



EU Pay Transparency Directive

INTRODUZIONE ALLA DIRETTIVA UE 2023/970 SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

La **Direttiva (UE) 2023/970** del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 ha l'obiettivo di dare effettiva attuazione al **principio della parità retributiva tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore (art. 157 TFUE) e al **divieto di discriminazione** (art. 4, direttiva 2006/54/CE).

La direttiva mira a combattere la discriminazione retributiva e contribuire a colmare il divario retributivo di genere nell'UE, attraverso la trasparenza retributiva, la rendicontazione della retribuzione di genere e altre misure di applicazione, con implicazioni immediate per le organizzazioni che operano in Europa e che si estendono a livello globale.

- In base alle nuove norme, le imprese dell'UE saranno tenute a **fornire informazioni sulle retribuzioni** e a intervenire se il divario retributivo di genere supera il 5%.
- La direttiva contiene inoltre disposizioni in materia di **risarcimento** per le vittime di discriminazione retributiva, come pure sanzioni, che comprendono ammende, per i datori di lavoro che non rispettano le norme.



La direttiva mira a contrastare qualsivoglia forma di **discriminazione**, anche ipotetica, legata al genere e a specifiche situazioni (es: maternità, congedi parentali, ecc...):

❖ **DIRETTA**

«una situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga»

❖ **INDIRETTA**

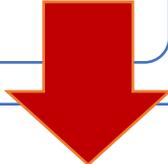
«una situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro sesso (...）」

❖ **INTERSEZIONALE**

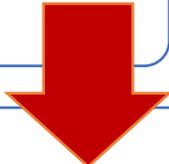
«discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo» tra razza o origine etnica, religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale»



Le nuove norme sulla trasparenza retributiva dovrebbero contribuire a combattere la discriminazione retributiva sul lavoro e a colmare il divario retributivo di genere.



La trasparenza può contribuire a dotare i lavoratori e le lavoratrici dei mezzi necessari per far valere il loro diritto alla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso una serie di misure vincolanti.

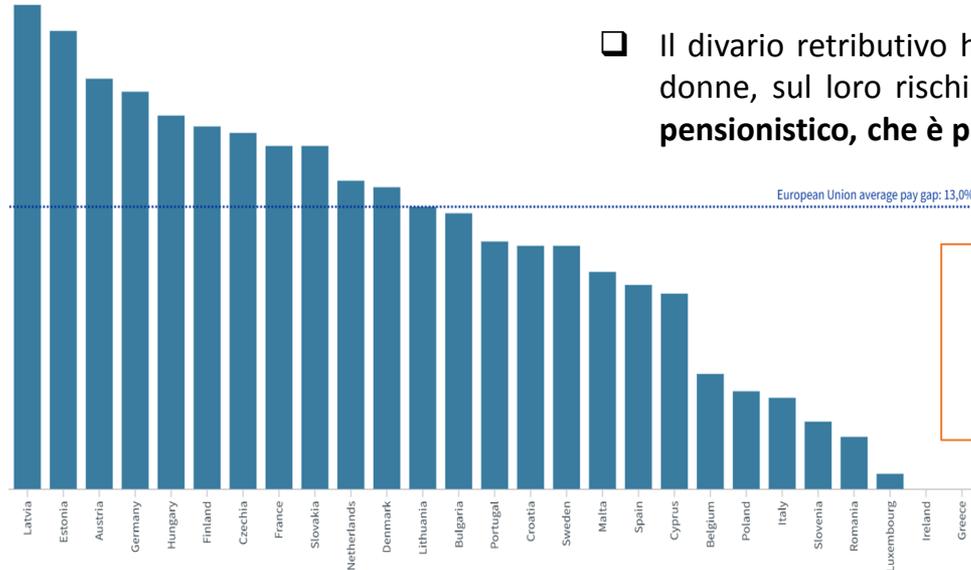


La mancanza di trasparenza retributiva è stata individuata come uno dei principali ostacoli all'eliminazione del divario retributivo di genere, che nel 2020 resta in media intorno al 13% nell'UE.

