p><i>Articolo 16</i></p> <p>Trasferimento dell'onere della prova</p> <p>1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano le misure necessarie affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza</p>	<p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u></p> <p>Articolo 40 (Onere della prova)</p> <p>1. 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</p>	

<p>della discriminazione diretta o indiretta in relazione alla retribuzione ove i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata osservanza nei propri confronti del principio della parità retributiva abbiano prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, o dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.</p> <p>2. 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 della presente direttiva, gli Stati membri provvedono affinché spetti al datore di lavoro dimostrare, in qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo riguardante una discriminazione diretta o indiretta, che non vi è stata discriminazione.</p> <p>3. La parte ricorrente beneficia di qualsiasi dubbio residuale.</p> <p>4. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri introducano 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.</p> <p>5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.</p> <p>6. Salvo diversa disposizione del diritto nazionale, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali.</p>	<p>licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, <u>spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.</u></p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 17</i></p> <p style="text-align: center;">Accesso alle prove</p> <p>1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a ricorsi in materia di parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore,</p>		

<p>gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare al convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente che rientri nel loro controllo.</p> <p>2. Gli Stati membri provvedono affinché i giudici nazionali dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano rilevanti ai fini del ricorso. Essi provvedono affinché, allorquando ordinano la divulgazione di siffatte informazioni, i giudici nazionali dispongano di misure efficaci per tutelarle.</p> <p>3. Il presente articolo non osta a che gli Stati membri mantengano o introducano un regime probatorio più favorevole alla parte ricorrente.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 18</i></p> <p style="text-align: center;">Termini di prescrizione</p> <p>1. Gli Stati membri stabiliscono norme applicabili ai termini di prescrizione per presentare ricorsi in materia di parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tali norme determinano quando inizia a decorrere il termine di prescrizione, la durata del termine e le circostanze in cui il termine è interrotto o sospeso.</p> <p>2. I termini di prescrizione non iniziano a decorrere prima che sia cessata la violazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore o la violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva e la parte ricorrente sia a conoscenza o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza della violazione.</p> <p>3. Gli Stati membri provvedono affinché il termine di prescrizione per la presentazione di ricorsi sia di almeno tre anni.</p>		

<p>4. Gli Stati membri provvedono affinché un termine di prescrizione sia sospeso o interrotto, in base al diritto nazionale, non appena una parte ricorrente intraprenda un'azione presentando un ricorso o sottoponendo la rivendicazione all'attenzione del datore di lavoro, dei rappresentanti dei lavoratori, dell'ispettorato del lavoro o dell'organismo per la parità.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 19</i></p> <p style="text-align: center;">Spese legali e giudiziarie</p> <p>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 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 nelle circostanze di specie.</p>		
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 20</i></p> <p style="text-align: center;">Sanzioni</p> <p>1. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva e adottano tutte le misure necessarie per assicurarne l'applicazione. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano senza indugio alla Commissione tali norme e misure così come ogni eventuale modifica successiva che le riguarda.</p> <p>2. Gli Stati membri provvedono affinché siano applicate ammende alle violazioni dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva</p>	<p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u></p> <p>Articolo 41 (Adempimenti amministrativi e sanzioni)</p> <p>1. Ogni accertamento di discriminazioni in violazione dei divieti di cui al capo II del presente titolo, o di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la <u>retribuzione</u>, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, poste in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, <u>viene comunicato immediatamente</u></p>	

<p>per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Fissano un livello minimo per tali ammende, garantendo un reale effetto deterrente. Il livello delle ammende tiene conto:</p> <p>(a) della gravità e della durata della violazione;</p> <p>(b) del dolo o della negligenza grave da parte del datore di lavoro;</p> <p>(c) di eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti applicabili alle circostanze del caso.</p> <p>3. Gli Stati membri stabiliscono sanzioni specifiche da irrogare 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.</p> <p>4. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per garantire che le sanzioni previste siano applicate con efficacia nella pratica.</p>	<p><u>dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto.</u> Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, <u>la revoca del beneficio</u> e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, <u>possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.</u> Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.</p> <p>2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, è punita con l'ammenda da 250 euro a 1500 euro.</p> <p>A norma dell' art. 1, comma 1, <u>Decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8</u> non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda. Conseguentemente l'importo della presente sanzione è stato rideterminato da euro 5.000 a euro 10.000, ai sensi di quanto disposto dall' art. 1, comma 5, lett. a), del medesimo D.Lgs. n. 8/2016. In virtù di quanto previsto dall' art. 5, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 8/2016, quando i reati trasformati in illeciti amministrativi ai sensi del suddetto decreto prevedono ipotesi aggravate fondate sulla recidiva ed escluse dalla depenalizzazione, per recidiva è da intendersi la reiterazione dell'illecito depenalizzato.</p>	
<p style="text-align: center;"><i>Articolo 21</i></p> <p style="text-align: center;">Parità retributiva negli appalti pubblici o nelle concessioni</p> <p>1. Le misure appropriate che gli Stati membri adottano a norma</p>	<p><u>Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50</u> (Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e</p>	<p>Osservazioni: occorre verificare puntualmente il contenuto del codice degli appalti per verificare la piena conformità alle prescrizioni della</p>

