

“Parità di genere e obblighi informativi: un delicato equilibrio tra obblighi e opportunità”

18 aprile 2023 dalle 15.00 alle 17.00

Il contesto legislativo e gli obblighi di reportistica previsti dalla legislazione nazionale e internazionale

Avv. Emanuela Nespoli

Art. 37 Costituzione

Legge 9 dicembre 1977 n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

Legge 10 aprile 1991 n. 125 - introduce Rapporto biennale di parità

D.Lgs 11 aprile 2026, n. 198 - Codice delle pari Opportunità (**art. 46**)

Legge 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al Codice delle pari Opportunità

Gender pay gap: Parità di genere e indici quantitativi

Il **Gender Pay Gap** o **Divario Retributivo di Genere** è la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile.



Può essere determinato da diversi fattori quali:

- Diversità **quantità** di lavoro prestata.
- **Durata** più breve della carriera lavorativa.
- **Segregazione** fra posizioni professionali.
- **Discriminazioni**.

Finalità della Legge sulla parità di genere (L. 162/2021)

Volontà di **riequilibrare le condizioni di lavoro** applicate a uomini e donne, in termini di:

Numero dei lavoratori occupati per
ciascun sesso

Importo della retribuzione corrisposta a ciascun
lavoratore, nelle sue componenti fisse e variabili

Retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso

Processi di selezione e di qualificazione professionale

Misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita-
lavoro e sulle modalità di progressione di carriera

Le aree di intervento della Legge sulla parità di genere

Concetto di discriminazione
(art. 25, D.Lgs. 198/2006)

Rapporto biennale sulla
situazione del personale
(art. 46, D.Lgs. 198/2006)

Certificazione di parità
(art. 46-*bis*, D.Lgs. 198/2006)

Nozione di discriminazione

ART. 25, COMMA 2-BIS, D.LGS. 198/2006

Come modificato dalla L. 162/2021 (c.d. “Legge sulla parità salariale”)

Costituisce discriminazione ogni trattamento **o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare**, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, **pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:**

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;**
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;**
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.**

Nozione di discriminazione

ART. 25, COMMA 2-BIS, D.LGS. 198/2006

Come modificato dalla L. 162/2021 (c.d. “Legge sulla parità salariale”)

Ampliamento delle fattispecie tutelate

- Ampliamento della cerchia delle potenziali vittime di comportamenti discriminatori, con l’inclusione dei candidati in fase di selezione.
- Ampliamento delle fattispecie idonee a dar luogo a discriminazione indiretta, con l’inclusione degli atti di natura organizzativa o incidenti sull’orario di lavoro.

Rapporto Biennale sulla parità di genere: Adempimenti e opportunità

- **La norma:** Previsto dall'**art. 46 del D. Lgs 198/2006** come modificato dalla Legge 162/2021
- **Chi riguarda:** Obbligo per le aziende che avevano in forza oltre **50** dipendenti al 31/12/2021. Facoltativo per le aziende che ne hanno almeno 15.
- **Quando:** Entro aprile dell'anno successivo al termine del biennio, quindi entro aprile **2024**.
- **Cosa contiene:** la “*fotografia*” dell'azienda in merito ai dipendenti occupati, suddivisi tra totale e personale di genere femminile, con indicazione della suddivisione in categorie, delle promozioni, delle assunzioni (con le tipologie di contratto utilizzate), delle cessazioni, delle sospensioni di orario, anche con l'utilizzo della CIG, nonché informazioni generali sui processi di selezione e reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale, oltre ad una serie di informazione sulla struttura della retribuzione.
- **Opportunità:** richiesto in caso di partecipazione ad appalti pubblici PNRR e PCN (Art. 47 L. 108/2021).