- ❑ Ciò significa che, per ora prestata, le donne guadagnano in media il 13% in meno rispetto agli uomini



Gender pay gap per country (%) in 2020



per ogni euro guadagnato da un uomo, una donna avrà solo **0,87 centesimi**.

- ❑ Il divario retributivo ha ripercussioni a lungo termine sulla qualità della vita delle donne, sul loro rischio di esposizione alla povertà e sulla persistenza del **divario pensionistico, che è pari a circa il 30% nell'UE** (dati del 2018).

13%

divario retributivo di genere nell'UE

30%

divario pensionistico nell'UE



Timeline

2019

13 giugno

Il Consiglio adotta conclusioni dal titolo «Colmare il divario retributivo di genere»

Nelle conclusioni si riconosce che la parità tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea sancito dai trattati.

Si **esortano** inoltre gli Stati membri e la Commissione a esaminare e migliorare tutte le misure disponibili, o a introdurne di nuove, per:

- garantire l'effettiva applicazione, a livello nazionale, del principio giuridico della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore
- promuovere la parità nell'istruzione e nell'occupazione al fine di affrontare la segregazione del mercato del lavoro
- agevolare la conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata sia per le donne che per gli uomini.

4 marzo

La Commissione europea presenta una proposta relativa a nuove norme dell'UE per combattere il divario retributivo di genere

La Commissione europea presenta una proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi.

La direttiva mira a:

- stabilire 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
- eliminare la discriminazione basata sul sesso potenziando la trasparenza dei sistemi retributivi
- rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva.



2021

6 dicembre

Il Consiglio approva una posizione comune per combattere il divario retributivo di genere

Il Consiglio concorda un orientamento generale su un nuovo progetto di norme dell'UE in materia di trasparenza retributiva.

L'atto legislativo proposto comprende una serie di misure vincolanti in materia di trasparenza retributiva, tra cui:

- indicazione da parte dei datori di lavoro del livello o della fascia retributiva iniziale da corrispondere al futuro lavoratore
- imposizione ai datori di lavoro dell'obbligo di rendere accessibili ai propri dipendenti i criteri – oggettivi e neutri sotto il profilo del genere – utilizzati per definire la loro retribuzione e il loro avanzamento di carriera
- diritto dei lavoratori e dei loro rappresentanti di ricevere informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ripartiti per sesso.

2022

15 dicembre

Accordo raggiunto con il Parlamento europeo

La presidenza ceca e il Parlamento europeo raggiungono un accordo provvisorio sulle norme in materia di trasparenza retributiva.

I negoziati con il Parlamento europeo per concordare un testo comune erano stati avviati nel giugno 2022. L'accordo attuale è raggiunto nel corso del quinto ciclo di negoziati.



2023

24 aprile

Il Consiglio adotta il testo definitivo della direttiva

Il Consiglio adotta nuove norme per combattere la discriminazione retributiva e contribuire a colmare il divario retributivo di genere nell'UE.

Ai sensi della direttiva sulla trasparenza retributiva, le imprese dell'UE saranno tenute a fornire informazioni su quanto corrispondono alle donne e agli uomini per un lavoro di pari valore e a intervenire se il divario retributivo di genere supera il 5%.

La nuova direttiva contiene inoltre disposizioni in materia di risarcimento per le vittime di discriminazione retributiva, come pure sanzioni, che comprendono ammende, per i datori di lavoro che non rispettano le norme.

La direttiva sulla trasparenza retributiva entrerà in vigore al momento della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'UE. Successivamente, gli Stati membri dell'UE avranno fino a tre anni per "recepire" la direttiva, adeguando la rispettiva legislazione nazionale per includere le nuove norme.



AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO

La Direttiva si applica a:

❖ DATORI DI LAVORO

Tutti i **datori di lavoro**, sia **pubblici** che **privati**, in modo da garantire una copertura omogenea delle prescrizioni.

❖ LAVORATORI

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 nel nostro Paese**, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di Giustizia UE.

Sono inclusi i lavoratori subordinati, i lavoratori somministrati e i candidati all'impiego per evitare qualsiasi discriminazione durante il processo di assunzione, etc...

