LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA CONTRO IL DIVARIO DI GENERE

scritto da goal | 14 Settembre 2023



di Stefano Lapponi*

L'Unione Europea con la direttiva europea n. 2023/970 adotta nuove norme per combattere la discriminazione retributiva e per contribuire a colmare il divario retributivo di genere. Ai sensi della direttiva gli Stati membri UE dovranno assicurare un regime di tutele e di informazioni sulla parità di retribuzione e sulla sua applicazione nei rapporti di lavoro. Le imprese operanti sul territorio UE dovranno fornire informazioni sulle corresponsioni retributive dei lavoratori e delle lavoratrici a parità di mansioni con obbligo di intervento se il divario di retribuzione tra uomo e donna supera il 5%. L'Unione Europea il 17 maggio 2023 ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea la Direttiva (UE) n. 2023/970 emanata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio del 10 maggio 2023; la direttiva è volta ad applicare definitivamente il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Gli Stati membri dell'Unione entro il 7 giugno 2026, dovranno emettere le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie ad uniformarsi alla Direttiva.

Le prescrizioni comunitarie

Le nuove regole sancite dalla Direttiva stabiliscono alcune prescrizioni (minime) al fine di rafforzare l'applicazione del c.d. "principio della parità di retribuzione" per uno stesso

lavoro, o per un lavoro di pari valore, tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei meccanismi di applicazione della medesima. Secondo tale principio i lavoratori e le lavoratrici “unionali” dovranno guadagnare le stesse retribuzioni con prescrizione per i datori di lavoro di garantire una informazione che dimostri la parità retributiva. La Direttiva prevede che negli appalti pubblici o nelle concessioni si dovrà assicurare che le aziende coinvolte rispettino la parità di retribuzione.

I datori di lavoro, pubblici e privati, dovranno garantire a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro così come definito dal diritto, dai contratti o dalle prassi adottate nei singoli paesi della UE, la parità di retribuzione tra uomini e donne tenendo conto della Giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea. In particolare la direttiva prescrive l’adozione di tutte le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi tali da assicurare la parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Oltre alla parità di retribuzione la nuova norma comunitaria introduce il principio di trasparenza retributiva ante assunzione, nella fase delle selezioni del personale. Coloro che affronteranno un colloquio di lavoro o una selezione di personale, avranno diritto a 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, e, se del caso, sulle disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione “in concorso”. La Direttiva introduce altresì il divieto per i datori di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite attualmente o in precedenti rapporti di lavoro. Il divieto si estende al contratto: i datori di lavoro non potranno adottare clausole contrattuali volte a limitare la facoltà dei lavoratori di

rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

Occorre precisare che la Direttiva non pregiudica in sede contrattuale il diritto di negoziare, concludere e applicare contratti collettivi. Non pregiudica altresì la possibilità di intraprendere azioni collettive ammesse dal diritto e dalle prassi adottate nei singoli Paesi membri.

La retribuzione durante il rapporto di lavoro.

La Direttiva (UE) n. 2023/970 detta alcune disposizioni relative alla retribuzione durante il rapporto di lavoro, in particolare prescrive la possibilità per i lavoratori di accedere ai criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori. Si vuole sottolineare, quanto alla progressione economica, che le norme italiane potranno esonerare i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti.

I datori di lavoro dovranno fornire per iscritto, ai lavoratori che ne faranno richiesta, le 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. Le informazioni a riguardo dovranno essere precise e complete ed in caso contrario il lavoratore avrà diritto di richiedere, personalmente o tramite i suoi rappresentanti, chiarimenti e dettagli ulteriori riguardo ai dati forniti e di ricevere, entro due mesi, una risposta motivata. I datori di lavoro, a loro volta, potranno esigere che i lavoratori che abbiano ottenuto informazioni, in base alla Direttiva, 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.

Obblighi informativi sulla parità retributiva di genere Di seguito i dati statistici che le aziende dovranno fornire ai lavoratori e alle loro rappresentanze, nonché agli organi

deputati dallo Stato:

1. divario retributivo di genere;
2. divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
3. divario retributivo mediano di genere;
4. divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
5. percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
6. percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
7. 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.

I datori di lavoro dovranno fornire queste informazioni con riferimento all'anno precedente e con cadenze temporali variabili in relazione al numero dei lavoratori in forza nel periodo di riferimento.

Risarcimento del danno

La Direttiva introduce due elementi fondamentali per il rispetto del principio della parità di retribuzione:

1. Il risarcimento del danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione subita dal lavoratore
2. L'inversione dell'onere della prova; sarà il datore di lavoro a dover dimostrare in giudizio di non aver discriminato il lavoratore.

In Italia

Interessante sarà constatare come la Direttiva verrà recepita nel nostro Stato. Si auspica che finalmente nel nostro ordinamento venga definito il concetto di retribuzione e il concetto di equivalenza di retribuzione. La direttiva in tal senso esprime una traccia di definizione di 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 del lavoratore”.

Sarà interessante anche vedere come verrà recepita la direttiva in rapporto ad alcuni contratti di lavoro che caratterizzano il nostro sistema giuslavoristico, come ad esempio il contratto di lavoro occasionale o il contratto di lavoro a termine.

**Odcec Macerata*