

PAY TRASPARENCE

15/04/2025

PAY TRASPARENCY

La **Direttiva UE 970/2023**, adottata per promuovere la parità salariale di genere nell'Unione Europea, dà attuazione a due importanti disposizioni giuridiche: l'Articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) riguardante l'attuazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o lavoro di pari valore e l'Articolo 4 della Direttiva 2006/54/CE attinente al divieto di discriminazione. Entrambe le disposizioni costituiscono i fondamenti normativi della parità salariale e della lotta contro le discriminazioni salariali di genere.

La **Direttiva 970/2023**, che aggiorna e rafforza le disposizioni precedenti, va a stabilire obblighi concreti per le imprese in merito alla trasparenza salariale, agli audit salariali e alle politiche aziendali per la parità salariale. Essa si inserisce nel quadro più ampio della Strategia per la Parità di Genere dell'UE 2020-2025, con l'obiettivo di ridurre e prevenire la discriminazione salariale di genere e promuovere una maggiore uguaglianza retributiva all'interno del mercato del lavoro europeo.

PAY TRASPARENCY

Lo scopo della Direttiva UE 970/2023, adottata per promuovere la parità salariale nell'Unione Europea, è quello di eliminare la discriminazione salariale basata sul genere e favorire la trasparenza salariale nelle pratiche aziendali, con l'obiettivo di colmare il divario retributivo di genere.

In particolare, la disposizione si prefigge di eliminare la disparità salariale tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, attraverso l'adozione di misure concrete da parte degli Stati membri e delle imprese.

Il divario retributivo di genere rimane una delle forme di discriminazione più persistenti nel mercato del lavoro dell'Unione Europea, nonostante le normative esistenti.

La Direttiva prevede che gli Stati membri debbano recepirla e attuarla entro il 7 giugno 2026, dunque, tre anni dalla sua adozione. Questo termine è previsto per permettere ai paesi dell'Unione Europea di adottare tutte le misure legislative e normative necessarie per implementare i requisiti della Direttiva, come la trasparenza salariale, gli audit salariali e le politiche di parità salariale.

PAY TRASPARENCY

Obiettivi della Direttiva UE 2023/970

- Principio della parità retributiva per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore;
- combattere il divario retributivo di genere nell'UE;
- promuovere la trasparenza retributiva nelle aziende per prevenire la discriminazione.

Affinché questi obiettivi siano più facilmente perseguiti, la Direttiva non limita il campo di applicazione al rapporto di lavoro, ma lo estende sin dalle fasi di selezione, regolamentando la trasparenza e la parità prima della 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.

OBBLIGHI PER I DATORI NELLA FASE DI SELEZIONE

La Direttiva prevede che durante la fase di selezione per un impiego, i datori di lavoro siano obbligati a comunicare informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva del posto vacante, nonché sulle disposizioni del contratto collettivo applicabili.

Inoltre, la legge impedisce al datore di lavoro di chiedere informazioni sullo stipendio passato del candidato, a meno che non siano legittimamente pertinenti.

Fase di Selezione e Trasparenza

Le offerte di lavoro devono essere neutre rispetto al genere.

I candidati devono ricevere informazioni sulle fasce retributive e le disposizioni contrattuali.

Il datore di lavoro non può chiedere informazioni sulle retribuzioni precedenti del candidato.

OBBLIGHI PER I DATORI DI LAVORO

Obblighi per i Datori di Lavoro con oltre 100 dipendenti

Una delle disposizioni più significative riguarda i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti. Essi sono obbligati a comunicare alle Autorità Competenti informazioni dettagliate riguardo al divario retributivo di genere. Se tale divario è superiore al 5% in una qualsiasi categoria professionale, e non è giustificato da criteri oggettivi e neutrali, il datore di lavoro dovrà:

- correggere la disparità entro 6 mesi;
- avviare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori per adottare misure correttive.

Obblighi per Datori di Lavoro con meno di 100 dipendenti

In capo a questa categoria di Datori di Lavoro, vi è un obbligo di comunicazione annuale del divario retributivo alle Autorità Competenti ma in modalità più semplificate (permane l'obbligo di trasparenza ma non è necessaria la trasmissione di un report dettagliato).