❖ GRUPPI DI IMPRESE

Il raffronto dei livelli retributivi deve essere effettuato tra **lavoratori che operano in condizioni lavorative analoghe** anche se non lavorano per lo stesso datore di lavoro, purché tali condizioni siano riconducibili ad un'unica fonte, ovvero quando le condizioni di lavoro sono stabilite centralmente per più organizzazioni o imprese all'interno di una holding o conglomerato.



PRINCIPALI DISPOSIZIONI DELLA DIRETTIVA

Trasparenza Pre-assunzione

La Direttiva **impatta non solo sul rapporto di lavoro ma su tutte le fasi del medesimo**, dalla selezione, all'assunzione, alle opportunità di crescita e alla retribuzione spettante rispetto al ruolo svolto.

Regolamenta la trasparenza e la parità prima dell'assunzione a partire dalla formulazione degli avvisi e l'utilizzo di titoli professionali, che devono essere neutri sotto il profilo del genere, così come le procedure di assunzione non devono mettere in atto condotte discriminatorie.

Viene introdotto il concetto di «*gender pay gap reporting*» a livello UE, insieme a una serie di altri obblighi per i datori di lavoro in tema di trasparenza sulla retribuzione.

- ❑ La Direttiva vieta, inoltre, al datore di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite al momento del colloquio o nei precedenti rapporti di lavoro e, allo stesso tempo, vieta ai datori di lavoro di redigere clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.



Diritto all'Informazione

Il principale diritto previsto dalla direttiva è rappresentato dal **diritto all'informazione**, consistente nel diritto del lavoratore di richiedere e ricevere per iscritto, anche per tramite dei rappresentanti dei lavoratori o di un organismo per la parità, informazioni sul suo livello retributivo e sulla retribuzione media, anche ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

- ❑ Per garantire ai lavoratori l'accessibilità alle informazioni sulle retribuzioni, sono previsti una serie di **obblighi per i datori di lavoro**, a partire da dover informare annualmente i lavoratori circa il loro diritto in materia di informazione sulle retribuzioni.
- ❑ Devono, inoltre, rendere **accessibili ai lavoratori** le informazioni circa i criteri per la determinazione della retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori, criteri che devono essere naturalmente oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.



Retribuzione

Art. 3 – Direttiva 2023/970

"1. Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

- a) «**retribuzione**»: il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo; "