Rapporto Biennale sulla parità di genere

FOTOGRAFIA COMPLETA DELLA SITUAZIONE AZIENDALE

Numero di lavoratori occupati, specificando:

- genere
- categoria
- livello
- tipologia contrattuale (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato, lavoro intermittente)
- orario di lavoro (full time / part time)
- svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile
- eventuale fruizione di congedi di maternità/paternità/parentale
- lavoratori in somministrazione
- ore di straordinario

Rapporto Biennale sulla parità di genere

FOTOGRAFIA COMPLETA DELLA SITUAZIONE AZIENDALE

- Entrate, uscite e trasformazioni (da tempo determinato a indeterminato, da full-time a part-time e viceversa), per categoria e genere.
- Ragione della “uscita” (licenziamento collettivo, gmo, gms, giusta causa, **dimissioni di lavoratori/lavoratrici con figli tra 0 e 3 anni**, risoluzione consensuale, ecc.).
- Numero di ore di formazione, per categoria e genere.

Rapporto Biennale sulla parità di genere

FOTOGRAFIA COMPLETA DELLA SITUAZIONE AZIENDALE

- Informazioni generali su:
 - * processi e strumenti di selezione e reclutamento, criteri per la progressione di carriera,
 - * accesso alla qualificazione professionale e manageriale,
 - * strumenti e misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
 - * politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo.
- Retribuzione iniziale, per categoria e genere.
- Retribuzione annua lorda, con specificazione delle componenti accessorie (straordinari, superminimi, premi, ecc.), per categoria e genere.

Rapporto Biennale sulla parità di genere: Coinvolgimento delle rappresentanze sindacali

Art. 46 co. 2 D.Lgs. n. 198/2006

Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità **esclusivamente telematica**, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e **trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali**.

La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla l.n. 56/2014, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Rapporto Biennale sulla parità di genere: I consiglieri di parità

- I Consiglieri regionali di parità accedono alle informazioni, elaborano i risultati e li trasmettono, *inter alia*, alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro. L'accesso alle informazioni è consentito anche ai Consiglieri di parità delle città metropolitane
- I Consiglieri di parità o le rappresentanze sindacali devono consegnare una copia del rapporto al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria di cui al Codice delle Pari Opportunità.

IL RAPPORTO NON E' PUBBLICO



Rapporto Biennale sulla parità di genere: Indicazioni operative

DECRETO INTERMINISTRIALE 29 marzo 2022

- Occorre accedere al portale *Click Lavoro* con *SPID* del legale rappresentante o di un soggetto da lei/lui delegato e **compilare manualmente** tutti i campi delle tabelle (7 aree di tabelle di analisi).
- Occorre salvare costantemente i dati inseriti, ma solo al termine della compilazione di ogni step in quanto la procedura espelle il compilatore nel caso di **prolungata inattività** facendo perdere tutti i dati inseriti se lo step non è stato completato.
- Si tenga presente che il prospetto **non** può essere stampato se non una volta inviato.
- In tutte le tabelle vengono richiesti i dati complessivi di **uomini e donne** con la specifica, per ogni campo, del dato femminile che è sempre un “di cui” del totale.
- NB I dati forniti non devono indicare l’identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare neppure indirettamente, l’identificabilità degli interessati.

[Home](#) / [Strumenti e servizi](#) / Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

AVVISO

In base al [Decreto Interministeriale del 28 settembre 2022](#), per il biennio 2020-2021, il termine di trasmissione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile è **differito al 14 ottobre 2022**. Per ulteriori informazioni [clicca qui](#).

Le aziende pubbliche e private che occupano **più di 50 dipendenti** sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del [D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#), c.d. **Codice delle Pari opportunità**, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162).

Il [Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022](#) (che abroga il precedente [D.M. 3 maggio 2018](#)) e il relativo [Allegato A](#) definiscono le **modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti**. Va precisato che il rapporto deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. Le aziende pubbliche e private che occupano **fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria** (art. 46, comma 1-bis, [D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#)).

Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica tramite il nuovo **applicativo informatico** disponibile sul portale [Servizi Lavoro](#), che sarà operativo a partire dal 23 giugno 2022.