Sebbene non abbiano l'obbligo di inviare report annuali, i Datori di Lavoro con meno di 100 dipendenti devono comunque collaborare con gli Organismi di parità e i Consiglieri di parità in caso di reclami o denunce di discriminazione salariale.

Valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori per misure correttive.

OBBLIGHI PER LE AZIENDE

La **Direttiva UE 970/2023** si inserisce nel solco tracciato dalle due disposizioni precedentemente menzionate, attuando misure specifiche e pratiche per raggiungere l'uguaglianza salariale tra i generi. Essa impone alle aziende una serie di obblighi vincolanti, tra cui:

1. **trasparenza salariale:** le imprese sono tenute a garantire la trasparenza dei salari, fornendo informazioni chiare e dettagliate sui livelli retributivi, suddivisi per genere e ruolo, e rendendo questi dati accessibili ai dipendenti. Questo è uno strumento fondamentale per consentire ai lavoratori di verificare la presenza di eventuali disparità salariali e per favorire il monitoraggio delle politiche retributive aziendali;
2. **audit salariali:** le imprese devono effettuare audit salariali regolari per monitorare le differenze retributive tra uomini e donne per mansioni equivalenti. Detti audit devono essere realizzati con cadenza annuale e i risultati devono essere comunicati alle Autorità Competenti per garantire il controllo pubblico e istituzionale;

OBBLIGHI PER LE AZIENDE

3. **politiche di parità salariale:** le aziende sono obbligate ad adottare politiche retributive oggettive e non discriminatorie, che assicurino pari opportunità per uomini e donne in materia di assunzioni, promozioni e progressione salariale. In caso di disparità retributive ingiustificate, le imprese devono attuare misure correttive immediate, come il riallineamento delle retribuzioni e la revisione delle politiche aziendali;
4. **sanzioni per inosservanza:** le imprese che non rispettano gli obblighi previsti dalla Direttiva sono soggette a sanzioni amministrative e ad altre forme di responsabilità, a seconda della gravità delle violazioni. Le Autorità Nazionali Competenti sono incaricate di vigilare sull'attuazione delle disposizioni e di garantire che le normative siano correttamente applicate.

PAY TRASPARENCY

Il Capo I della direttiva riguarda le disposizioni generali, che stabiliscono i principi e gli obiettivi fondamentali per garantire la parità di retribuzione tra donne e uomini, e la trasparenza retributiva. Esso definisce i concetti chiave, le responsabilità degli Stati Membri e dei datori di lavoro, e stabilisce i principi generali sui quali si basano le misure per combattere la discriminazione retributiva di genere.

Il Capo II della Direttiva UE si concentra sulla trasparenza retributiva come strumento per contrastare la disparità salariale di genere. Attraverso misure chiare e dettagliate, la direttiva mira a garantire che i criteri retributivi siano accessibili, oggettivi e neutri rispetto al genere, consentendo ai lavoratori di esercitare i propri diritti e di ricevere informazioni sulle retribuzioni in modo trasparente e non discriminatorio.

PAY TRASPARENCY

Il Capo III della Direttiva sull'uguaglianza salariale tra uomini e donne affronta i meccanismi di protezione e tutela giuridica per garantire l'effettiva applicazione del principio della parità di retribuzione. Gli articoli descrivono i procedimenti legali, i diritti di risarcimento, le misure di protezione per i lavoratori, l'inversione dell'onere della prova e le sanzioni previste in caso di violazione della normativa. In questa sezione, viene data particolare attenzione alla difesa dei diritti dei lavoratori e alla prevenzione della discriminazione salariale.

PAY TRASPARENCY

Il Capo IV della Direttiva si concentra su disposizioni orizzontali, ossia regole generali e principi che riguardano l'attuazione e l'efficacia della normativa in vari contesti e livelli, al di là delle specifiche misure in materia di parità di retribuzione. Questo capitolo non solo tratta degli strumenti necessari per l'attuazione della direttiva, ma anche delle modalità di cooperazione tra i diversi attori coinvolti, come gli Stati membri, le parti sociali, e gli organismi per la parità. Inoltre, vengono stabiliti i meccanismi di monitoraggio, di sensibilizzazione e di diffusione delle informazioni per garantire che le misure siano effettivamente applicate.