

Bruxelles, 2 dicembre 2021
(OR. en)

14317/21

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

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

NOTA

Origine:	Comitato dei rappresentanti permanenti (parte prima)
Destinatario:	Consiglio EPSCO
n. doc. Comm.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
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 - Orientamento generale

I. INTRODUZIONE

Il 4 marzo 2021 la Commissione ha presentato la sua 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, in risposta all'invito, formulato dal Consiglio nel giugno 2019, a elaborare misure concrete per aumentare la trasparenza retributiva.

La direttiva mira a:

- i) stabilire prescrizioni minime intese 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;

- ii) eliminare la discriminazione basata sul sesso potenziando la trasparenza dei sistemi retributivi, e
- iii) rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva.

I parlamenti nazionali di DK, ES, IT, PT e SE hanno presentato pareri motivati entro un termine di otto settimane dalla presentazione della proposta della Commissione, conformemente all'articolo 6 del protocollo n. 2 allegato ai trattati.

La base giuridica proposta è l'articolo 157, paragrafo 3, TFUE, che prescrive che il Parlamento europeo e il Consiglio deliberino secondo la procedura legislativa ordinaria.

Il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il suo parere nella plenaria del 9 giugno 2021.

II. DISCUSSIONI DURANTE LA PRESIDENZA SLOVENA

In sede di Consiglio, la proposta è stata esaminata a livello di gruppo "Questioni sociali", dove sono stati presentati sei testi di compromesso. La presidenza ha organizzato otto giornate di riunione del gruppo e numerose discussioni bilaterali al fine di trovare soluzioni adeguate per rispondere alle preoccupazioni delle delegazioni.

Principali questioni affrontate dagli organi preparatori del Consiglio

1. Proporzionalità e interferenza con i sistemi nazionali

Nel corso della discussione sulla valutazione d'impatto è stata prestata grande attenzione alla motivazione e alla spiegazione approfondita della proposta al fine di rispondere alle preoccupazioni relative alla proporzionalità delle soluzioni proposte. Molte delegazioni hanno sottolineato la grande complessità e il carattere prescrittivo della proposta e hanno messo in luce la necessità di una maggiore flessibilità nell'attuazione della direttiva. Varie delegazioni hanno espresso preoccupazioni in merito alla possibile interferenza degli obblighi proposti con i loro modelli del mercato del lavoro e con il ruolo delle parti sociali al riguardo.

Le soluzioni proposte dalla presidenza mirano a semplificare il sistema di monitoraggio dell'attuazione della direttiva. Diverse disposizioni sono state modificate al fine di chiarire che la proposta non dovrebbe interferire con i modelli nazionali del mercato del lavoro. La proposta della presidenza tiene conto del ruolo delle parti sociali e dell'autonomia del dialogo sociale. Inoltre, diversi concetti chiave della proposta sono stati ridefiniti o ulteriormente chiariti al fine di dissipare eventuali dubbi in merito alla comprensione della terminologia e garantire l'applicazione uniforme della direttiva.

2. *Aumento degli oneri finanziari e amministrativi a carico dei datori di lavoro, in particolare dei datori di lavoro delle microimprese e delle piccole imprese*

Pur sostenendo l'obiettivo della proposta, varie delegazioni hanno espresso preoccupazioni riguardo agli oneri amministrativi e finanziari che l'attuazione degli obblighi relativi alla trasparenza retributiva potrebbe comportare per i datori di lavoro. Alcune delegazioni erano del parere che le PMI dovessero essere esentate da alcuni obblighi. Inoltre, sono state espresse preoccupazioni in merito ai dati che i datori di lavoro con almeno 250 lavoratori dovrebbero fornire nell'ambito della comunicazione di informazioni sulle retribuzioni. Alcune delegazioni hanno ritenuto eccessivi i dati richiesti. D'altro canto, talune delegazioni si sono espresse a favore di un abbassamento della soglia relativa alla comunicazione obbligatoria di informazioni sulle retribuzioni, in modo da includere anche le medie imprese.