Rapporto Biennale sulla parità di genere: Le indicazioni del Ministero del Lavoro

**Rapporto periodico sulla situazione del
personale maschile e femminile**
Biennio 2020/2021
(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



ALLEGATO A

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*		
Ragione Sociale*		
Sede Legale	Comune*	Cap*
	Indirizzo*	
	E-mail	
	PEC	
	Telefono	
Occupazione totale al 31/12/2021 (II anno del biennio)	Numero complessivo*	Di cui femmine
Attività economica esercitata*		
Note		

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

**Contratto applicato al maggior numero di
lavoratori***

Rapporto Biennale sulla parità di genere: Sanzioni

Per la **mancata** presentazione da Euro 515,00 ad Euro **2.580,00** (dietro richiesta DRL)

Nel caso di informazioni **mendaci** o **incomplete** sanzione amministrativa da Euro 1.000,00 ad Euro **5.000,00** (irrogata da INL)

Nel caso di mancata presentazione per oltre 12 mesi **sospensione per un anno dei benefici contributivi**

Evidente impatto **reputazionale** della pubblicazione sul sito del Ministero del lavoro dell'elenco dei datori di lavoro che hanno trasmesso il rapporto e di quelli che non l'hanno fatto.

Parità di genere: Risvolti processuali

Vengono incluse nel Codice delle Pari Opportunità fattispecie discriminatorie in precedenza contenute in altre norme (art. 15, L. 300/1970) o individuate dalla giurisprudenza, in relazione alle quali:

- i Consiglieri di parità acquisiscono la **legittimazione ad agire**;
- diviene applicabile il **regime probatorio agevolato** previsto per le azioni in tema di discriminazione, per cui il datore di lavoro convenuto ha l'onere di provare il carattere **non** discriminatorio del comportamento posto in essere, **previa allegazione da parte del lavoratore di fatti** idonei a fondare – in termini precisi e concordanti – la presunzione dell'esistenza della condotta discriminatoria (art. 40, D.Lgs. 198/2006).

I dipendenti possono essere messi a conoscenza della situazione aziendale risultante dal Rapporto biennale, nel rispetto della tutela dati personali, ma SOLO se ne fanno richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice delle Pari Opportunità.

Parità di genere e Appalti finanziati con le risorse del PNRR

- **I datori di lavoro tenuti alla redazione del Rapporto** che intendono partecipare a bandi relativi a contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con risorse del PNRR, devono produrre, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, **copia dell'ultimo rapporto redatto**, con attestazione di conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali ed ai Consiglieri di parità.
- La mancata consegna del rapporto costituisce **causa di esclusione dalla gara**.
- Gli **altri datori di lavoro, che abbiano più di 14 dipendenti**, entro sei mesi dalla conclusione del contratto devono consegnare al committente, *inter alia*, una **relazione di genere sulla situazione del personale**. La relazione deve essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali ed ai Consiglieri di parità.
- I contratti d'appalto devono prevedere l'applicazione di **penali** in caso di mancata consegna della relazione. Le penali dovranno essere commisurate alla gravità della violazione e proporzionate al valore del contratto e non potranno eccedere il 20% dell'ammontare netto contrattuale.
- Inoltre, la mancata produzione della relazione determina **l'interdizione** – per un periodo di dodici mesi – dalla partecipazione ad ulteriori gare per l'affidamento di contratti finanziati con risorse del PNRR.

Parità di genere e Appalti finanziati con le risorse del PNRR

Sanzioni (art. 47, D.L. 77/2021)

- In caso di mancata produzione del Rapporto biennale o della relazione di genere, penale commisurata alla gravità della violazione e proporzionata al valore del contratto, nel limite del 20% dell'importo netto pattuito.
- In caso di mancata produzione del Rapporto biennale, interdizione dalla partecipazione ad ulteriori gare per dodici mesi.