<p>dell'articolo 30, paragrafo 3, della direttiva 2014/23/UE, dell'articolo 18, paragrafo 2, della direttiva 2014/24/UE e dell'articolo 36, paragrafo 2, della direttiva 2014/25/UE comprendono misure volte a garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici rispettino gli obblighi relativi alla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.</p> <p>2. Gli Stati membri considerano la possibilità che le amministrazioni aggiudicatrici introducano, se del caso, sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità retributiva nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Qualora agiscano in conformità dell'articolo 38, paragrafo 7, lettera a), della direttiva 2014/23/UE, dell'articolo 57, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2014/24/UE o dell'articolo 80, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE in combinato disposto con l'articolo 57, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2014/24/UE, le autorità degli Stati membri possono escludere, o possono essere obbligate dagli Stati membri a escludere, dalla partecipazione a una procedura di appalto pubblico qualsiasi operatore economico se sono in grado di dimostrare con qualsiasi mezzo adeguato la violazione degli obblighi di cui al paragrafo 1 in relazione al mancato rispetto degli obblighi di trasparenza retributiva o a un divario retributivo superiore al 5%, non giustificato dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi di genere, in una qualsiasi categoria di lavoratori. Ciò non pregiudica eventuali altri diritti o obblighi di cui alla direttiva 2014/23/UE, alla direttiva</p>	<p>2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché' per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture).</p> <p>Art. 30 - Principi per l'aggiudicazione e l'esecuzione di appalti e concessioni (In vigore dal 15 settembre 2020)</p> <p><i>Omissis</i></p> <p>4. Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quelli il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.</p> <p><i>Omissis</i></p> <p>Art. 50 - Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi In vigore dal 20 maggio 2017</p> <p>1. Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto.</p> <p><u>Legge 20 maggio 1970, n. 300</u> (Statuto dei lavoratori)</p>	<p>direttiva e, se del caso, intervenire a modificare alcune specifiche disposizioni. Non si rinviengono, infatti, norme espresse riferite alla parità di retribuzione, pur in presenza di alcune disposizioni di carattere generale (cfr. art. 30 e 50, sotto riportati).</p> <p>L'art. 30 si applica a tutto il personale impiegato negli appalti pubblici e nelle concessioni e, tramite l'applicazione di un determinato contratto collettivo, garantisce la parità di trattamento di tutti i lavoratori, sotto il profilo retributivo, senza distinzione di genere</p> <p>Anche questa norma prevede una generale condizione di parità di</p>
---	--	--

<p>2014/24/UE o alla direttiva 2014/25/UE.</p>	<p>Art. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche</p> <p>Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.</p>	<p>trattamento fra i lavoratori, utile anche per la promozione della parità di trattamento fra uomo e donna. La norma contiene anche una struttura sanzionatoria analoga a quella prevista dall'art. 41 del d. lgs. n. 198/2006, rilevante ai fini all'art. 21 della direttiva.</p>
<p><i>Articolo 23</i></p> <p>Rapporto con la direttiva 2006/54/CE</p> <p>Il capo III della presente direttiva si applica ai procedimenti riguardanti diritti o obblighi connessi al principio della parità retributiva tra uomini e</p>	<p>D. Lgs 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" Articolo 1 (Modifiche al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198). <i>omissis</i></p>	