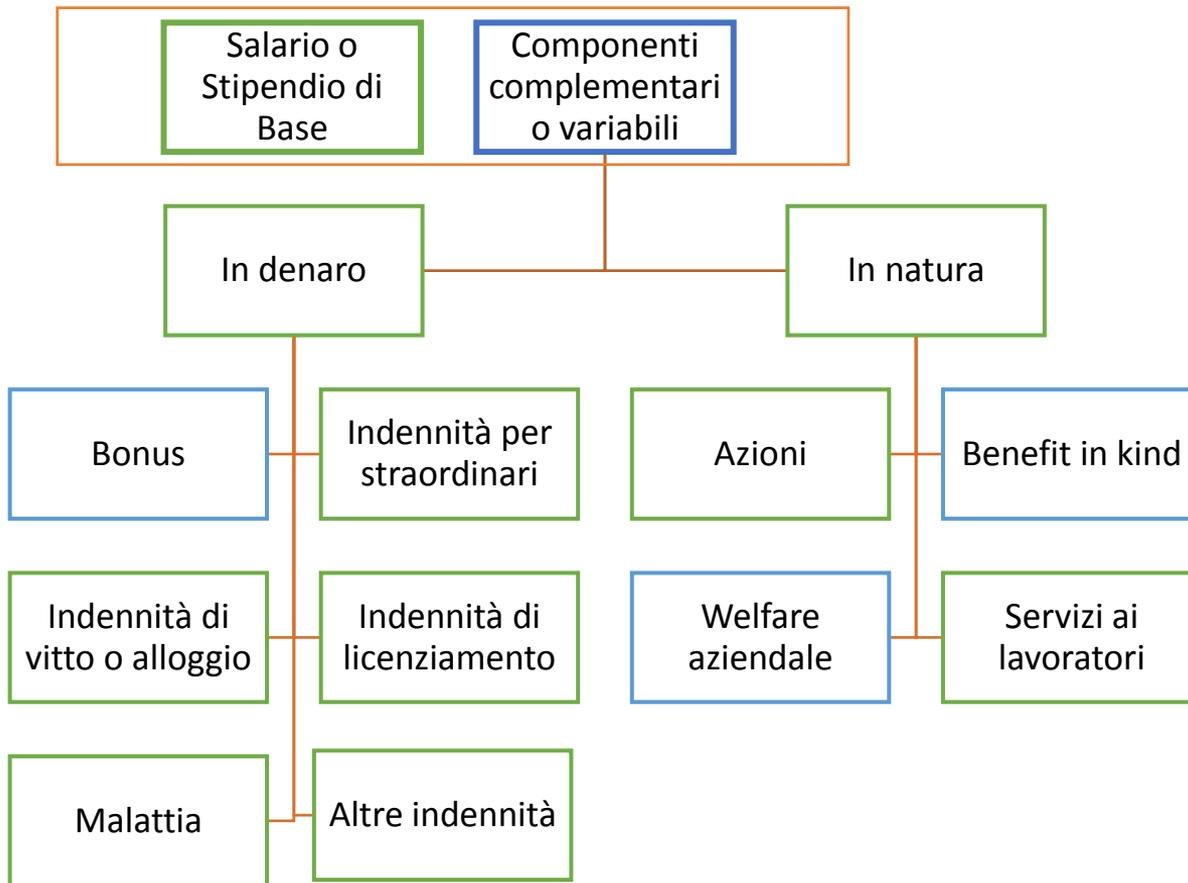
Il concetto di **retribuzione** non è limitato alla retribuzione annua lorda (RAL) ma si estende a qualsiasi vantaggio in **denaro o natura** riconosciuto al dipendente in ragione del rapporto di lavoro.

Il concetto di retribuzione preso in considerazione dalla Direttiva può includere, tra l'altro:

- BONUS
- INDENNITÀ PER GLI STRAORDINARI
- SERVIZI DI TRASPORTO
- INDENNITÀ DI VITTO E ALLOGGIO
- COMPENSAZIONI PER LA PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE
- INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO
- INDENNITÀ DI MALATTIA PREVISTE DALLA LEGGE
- INDENNITÀ OBBLIGATORIE E PENSIONI AZIENDALI O PROFESSIONALI
- WELFARE



Gli elementi retributivi:





Obblighi di Rendicontazione

I datori di lavoro con almeno 100 dipendenti devono **comunicare alle autorità competenti informazioni dettagliate sul divario retributivo di genere:**

- a) divario retributivo di genere;
- b) divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) divario retributivo mediano di genere;
- d) divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) divario retributivo di genere per categorie di lavoratori, ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.



Queste informazioni dovranno essere fornite dai datori di lavoro, relativamente all'anno precedente, secondo queste scadenze:

Dimensioni del datore di lavoro	Obbligo di rendicontazione entro	Frequenza
> di 250 dipendenti	7 giugno 2027	ogni anno
150 – 249 dipendenti	7 giugno 2027	ogni tre anni
100 – 149 dipendenti	7 giugno 2031	ogni tre anni
< 100 dipendenti	base volontaria	base volontaria

Queste soglie si applicano solo per quanto riguarda gli obblighi di segnalazione del divario retributivo di genere.
Il complesso delle altre misure previste dalla Direttiva si applicherà anche se c'è un solo dipendente.



SE:

- le informazioni comunicate rivelano un gender pay gap almeno pari al 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- questo non sia giustificato da criteri oggettivi e neutri;
- il datore di lavoro non abbia corretto tale differenza immotivata entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni



sarà necessario effettuare una
valutazione congiunta tra datori di lavoro e rappresentanti dei propri lavoratori



- ❑ Per agevolare i datori di lavoro nella comunicazione delle informazioni dettagliate sul divario retributivo di genere, **gli stessi Stati membri possono produrre le informazioni richieste sulla base dei dati amministrativi che i datori di lavoro comunicano attraverso dichiarazioni alle autorità fiscali o di sicurezza sociale** (quindi nel contesto italiano all'Agenzia delle Entrate, all'INPS, all'INAIL).