Ulteriori obblighi di informativa a carico di società quotate

Articolo **123 ter** Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione
finanziaria (TUF)

(D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)

[Aggiornato al 08/04/2023]

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti
Messa a disposizione 21 giorni prima dell'Assemblea anche sul sito internet

La Circolare 285 della Banca d'Italia e la Direttiva UE CRD V: *Gender Neutral Remuneration Policy*

Fra le novità introdotte dalla direttiva CRD V, è opportuno segnalare l'introduzione del principio di “*gender neutral remuneration policy*”, volto a garantire la parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

In ossequio di tale principio la Circolare 285 della Banca d'Italia (aggiornamento del 2021) prevede che:

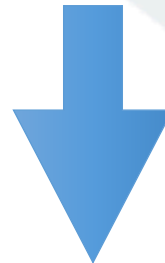
Le politiche di remunerazione sono **neutrali** rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un **pari livello di remunerazione**, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

I principi e le misure che le banche adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci.

Tal previsioni non limitano la possibilità per le banche di adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato ovvero a evitare o **compensare svantaggi** nelle carriere professionali del genere meno rappresentato.

La Circolare 285 della Banca d'Italia e la Direttiva UE CRD V: *Gender Neutral Remuneration Policy*

Nell'ambito del riesame periodico, l'organo con funzione di supervisione strategica, con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito, **analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere** e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, le banche identificano **il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato**, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.



Ove emergano differenze rilevanti, le banche **documentano** i motivi del divario retributivo di genere e adottano le opportune **azioni correttive**, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.



Bruxelles, 4.3.2021
COM(2021) 93 final
2021/0050 (COD)

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

**Gli obblighi di reportistica:
La proposta di Direttiva UE
sulla trasparenza salariale**

Gli obblighi di reportistica: La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale

Al fine di garantire la **trasparenza retributiva**, i datori di lavoro dovranno fornire ai potenziali candidati informazioni sulla retribuzione di ingresso già nell'**annuncio di lavoro** o, comunque, prima dei colloqui pre-assuntivi. Inoltre, in fase di selezione non potranno essere chieste ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita presso l'attuale o i precedenti datori di lavoro.

Al contempo, durante il rapporto di lavoro, il personale potrà chiedere al datore di lavoro informazioni sulla retribuzione media percepita dai lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore, suddiviso per genere di appartenenza.

Infine, i datori di lavoro che impiegano più di **250** dipendenti dovranno fornire, a cadenza **annuale**, **informazioni sulle differenze salariali** tra i lavoratori di sesso femminile e maschile all'interno della propria organizzazione, suddividendo i dati per genere di appartenenza e categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore.

I report dovranno dare atto non soltanto della retribuzione base, ma altresì di eventuali **bonus** e/o retribuzioni variabili di altro genere. Inoltre, dovranno specificare la percentuale di uomini e donne che ricevono eventuali bonus e/o retribuzioni variabili.

Gli obblighi di reportistica di cui alla proposta di Direttiva sono, in parte, **già vigenti in Italia**.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: L'informativa ai candidati

I candidati hanno il diritto di ricevere, dal potenziale datore di lavoro, informazioni:

- sulla **retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione** in questione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- se del caso, sulle **pertinenti disposizioni del contratto collettivo** applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione.

Tali informazioni sono fornite **in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente** sulla retribuzione, ad esempio in un avviso di posto vacante pubblicato, prima del colloquio di lavoro o altrimenti.

Il datore di lavoro **non** può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.



La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: L'informativa ai candidati

I **datori di lavoro** devono rendere accessibili ai propri dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica.