<p>donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE.</p>	<p>2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.</p>	
<p>CAPO IV</p> <p>Disposizioni orizzontali</p> <p><i>Articolo 24</i></p> <p>Livello di protezione</p> <p>1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva.</p> <p>2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione nei settori contemplati dalla presente direttiva.</p>		
<p><i>Articolo 25</i></p> <p>Organismi per la parità</p> <p>1. 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 presente direttiva.</p> <p>2. Gli Stati membri adottano misure attive per garantire una cooperazione e un coordinamento intensi tra gli organismi nazionali per la parità e altri organismi nazionali con funzioni ispettive sul mercato del lavoro.</p> <p>3. <u>Gli Stati membri forniscono agli organismi per la parità le risorse adeguate necessarie per svolgere efficacemente le loro funzioni</u> in relazione al rispetto del diritto alla parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Gli Stati membri prendono in considerazione la possibilità di assegnare agli organismi per la parità gli importi recuperati a titolo di ammende a norma</p>	<p><u>Decreto legislativo n.198/2006</u> Capo III (Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici). Articoli da 8 a 11. Capo IV (Consigliere e consiglieri di parità). Articoli da 12 a 20.</p> <p><u>Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149</u> (Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) – Istituzione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.</p> <p><u>Decreto legislativo n. 198/2006</u> Articolo 16 (Sede e attrezzature) 1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 è ubicato rispettivamente presso le regioni, le città metropolitane e gli enti di area vasta. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie e idonee allo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari devono essere</p>	<p>Osservazioni: va rivisto il meccanismo di finanziamento degli organismi di parità per assicurare la conformità alla direttiva. Tale revisione coinvolge il livello istituzionale territoriale (Regioni, enti territoriali di area vasta e città metropolitane): va pertanto sentita la Conferenza unificata.</p>

dell'articolo 20.

prontamente assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può predisporre con gli enti territoriali, nel cui ambito operano le consigliere e i consiglieri di parità, convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d), e g).

Articolo 17 (Permessi)

Omissis

2. L'ente territoriale che ha proceduto alla designazione può attribuire, a proprio carico, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, che siano lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, una indennità mensile, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Il riconoscimento della predetta indennità alle consigliere e ai consiglieri di parità supplenti è limitato ai soli periodi di effettivo esercizio della supplenza.

3. Alla consigliera e al consigliere nazionale di parità è attribuita un'indennità annua. La consigliera e il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruiscono, inoltre, di un numero massimo di permessi non retribuiti. In alternativa a quanto previsto dal primo e dal secondo periodo, la consigliera e il consigliere nazionale di parità possono richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva annua. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono stabiliti, nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 18, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità di cui al primo periodo, differenziata tra il ruolo di effettivo e quello di supplente, il numero massimo dei

	<p>permessi non retribuiti di cui al secondo periodo, i criteri e le modalità per determinare la misura dell'indennità complessiva di cui al terzo periodo, le risorse destinate alle missioni legate all'espletamento delle funzioni e le spese per le attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità.</p> <p>Articolo 18 (Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità)</p> <p>1. Il Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali, effettivi e supplenti, è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144 e successive modificazioni. Il Fondo è destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità, le spese per missioni, le spese relative al pagamento di compensi per indennità, differenziati tra effettivi e supplenti, i rimborsi e le remunerazioni dei permessi spettanti ai sensi dell'articolo 17, comma 1.</p>	
<p><i>Articolo 26</i></p> <p>Monitoraggio e sensibilizzazione</p> <p>1. Gli Stati membri garantiscono un monitoraggio costante dell'attuazione del principio della parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e l'applicazione di tutti i mezzi di tutela disponibili.</p> <p>2. Ciascuno Stato membro designa un <u>organismo</u> ("organismo di monitoraggio") incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle disposizioni giuridiche nazionali che attuano la presente direttiva e adotta le disposizioni necessarie per il corretto funzionamento di tale organismo. L'organismo di monitoraggio può far parte di organismi o strutture esistenti a livello nazionale.</p> <p>3. Gli Stati membri provvedono affinché <u>l'organismo di monitoraggio</u> espleti i seguenti compiti:</p>	<p>Decreto legislativo n. 198/2006 Art. 10. Compiti del Comitato (in vigore dal 24 settembre 2015)</p> <p>1. Il Comitato adotta ogni iniziativa</p>	<p>Osservazioni: le competenze del <u>Comitato</u> potrebbero essere riviste in coerenza con le prescrizioni della direttiva. Con l'occasione si potrebbe</p>