- ❑ Se le informazioni ricevute saranno imprecise o incomplete, i lavoratori avranno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, chiarimenti e dettagli ulteriori riguardo ai dati forniti e di ricevere, entro due mesi, una risposta motivata. I datori di lavoro potranno esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni, in base alla Direttiva recepita, diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo non utilizzino tali informazioni per fini diversi dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione.



TEMPISTICHE PER IL RECEPIMENTO

La Direttiva, in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, ha come destinatari gli Stati membri dell'Unione.

- Entro il **7 giugno 2026:**
gli stati membri dovranno emettere le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla Direttiva.



SITUAZIONE DEL RECEPIMENTO IN ITALIA

La direttiva UE 2023/970 è stata recepita in Italia con la **Legge 21 febbraio 2024, n. 15** «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti normativi dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2022-2023», nella quale è stabilito che il Governo si impegna a:

- apportare alla normativa vigente le **modifiche necessarie** per una corretta applicazione della Direttiva in oggetto;
- introdurre **metodologie adeguate** per valutare e raffrontare il valore del lavoro coinvolgendo le parti sociali;
- introdurre **strumenti utili** al fine di estendere ad una più ampia platea di destinatari la possibilità di accedere ad informazioni inerenti il divario retributivo.

Tuttavia, affinché la direttiva sia pienamente recepita nell'ordinamento Italiano, è necessario che il Governo adotti specifici decreti legislativi in conformità alla delega ricevuta.

IMPLICAZIONI PER LE AZIENDE ITALIANE

Adeguamenti necessari

È consigliabile che le imprese inizino a prepararsi per adeguarsi ai futuri obblighi, considerando l'impatto significativo che queste misure avranno sulle organizzazioni aziendali.

Dovranno implementare sistemi per garantire la trasparenza retributiva, rivedere le politiche salariali e assicurarsi che non esistano discriminazioni basate sul genere.

Steps:

1. Stabilire un lavoro equo

- Garantire la parità lavorativa eseguendo valutazioni coerenti e obiettive per confrontare lavori di pari valore
- Creare un'architettura di lavoro onnicomprensiva che definisca i ruoli e l'avanzamento di carriera
- Migliorare l'accesso e la capacità delle risorse umane di segnalare dati precisi sui dipendenti

3. Effettuare un'analisi della parità retributiva

- Calcolare le lacune retributive di genere per le stesse categorie di lavoro
- Determinare se le lacune retributive sono superiori al 5%, attivando una valutazione congiunta della retribuzione secondo la Direttiva UE

Equal
work

Pay
policy

Equal
pay

Pay
equity

2. Valuta le tue politiche retributive.

- Applicare un insieme coerente di regole che regolamentano la retribuzione, il che può fornire chiarezza e ridurre il rischio di reazioni negative da parte dei dipendenti, oltre a conformarsi alla direttiva
- Codificare i requisiti per la retribuzione e l'avanzamento di carriera

4. Impegnarsi per — e certificare — l'equità retributiva.

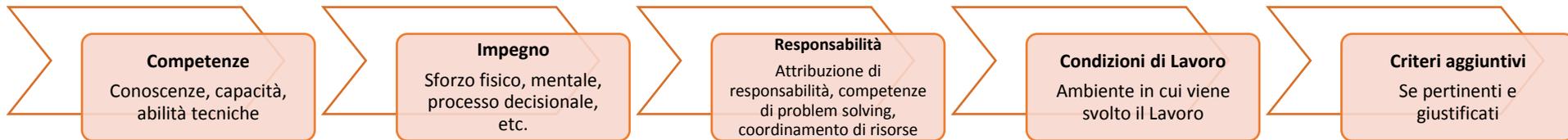
- Utilizzare l'analisi di regressione del pay equity per determinare le ragioni oggettive delle differenze salariali superiori al 5%
- Correggere i divari retributivi attraverso un'analisi solida che si concentra sulle aree a rischio
- Eseguire un'analisi delle cause alla radice per identificare le differenze salariali, sia legittime che illegittime, e intervenire sulle politiche e i processi strutturali
- Valutare la possibilità di ottenere una certificazione esterna per confermare e comunicare ufficialmente l'impegno verso una retribuzione equa

Che cos'è la "parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"?

