Direttiva sulla Trasparenza Retributiva e sulla Parità di Genere

Il 6 giugno 2023 è entrata in vigore in Italia e in tutta l'Unione Europea (UE) la Direttiva sulla Trasparenza Retributiva e sulla Parità di Genere (Direttiva UE 2023/970), un passo di notevole importanza verso l'uguaglianza retributiva di genere. Questa direttiva mira a stabilire il diritto fondamentale alla parità retributiva per donne e uomini che svolgono lavori di uguale valore. La direttiva pone le basi per garantire l'uguaglianza retributiva di genere in tutte le aziende richiedendo l'adozione di criteri trasparenti e neutrali rispetto al genere per la determinazione del salario e aumentando gli obblighi in capo ai datori di lavoro e la protezione dei dipendenti.



Per le aziende straniere che operan

o
o
in
te
nd
on
o
op
er
ar
e
ne
l
me
rc
at
o
it
al
ia
no
,
il
ri
sp
et
to
di
qu
es
ta
di
re
tt
iv
a
è

es
se
nz
ia
le
po
ic
hé
gl
i
St
at
i
me
mb
ri
de
ll
’U
ni
on
e
Eu
ro
pe
a
so
no
te
nu
ti
a
re
ce
pi
rn
e

e
at
tu
ar
ne
le
di
sp
os
iz
io
ni
en
tr
o
il
7
gi
ug
no
20
26
.
L’
It
al
ia
,
no
no
st
an
te
un
di
va
ri

o
re
tr
ib
ut
iv
o
di
ge
ne
re
de
l
7,
3%
,
in
fe
ri
or
e
de
l
5,
7%
ri
sp
et
to
al
la
me
di
a
de
ll
’U

E, con il suo tasso di occupazione e femminile e particolarmente basso, sottolinea

la
ne
ce
ss
it
à
di
af
fr
on
ta
re
ef
fi
ca
ce
me
nt
e
qu
es
ti
te
mi
e
di
ad
er
ir
e
al
qu
ad
ro
gi
ur
id

ic
o
de
ll
a
di
re
tt
iv
a.
Co
ll
ab
or
an
do
co
n
A.
L.
As
si
st
en
za
Le
ga
le
,
le
az
ie
nd
e
st
ra
ni

er
e
po
ss
on
o
fa
ci
lm
en
te
co
nf
or
ma
rs
i
al
la
no
rm
at
iv
a
it
al
ia
na
,
so
st
en
en
do
i
di
ri

tt
i
al
la
pa
ri
tà
re
tr
ib
ut
iv
a
e
ri
du
ce
nd
o
la
di
sc
ri
mi
na
zi
on
e
di
ge
ne
re
ne
ll
a
fo
rz

a
la
vo
ro
it
al
ia
na
.

Disposizioni Chiave della Direttiva sulla Trasparenza Retributiva e sulla Parità di Genere

1. **Trasparenza Retributiva**
    - Le aziende sono tenute a divulgare i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione salariale.
    - I criteri devono essere neutrali rispetto al genere.
    - I candidati hanno il diritto di conoscere il salario iniziale e non sono tenuti a condividere la loro storia retributiva attuale o precedente.
    - I dipendenti possono richiedere, personalmente, attraverso i loro rappresentanti o un ente di parità, informazioni sul loro livello salariale e sul salario medio per lavori di uguale valore suddivisi per genere.
    - I datori di lavoro devono fornire queste informazioni entro due mesi dalla richiesta.
    - I datori di lavoro devono informare annualmente i lavoratori sui loro diritti e su come esercitarli.

2. **Divieto di Segretezza Salariale**
    - Le aziende non possono più impedire ai dipendenti

di discutere o condividere informazioni sui propri salari.

3. **Obblighi di Reporting**
    - Le aziende devono fornire informazioni sul divario retributivo di genere all'Ispettorato del Lavoro italiano:
        - Entro il 7 giugno 2027 per le aziende con almeno 150 lavoratori.
        - Entro il 7 giugno 2031 per le aziende con 100-149 lavoratori.
        - Volontariamente per le aziende con meno di 100 lavoratori.

    - Le informazioni devono essere raggruppate in categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro e devono essere suddivise in componenti di retribuzione fissa e variabile. Inoltre, tali informazioni devono essere fornite su richiesta all'Ispettorato del Lavoro e agli enti di parità di genere come il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
    - L'Ispettorato del Lavoro e gli enti di parità di genere possono richiedere chiarimenti, informazioni aggiuntive alle aziende e misure correttive se le differenze salariali non sono giustificate da criteri oggettivi neutrali rispetto al genere.

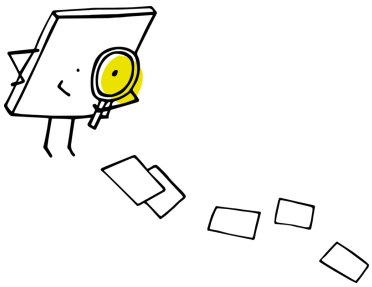
4. **Verifiche Retributive Obbligatorie**
    - Sono richieste se il divario retributivo di genere supera il 5% e non è giustificato da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere.
    - I datori di lavoro devono collaborare con i sindacati per identificare soluzioni e rimediare

alle differenze retributive ingiustificate entro sei mesi dalla data di presentazione del rapporto retributivo.