<p>(a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità retributiva e il diritto alla trasparenza retributiva;</p> <p>(b) affrontare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano ad analizzare e valutare le disparità retributive;</p> <p>(c) aggregare i dati ricevuti dai datori di lavoro a norma dell'articolo 8, paragrafo 6, e pubblicarli in modo che siano facilmente fruibili;</p> <p>(d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 9, paragrafo 3;</p> <p>(e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di ricorsi in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi agli organi giurisdizionali e sulle denunce presentate alle autorità pubbliche competenti, compresi gli organismi per la parità.</p> <p>4. Gli Stati membri trasmettono annualmente alla Commissione i dati di cui al paragrafo 3, lettere c), d) ed e).</p>	<p>utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:</p> <p>a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;</p> <p>b) <u>informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;</u></p> <p>c) formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;</p> <p>d) partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;</p> <p>e) collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;</p> <p>f) <u>verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;</u></p> <p>g) <u>elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al</u></p>	<p>ridisegnare anche la composizione dell'organismo, semplificandola, da un lato, e, dall'altro, <u>rafforzandone la componente tecnica attraverso la presenza di ISTAT, INAPP e Ministero della Giustizia</u> (per il monitoraggio dei dati sulle cause per discriminazione).</p> <p>In alternativa questo ruolo può essere conferito alla <u>Conferenza delle consigliere</u>, di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 198/2006 ove si prevede che:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri, nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, è coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, in collaborazione con due consigliere o consiglieri di parità in rappresentanza rispettivamente delle o dei consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta. 2. La Conferenza opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi. La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali promuovono iniziative volte a garantire il coordinamento e l'integrazione degli interventi necessari ad assicurare l'effettività delle politiche di promozione delle pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici. 3. Dallo svolgimento delle attività del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. <p>Anche in questo caso, però, si dovrebbero rivalutare i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - requisiti tecnici per la nomina delle consigliere; - eventuale individuazione di un organismo ristretto all'interno della Conferenza (es. sole consigliere regionali che verificano i rapporti biennali); - eventuale integrazione con le componenti tecniche sopra evidenziate (ISTAT, INAPP e Ministero della Giustizia). <p>In ogni caso il tipo di funzioni previsto dalla direttiva presuppone la creazione di un ufficio strutturato, con</p>
--	--	--

	<p><u>lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;</u></p> <p>h) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;</p> <p>i) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;</p> <p>l) può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;</p> <p>m) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;</p> <p>n) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;</p> <p>o) promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;</p> <p>p) svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.</p>	<p>competenze specifiche e adeguate risorse umane e finanziarie. Occorre anche, in prospettiva, pensare ad un <u>meccanismo di integrazione con le competenze dell'UNAR</u>, vista la necessità di rilevare le <u>discriminazioni multiple</u>.</p>
<p><i>Articolo 28</i> Statistiche Gli Stati membri trasmettono alla Commissione (Eurostat) dati</p>		<p>Osservazioni: necessaria attivazione dell'ISTAT per i dati statistici</p>

<p>aggiornati sul divario retributivo di genere ogni anno e in modo tempestivo. Tali statistiche, calcolate su base annua, sono suddivise per genere, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo economico (pubblico/privato) ed età.</p>		
<p><i>Articolo 29</i></p> <p>Diffusione di informazioni</p> <p>Gli Stati membri adottano misure attive affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate con tutti i mezzi opportuni a conoscenza delle persone interessate in tutto il territorio nazionale.</p>		
<p><i>Articolo 30</i></p> <p>Attuazione</p> <p>Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, laddove le parti sociali lo richiedano congiuntamente, e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.</p>		
<p><i>Articolo 31</i></p> <p>Recepimento</p> <p>1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [due anni dalla sua entrata in vigore]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.</p> <p>2. Nell'informare la Commissione, gli Stati membri forniscono anche una sintesi dei risultati della loro valutazione relativa all'impatto dell'atto di recepimento sulle piccole e medie imprese e un riferimento circa il luogo di pubblicazione di tale valutazione.</p> <p>3. Le disposizioni adottate dagli Stati</p>		

<p>membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.</p>		
<p><i>Articolo 32</i></p> <p>Comunicazione di informazioni e riesame</p> <p>1. Entro [otto anni dall'entrata in vigore] gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni sulle modalità di applicazione della presente direttiva e sul suo impatto pratico.</p> <p>2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, modifiche legislative.</p>		<p>Osservazioni: si potrebbe conferire il compito di predisporre la relazione all'INAPP.</p>
<p><i>Articolo 33</i></p> <p>Entrata in vigore</p> <p>La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella <i>Gazzetta ufficiale dell'Unione europea</i>.</p>		
<p><i>Articolo 34</i></p> <p>Destinatari</p> <p>Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.</p>		

Roma, 31 marzo 2021

Il Referente per l'informazione qualificata

Dott.ssa Silvia Maria Lagonegro