Il concetto di "lavoro di pari valore", deve essere individuato sulla base di criteri:

- **oggettivi,**
- **non discriminatori,**
- **neutri sotto il profilo del genere.**

Tenendo in considerazione:





Sanzioni previste

Agli Stati membri è demandato il compito di stabilire sanzioni **efficaci, proporzionate e dissuasive** e agevolare le procedure a sostegno dei lavoratori presunte vittime di una disparità.

Gli Stati membri devono garantire che:

- lavoratori e lavoratrici abbiano il diritto di adire un tribunale per far valere i propri diritti alla parità di retribuzione in caso di mancato raggiungimento della riconciliazione;
- le associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici con un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne, possano essere coinvolti in procedimenti amministrativo o giudiziari;
- le autorità competenti o gli organi giurisdizionali nazionali possano ordinare:
 - la fine della violazione e l'applicazione del principio della parità di retribuzione,
 - ai datori di lavoro di comunicare qualsiasi prova pertinente;
- che il termine di prescrizione per ottenere la parità di retribuzione non sia inferiore a tre anni;
- sanzioni, che devono comprendere ammende, efficaci, proporzionate e dissuasive;
- che nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici (compresa la catena dei subappalti) rispettino gli obblighi relativi al principio della parità di retribuzione;
- che lavoratori, lavoratrici e i loro rappresentanti non siano vittime per il fatto che hanno esercitato i propri diritti in materia di parità di retribuzione.



❑ **Risarcimento del danno**

Un elemento importante da sottolineare della Direttiva è quello che prevede che i lavoratori che abbiano subito un danno, a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, abbiano il diritto di chiedere e ottenere il **pieno risarcimento**.

La Direttiva non fissa un tetto massimo per il risarcimento ma afferma che esso dovrebbe **coprire interamente i danni subiti**, comprendendo:

- il recupero integrale delle **retribuzioni arretrate** e dei relativi **bonus o pagamenti in natura**;
- il risarcimento per le **opportunità perse**, quali l'accesso a determinate prestazioni in funzione del livello retributivo, e per i **danni immateriali**, come il disagio dovuto alla sottovalutazione del lavoro svolto.



Inversione dell'onere della prova

Sarà il datore di lavoro che, se chiamato in giudizio, dovrà dimostrare la non discriminazione:

1. INVERSIONE PARZIALE (c.d. «alleggerimento»):

presuppone comunque che il lavoratore fornisca in giudizio “elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta”.

2. INVERSIONE TOTALE:

se il datore non ha adempiuto agli obblighi di trasparenza e informativa previsti dalla Direttiva, spetterà allo stesso dimostrare, in caso di contestazione relativa alla sussistenza di una discriminazione retributiva, che tale discriminazione non sussiste.

Benefici Attesi

L'obiettivo dell'Unione Europea con questa Direttiva non è incidere sui sistemi nazionali già esistenti per la determinazione dei salari – che possono, dunque, continuare a essere diversi – ma garantire che le imprese **assicurino la parità salariale di genere attraverso la trasparenza dei criteri di determinazione delle retribuzioni.**

