



## LA DIRETTIVA UE 2023/970: NUOVE REGOLE SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA PER AFFRONTARE IL **GENDER PAY GAP** APPLICABILI A PARTIRE DAL 2026

### I CONTENUTI DELLA DIRETTIVA

Come asserito dal considerando numero undici della Direttiva, "è emerso che l'applicazione del principio della parità di retribuzione è ostacolata da una mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi, da una mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione".

### Di seguito una sintesi dei principali interventi:

Secondo il Report Bankitalia "Women, labour markets and economic growth" del giugno 2023, strumenti che accrescano la trasparenza sulle scelte aziendali, sia in termini di organizzazione che di politiche salariali, e che forniscano possibilità di conciliazione degli impegni possono ridurre il differenziale salariale e facilitare le progressioni di carriera delle donne.



#### CRITERI NEUTRALI PER LA RETRIBUZIONE

La Direttiva impone che la retribuzione sia basata su criteri neutrali rispetto al genere, sia nel settore privato che in quello pubblico.

Per la prima volta, inoltre, queste nuove norme verranno applicate anche in caso di discriminazione intersezionale, ovvero nel casco in cui la discriminazione sia fondata su una combinazione di molteplici forme di discriminazione o disuguaglianza, sulla base del sesso, da un lato, e la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, dall'altro.



#### DIRITTO DEI LAVORATORI ALLE INFORMAZIONI

I datori di lavoro dovranno obbligatoriamente fornire ai candidati alle posizioni lavorative informazioni sulla retribuzione iniziale dei posti per cui si avvia la selezione, riportando tali informazioni negli annunci di ricerca o, comunque, comunicandole prima del colloquio di lavoro. Inoltre, i datori di lavoro non potranno chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro.

Una volta assunti, i lavoratori e le lavoratrici potranno chiedere ai datori di lavoro informazioni riguardo i livelli retributivi medi, divisi per sesso, delle categorie di lavoro che svolgono la stessa mansione o mansioni di pari valore.



#### OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE PER LE IMPRESE

Per le imprese con più di 250 dipendenti sarà obbligatorio effettuare comunicazioni annuali ad appositi organismi di monitoraggio in merito al divario retributivo di genere presente all'interno della propria organizzazione.

Per le imprese con meno di 250 ma più di 150 dipendenti, invece, l'obbligo di comunicazione avrà cadenza triennale.

Se dai dati comunicati dovesse emergere un divario retributivo superiore al 5%, le imprese dovranno svolgere una valutazione congiunta delle retribuzioni in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.



#### ACCESSO ALLA GIUSTIZIA

I lavoratori e le lavoratrici che hanno subito una discriminazione retributiva di genere potranno ottenere un risarcimento e il recupero integrale delle retribuzioni arretrate.

Una novità della Direttiva è che spetterà al datore di lavoro dimostrare davanti al giudice di non aver violato le norme relative alla parità e alla trasparenza retributiva.

Nel caso in cui l'impresa dovesse violare tali norme, le sanzioni dovranno essere efficaci e proporzionate. Tali ammende dovranno essere introdotte dai Paesi membri per i datori di lavoro che non rispettano le regole.