I **lavoratori** hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto **informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.**

- La richiesta può essere formulata tramite i rappresentanti dei lavoratori e/o tramite un organismo per la parità.
- Se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata.
- Le informazioni devono essere fornite entro un termine ragionevole, ma in ogni caso entro due mesi dalla richiesta.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: L'informativa ai candidati

- I **datori di lavoro** devono informare annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere tali informazioni.
- I **datori di lavoro** non possono vietare ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio di parità di retribuzione, ma possono esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo non le utilizzino per fini diversi dall'esercizio del loro diritto alla parità di retribuzione.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: Obblighi di reportistica

OGGETTO

- Divario retributivo di genere, con riferimento alle componenti fisse e a quelle variabili.
- Divario retributivo mediano di genere, con riferimento alle componenti fisse e a quelle variabili.
- Divario retributivo di genere tra lavoratori, per categorie di lavoratori, ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.
- Percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili.
- Percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: Obblighi di reportistica

TEMPISTICHE

- Datori di lavoro che abbiano **più di 249 dipendenti**: entro il quarto anno successivo all'entrata in vigore della Direttiva e, successivamente, ogni anno.
- Datori di lavoro che abbiano **tra 150 e 249 dipendenti**: entro il quarto anno successivo all'entrata in vigore della Direttiva e, successivamente, ogni tre anni.
- Datori di lavoro che abbiano **tra 100 e 149 dipendenti**: entro l'ottavo anno successivo all'entrata in vigore della Direttiva e, successivamente, ogni anno.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: Obblighi di reportistica

INOLTRE

- La dirigenza aziendale conferma l'esattezza delle informazioni, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, i quali hanno accesso ai criteri usati per l'elaborazione delle stesse.
- Gli Stati membri possono completare le informazioni richieste, sulla base di dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale.
- I datori di lavoro forniscono le informazioni relative al divario di genere a tutti i propri lavoratori e ai loro rappresentanti e le trasmettono all'Ispettorato del lavoro e agli organismi di parità su richiesta.
- I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, gli Ispettorati del lavoro e gli organismi di parità hanno il diritto di chiedere ai datori di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: Obblighi di reportistica e accesso alla giustizia

Per quanto riguarda, invece, le misure volte a favorire l'**accesso alla giustizia**, la proposta di Direttiva prevede che:

- i lavoratori che abbiano subito una discriminazione retributiva a causa del proprio sesso, potranno ottenere il **risarcimento del danno**, in termini di differenze retributive, bonus e benefit in natura.
- Il **datore di lavoro avrà l'onere di dimostrare** in giudizio l'assenza della suddetta discriminazione.
- Gli Stati Membri dovranno prevedere delle **specifiche sanzioni** economiche in caso di violazione delle regole sulla parità salariale.
- Gli organismi di parità e le organizzazioni **sindacali** potranno agire in sede amministrativa o giudiziale in rappresentanza dei lavoratori e potranno altresì agire in nome proprio in caso di azioni collettive.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: Valutazione congiunta delle retribuzioni

- * Qualora le differenze retributive di genere **non siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**, i datori di lavoro devono porvi rimedio entro un termine ragionevole in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità.
- * Il datore di lavoro sarà tenuto ad effettuare una **valutazione congiunta delle retribuzioni**, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, qualora:
 - emerga una differenza del livello retributivo medio pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori,
 - essa non sia motivata sulla base di criteri oggettivi e neutri, e
 - il datore di lavoro non vi abbia posto rimedio entro sei mesi dall'invio del report.
- * L'Ispettorato del lavoro e gli organismi di parità possono essere invitati a prendere parte alla procedura.
- * Tale valutazione ha la finalità di **individuare, correggere e prevenire** tali differenze retributive.

La proposta di Direttiva UE sulla trasparenza salariale: Conseguenze sanzionatorie

ADOZIONE DI MISURE STRUTTURALI E/O ORGANIZZATIVE

- Obbligo di **rivedere il meccanismo di determinazione delle retribuzioni** sulla base di una valutazione e classificazione neutre sotto il profilo del genere.
- Obbligo di elaborare un **piano d'azione** per eliminare le discrepanze riscontrate e ridurre eventuali divari retributivi immotivati.
- Obbligo di **fornire informazioni e sensibilizzare i lavoratori** in merito al loro diritto alla parità di retribuzione.
- Obbligo di introdurre la **formazione obbligatoria per il personale delle risorse umane** sulla parità di retribuzione e sulla valutazione e classificazione professionale neutre sotto il profilo del genere.