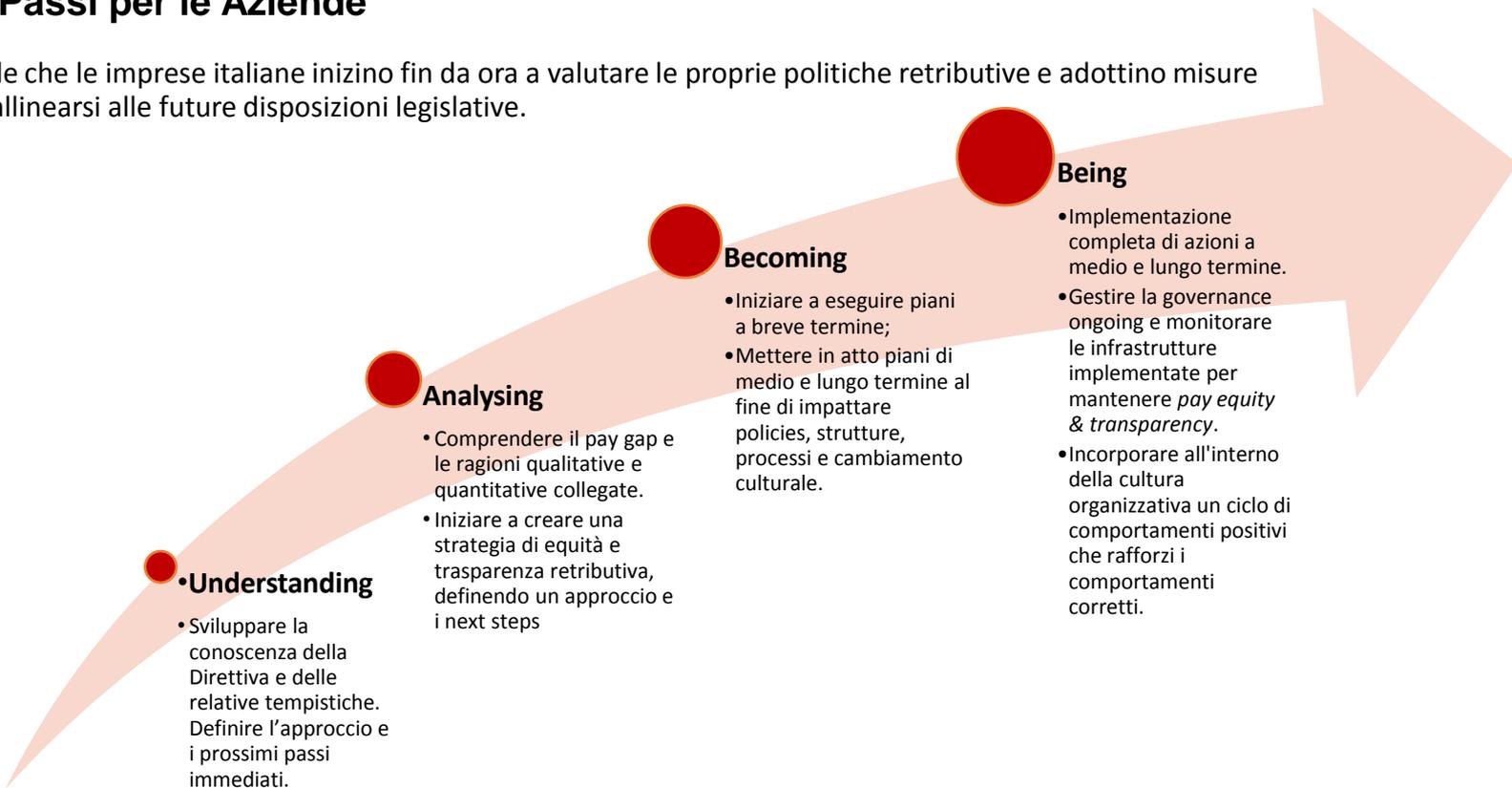
Nonostante il sistema normativo già esistente, il **divario retributivo di genere in Italia persiste** ed è dovuto a diversi fattori quali, tra i vari, stereotipi di genere, forme di segregazione verticale e orizzontale, ineguale distribuzione fra uomini e donne delle responsabilità di assistenza familiare e parentale.

L'implementazione della Direttiva rappresenta un'occasione per colmare alcune criticità definendo obblighi di trasparenza effettiva e una nuova soglia di tolleranza del gender pay gap (pari al 5%), nonché riducendo gli ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione.



Prossimi Passi per le Aziende

È fondamentale che le imprese italiane inizino fin da ora a valutare le proprie politiche retributive e adottino misure proattive per allinearsi alle future disposizioni legislative.





Grazie per l'attenzione