



Bruxelles, 11 giugno 2021
(OR. en)

**Fascicolo interistituzionale:
2021/0050(COD)**

9053/2/21
REV 2

**SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99**

NOTA

Origine:	Presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
Oggetto:	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 - Relazione sullo stato di avanzamento dei lavori

I. INTRODUZIONE

Il 4 marzo 2021 la Commissione ha pubblicato la 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 proposta risponde all'invito che il Consiglio ha rivolto alla Commissione nel giugno 2019 affinché elaborasse misure concrete per aumentare la trasparenza retributiva¹.

¹ Doc. ST 10349/19 - Conclusioni del Consiglio dal titolo "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali" (EPSCO - 13 giugno 2019).

La proposta mira a:

- consentire ai lavoratori di far valere il loro diritto alla parità retributiva attraverso una serie di misure vincolanti sulla trasparenza retributiva;
- potenziare la trasparenza dei sistemi retributivi;
- migliorare la comprensione da parte del pubblico dei concetti giuridici pertinenti;
- rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva.

La maggior parte delle delegazioni ha, in linea di principio, accolto con favore la proposta e l'ampia maggioranza di esse ha ribadito l'importanza di combattere il divario retributivo di genere nel mondo del lavoro, quale valore sociale condiviso all'interno dell'UE.

Pur sottolineando il ruolo significativo svolto dalla lotta contro il divario retributivo di genere, varie delegazioni hanno messo in discussione il livello dettagliato della proposta della Commissione, che hanno ritenuto essere in contrasto con le competenze nazionali per talune questioni, in particolare per quanto riguarda il ruolo delle parti sociali e del dialogo sociale nella fissazione e nell'applicazione dei salari, e che potrebbe non rispettare i principi di sussidiarietà e di proporzionalità. D'altro canto, alcune delegazioni hanno sottolineato l'importanza di mantenere il livello di ambizione della proposta.

Varie delegazioni hanno chiesto chiarimenti in merito sia al diritto alla parità retributiva in generale che alle disposizioni della proposta di direttiva. Hanno inoltre espresso preoccupazione per quanto riguarda, in particolare, la mancanza di certezza giuridica, la ripartizione delle competenze e l'impatto della proposta a livello pratico, finanziario e amministrativo, soprattutto per le piccole e medie imprese (PMI).

Tutte le delegazioni hanno mantenuto una riserva generale sulla proposta in quanto tale.

I parlamenti nazionali di quattro Stati membri (DK, PT, ES, IT) hanno inviato pareri motivati sulla proposta. Tutti i pareri sono stati ricevuti entro il periodo di otto settimane destinato alla consultazione dei parlamenti nazionali ai sensi dell'articolo 6 del protocollo n. 2² allegato ai trattati.

Il Comitato economico e sociale europeo dovrebbe ha adottato il suo parere nella plenaria del 9 giugno 2021³.

Il Parlamento europeo non ha ancora definito la propria posizione in prima lettura.

II. LAVORI DEL CONSIGLIO DURANTE LA PRESIDENZA PORTOGHESE

Il gruppo "Questioni sociali" ha avviato l'esame della proposta il 22 marzo, meno di tre settimane dopo la sua pubblicazione. In tale occasione la Commissione ha presentato la 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, e le delegazioni hanno avuto l'opportunità di formulare osservazioni generali preliminari. Nei mesi di aprile e maggio la presidenza ha tenuto altre quattro riunioni del gruppo "Questioni sociali", concedendo tempo sufficiente per una discussione dettagliata di tutti gli articoli dei primi due capi e dei rispettivi considerando. Nel corso di tali riunioni la Commissione ha fornito risposte dettagliate alle richieste di chiarimenti e ai quesiti formulati dalle delegazioni.

La sessione mattutina del gruppo "Questioni sociali" del 13 aprile è stata dedicata all'esame della valutazione d'impatto. Prima della riunione, la presidenza ha distribuito una lista di controllo che offriva orientamenti per l'analisi della valutazione d'impatto. Molte delegazioni hanno fornito i loro contributi per iscritto.

² Protocollo (n. 2) sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità, GU C 115 del 9.5.2008, pag. 206.

³ GU C [...] del [...], pag. [...].

La discussione sugli articoli dei capi I e II (articoli da 1 a 11) si è incentrata sui seguenti elementi:

- le delegazioni hanno chiesto, in particolare, chiarimenti sul contenuto delle "componenti complementari o variabili" della retribuzione (articolo 3, paragrafo 1, lettera a)) e sulla necessità di utilizzare entrambi i termini "divario retributivo" (articolo 3, paragrafo 1, lettera c)) e "divario retributivo mediano" (articolo 3, paragrafo 1, lettera e));
- la Commissione ha risposto a una serie di quesiti riguardanti i principi di "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore" (articolo 4) e il tipo di obblighi che questo articolo comporta, in particolare per le piccole e medie imprese. La Commissione ha inoltre illustrato il modo in cui il dialogo sociale, i contratti collettivi e la legislazione vigente soddisfano questi nuovi obblighi. Varie delegazioni hanno chiesto nuovamente ulteriori chiarimenti in merito all'attuazione nazionale di tale disposizione;
- le delegazioni hanno formulato osservazioni sull'obbligo annuale per i datori di lavoro di ricordare ai dipendenti il loro diritto di chiedere informazioni sulla loro retribuzione (articolo 7, paragrafo 2). Hanno inoltre chiesto ulteriori chiarimenti in merito alla possibilità per i lavoratori di chiedere informazioni sul livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi tramite i loro rappresentanti o tramite un organismo per la parità (articolo 7, paragrafo 4);
- un altro punto di discussione è stato la soglia di 250 dipendenti che fa scattare l'obbligo per i datori di lavoro di fornire informazioni in merito alla loro organizzazione (articolo 8). Varie delegazioni hanno chiesto ulteriori chiarimenti sul metodo di calcolo dei diversi divari di genere, mentre altre si sono chieste in che modo i dati raccolti potrebbero contribuire a rilevare le cause delle disparità retributive strutturali;

- alla Commissione è stato chiesto di definire in modo più chiaro l'obbligo del datore di lavoro di elaborare una valutazione congiunta delle retribuzioni laddove un divario retributivo pari ad almeno il 5 % per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore non possa essere giustificato da criteri oggettivi (articolo 9, paragrafo 1, lettere a) e b)). Nell'ambito della valutazione congiunta delle retribuzioni, le delegazioni hanno chiesto ulteriori chiarimenti riguardo al ruolo degli ispettorati del lavoro e degli organismi per la parità (articolo 9, paragrafo 3) e al meccanismo di risoluzione delle controversie in caso di mancato accordo tra il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori (articolo 9, paragrafo 4). Gli Stati membri hanno inoltre formulato osservazioni sulla soglia del 5 %;
- molte delegazioni hanno chiesto maggiori informazioni riguardo al collegamento tra le disposizioni in materia di protezione dei dati della presente proposta e il regolamento generale sulla protezione dei dati (articolo 10). Hanno inoltre posto quesiti in merito alle garanzie per proteggere i dati personali.

III. CONCLUSIONE

Sono stati compiuti progressi tangibili per quanto riguarda l'esame tecnico della proposta e della valutazione d'impatto. È stata completata la prima lettura dei capi I e II e dei pertinenti considerando. La presidenza portoghese ha dedicato un tempo adeguato alla discussione dei rispettivi articoli, offrendo alle delegazioni l'opportunità di comprendere meglio le disposizioni della proposta. Sono necessari ulteriori discussioni e lavori tecnici prima di avviare le deliberazioni per un orientamento generale.