- I datori di lavoro devono rendere disponibile la valutazione all’Ispettorato del Lavoro e all’ente di parità di genere su richiesta.

Salvaguardie e Protezioni Legali

La Direttiva sulla Trasparenza Retributiva espande il diritto di rivendicare violazioni della parità retributiva non solo ai dipendenti ma anche ai loro rappresentanti sindacali, associazioni e enti di parità di genere in Italia.



Più nel dettaglio, la direttiva introduce un

meccanismo probatorio semplificato che rende più facile per i lavoratori presen

ta
re
ri
co
rs
i
pe
r
la
di
sc
ri
mi
na
zi
on
e
di
ge
ne
re
,
in
ve
rt
en
do
l’
on
er
e
de
ll
a
pr
ov
a

su
i
da
to
ri
di
la
vo
ro
.

1. **Onere iniziale sul dipendente:** il dipendente deve presentare elementi di fatto o prove che suggeriscano che è probabile che si sia verificata una condotta discriminatoria. Gli elementi fattuali e probatori devono essere sufficienti a creare una presunzione di discriminazione.
2. **Spostamento dell'onere sul datore di lavoro:** una volta che il dipendente ha presentato questi elementi di fatto, l'onere della prova passa al datore di lavoro. Il datore di lavoro deve quindi provare in tribunale che la presunta discriminazione non si è verificata.

Quando i lavoratori subiscono discriminazioni salariali a causa del loro genere, hanno diritto a un risarcimento omnicomprensivo per le perdite finanziarie subite. Questo include:

- **Differenze retributive**: Le differenze retributive che avrebbero dovuto prendere rispetto a quella effettivamente ricevuta.
- **Bonus e Benefits Aggiuntivi:** Qualsiasi bonus e benefits aggiuntivo che sono stati influenzati dalle pratiche discriminatorie.
- **Danni Immateriali:** I lavoratori possono anche ricevere un risarcimento per i danni non patrimoniali come il

disagio emotivo o i danni reputazionali derivanti dalla discriminazione.

- **Interessi di Mora:** Gli interessi che si accumulano dal momento in cui il pagamento era originariamente dovuto fino al momento in cui viene effettivamente pagato. Gli interessi moratori servono come penalità in caso di ritardo nel pagamento, tenendo conto della perdita di opportunità di utilizzare o investire il denaro che è stato ingiustamente trattenuto.

La direttiva richiede inoltre agli Stati membri di attuare sanzioni specifiche, efficaci, proporzionate e dissuasive per le violazioni delle normative sulla parità retributiva; i dipendenti e i loro rappresentanti non possono essere puniti, licenziati o trattati ingiustamente per aver esercitato i loro diritti ai sensi della direttiva.

Implicazioni della Direttiva sulla Trasparenza Retributiva e sulla Parità di Genere in Italia



Attualmente l’Italia è parzialmente conforme alla Direttiva a seguito dell’adozione del Decreto-legge n. 162/2021. Questo decreto richiede alle aziende con oltre 50 dipendenti di presentare relazioni biennali sui dati demografici e retributivi dei dipendenti, consente agli enti di parità di genere di intervenire, applica un regime probatorio facilitato e istituisce una certificazione di parità di genere per le aziende. Tuttavia, ulteriori misure previste dalla direttiva dovranno essere implementate in futuro. Le aziende dovrebbero iniziare a prepararsi fin da ora onde evitare costi futuri dovuti all’inadempienza alla normativa, poiché l’attuazione delle disposizioni della direttiva richiede una significativa

ristrutturazione e tempo.

Passi di Preparazione per le Aziende Straniere in Italia

1. **Valutare lo Stato Attuale:**
    - Valutare la trasparenza retributiva e l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda.
    - Analizzare i dati sul divario retributivo di genere, concentrandosi specificamente sulla parità retributiva per lavoro di uguale valore.

2. **Identificare e Affrontare i Problemi:**
    - Rivedere le politiche e le strutture per affrontare i problemi identificati.
    - Implementare criteri neutrali rispetto al genere per le nuove assunzioni e gli aggiustamenti salariali.

3. **Budget e Risorse:**
    - Allocare budget e risorse per gli aggiustamenti necessari per la conformità alla Direttiva.
    - Comprendere i costi economici e reputazionali della non conformità, incluse penalità e sanzioni.

4. **Coinvolgere le Parti Interessate:**
    - Collaborare con i sindacati e con i rappresentanti dei dipendenti.
    - Assicurare meccanismi di comunicazione e consultazione trasparenti.



A.L. Assistenza Legale per rendere conforme l’azienda e per l’Uguaglianza di Genere

Man mano che la Direttiva sulla Trasparenza Retributiva e sulla Parità di Genere in Italia prende forma, la preparazione diventa fondamentale per le aziende straniere che potrebbero non essere familiari con il dinamico panorama del diritto del lavoro italiano. Sebbene la piena conformità non sia richiesta ancora per qualche anno, misure proattive sono essenziali. In

A.L. Assistenza Legale siamo impegnati a colmare il divario retributivo di genere e offriamo supporto legale su misura per garantire l’adempienza alle disposizioni della direttiva. Proteggi la tua azienda contro insidie legali e rischi reputazionali e sostieni il diritto alla parità retributiva collaborando con noi.