Gli obblighi di reportistica: La Direttiva UE 2022/2464

È stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea la nuova **Direttiva (UE) 2022/2464** del 14 dicembre 2022 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (*Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD*).

Le imprese di grandi dimensioni e le piccole e medie imprese, ad eccezione delle microimprese, che sono enti di interesse pubblico, devono includere nella relazione sulla gestione informazioni necessarie alla comprensione dell'impatto dell'impresa sulle questioni di sostenibilità, nonché informazioni necessarie alla comprensione del modo in cui le questioni di sostenibilità influiscono sull'andamento dell'impresa, sui suoi risultati e sulla sua situazione.

La direttiva entra in vigore il 5 gennaio 2023 e, salvo alcune eccezioni espressamente previste nel testo, deve essere applicata agli esercizi aventi inizio il **1 gennaio 2024** o successivi.

Gli obblighi di reportistica: La Direttiva UE 2022/2464

La Direttiva UE individua la finalità dei principi di rendicontazione che dovranno riferire su:

a) le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai fattori ambientali

- i) la mitigazione dei cambiamenti climatici, anche per quanto riguarda le emissioni di gas a effetto serra;
- ii) l'adattamento ai cambiamenti climatici;
- iii) le risorse idriche e marine;
- iv) l'uso delle risorse e l'economia circolare;
- v) l'inquinamento;
- vi) la biodiversità e gli ecosistemi.



Gli obblighi di reportistica: La Direttiva UE 2022/2464

b) le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai fattori sociali e in materia di diritti umani:

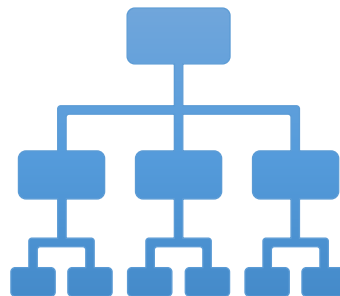
- i) la parità di trattamento e le pari opportunità per tutti, comprese **la parità di genere e la parità di retribuzione** per un lavoro di pari valore, la formazione e lo sviluppo delle competenze, l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità, le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, e la diversità;
- ii) le condizioni di lavoro, compresi l'occupazione sicura, l'orario di lavoro, i salari adeguati, il dialogo sociale, la libertà di associazione, l'esistenza di comitati aziendali, la contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori interessati da contratti collettivi, i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, **l'equilibrio tra vita professionale e vita privata**, la salute e la sicurezza;
- iii) il rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali, delle norme e dei principi democratici stabiliti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo e in altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani



Gli obblighi di reportistica: La Direttiva UE 2022/2464

c) le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai fattori di *governance*:

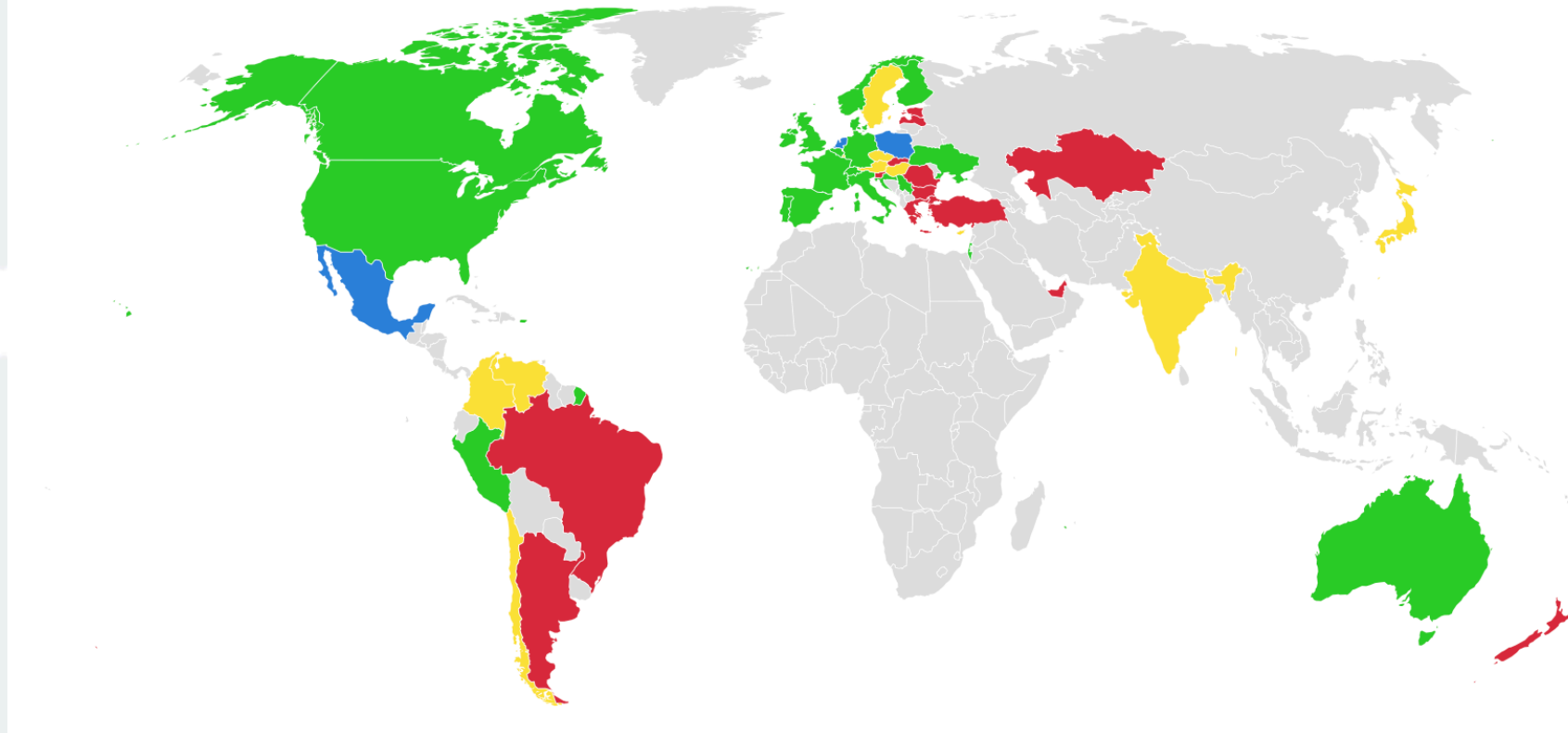
- i) il ruolo degli organi di amministrazione, gestione e controllo dell'impresa per quanto riguarda le questioni di sostenibilità e la loro composizione, nonché le loro competenze e capacità in relazione allo svolgimento di tale ruolo o l'accesso di tali organi a tali competenze e capacità;
- ii) le caratteristiche principali dei sistemi interni di controllo e gestione del rischio dell'impresa, in relazione alla rendicontazione di sostenibilità e al processo decisionale;
- iii) l'etica aziendale e la cultura d'impresa, compresi la lotta contro la corruzione attiva e passiva, la protezione degli informatori e il benessere degli animali;
- iv) le attività e gli impegni dell'impresa relativi all'esercizio della sua influenza politica, comprese le attività di lobbying;
- v) la gestione e la qualità dei rapporti con i clienti, i fornitori e le comunità interessate dalle attività dell'impresa, comprese le prassi di pagamento, in particolare per quanto riguarda i ritardi di pagamento alle piccole e medie imprese.



Gli obblighi di reportistica: uno sguardo alla situazione internazionale

Gender pay gap reporting map

■ Direct obligations ■ Indirect obligations ■ No obligations ■ Proposals



<https://iuslaboris.com/insights/gender-pay-gap-map/>