Nella sua proposta di compromesso la presidenza ha mantenuto la soglia di 250 lavoratori, come anche i dati richiesti per la comunicazione di informazioni sulle retribuzioni, che costituiscono a suo avviso un buon equilibrio. Ha tuttavia introdotto diverse esenzioni per i datori di lavoro delle microimprese e delle piccole imprese. In particolare, la proposta della presidenza chiarisce i criteri da utilizzare nell'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, il che dovrebbe facilitare l'applicazione della direttiva.

3. *Disposizioni relative alle forme combinate di discriminazione*

Sebbene la proposta preveda che i datori di lavoro raccolgano solo dati relativi alla discriminazione basata sul sesso dei lavoratori, alcune delegazioni hanno espresso preoccupazioni riguardo alla disposizione relativa al fatto di prendere in considerazione una combinazione di discriminazione basata sul sesso e discriminazione fondata su altri motivi oggetto di protezione. Alcune delegazioni hanno sollevato la questione delle conseguenze poco chiare di tale disposizione.

La proposta della presidenza chiarisce che la portata degli obblighi dei datori di lavoro in relazione alle misure di trasparenza retributiva rimane invariata. Chiarisce inoltre che, nel contesto della discriminazione retributiva basata sul genere, dovrebbe anche essere possibile prendere in considerazione la discriminazione fondata su motivi combinati, consentendo in tal modo agli organi giurisdizionali o all'autorità competente di tenere debitamente conto di tale discriminazione.

4. *Ambito di applicazione della direttiva, in particolare per quanto riguarda i candidati a un posto di lavoro*

Alcune delegazioni hanno sottolineato che la proposta si applica ai lavoratori e non riguarda i candidati a un posto di lavoro; hanno pertanto espresso scetticismo riguardo alla disposizione che prevede la trasparenza retributiva prima dell'assunzione.

La proposta della presidenza chiarisce che, ai fini della trasparenza retributiva prima dell'assunzione, la direttiva si applica anche ai candidati a un posto di lavoro.

5. *Mezzi di tutela e applicazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione*

Molte delegazioni hanno espresso preoccupazioni riguardo alle disposizioni proposte in materia di mezzi di tutela e meccanismi di applicazione relativi ai diritti e agli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. Le delegazioni erano del parere che le disposizioni fossero troppo dettagliate e interferissero con i sistemi giudiziari nazionali. In particolare, sono state sollevate forti preoccupazioni per ciò che riguarda il trasferimento dell'onere della prova, gli elementi di prova comprovanti lo stesso lavoro o il lavoro di pari valore e il ricorso a un'unica fonte e a un lavoratore di riferimento ipotetico a tale riguardo, come anche i termini di prescrizione, le spese legali e giudiziarie e le sanzioni.

La proposta della presidenza risponde alla maggior parte delle preoccupazioni espresse dalle delegazioni, consentendo una maggiore flessibilità per gli Stati membri e mantenendo nel contempo i principali elementi necessari per l'efficace applicazione del principio della parità di retribuzione. La proposta della presidenza chiarisce, tra l'altro, il ricorso a un'unica fonte e al lavoratore di riferimento ipotetico al momento di dimostrare lo svolgimento di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore.

Tenendo conto delle questioni sopra esposte, il testo di compromesso della presidenza prende in considerazione i diversi modelli del mercato del lavoro nonché il ruolo delle parti sociali. Prevede esenzioni e deroghe per i datori di lavoro delle microimprese e delle piccole imprese al fine di ridurre al minimo l'impatto finanziario e amministrativo di disposizioni specifiche. Inoltre, offre maggiore flessibilità agli Stati membri per quanto riguarda l'applicazione della proposta.

I principali elementi introdotti rispetto alla proposta della Commissione sono illustrati di seguito:

- per quanto riguarda l'ambito di applicazione della direttiva, la presidenza ha introdotto modifiche con l'obiettivo di includervi i candidati a un posto di lavoro ai fini delle misure di trasparenza retributiva prima dell'assunzione;
- al fine di migliorare l'applicazione e la comprensione uniformi dei concetti chiave, la presidenza ha proposto, all'articolo 3, l'aggiunta di definizioni riguardanti i concetti di "principio della parità di retribuzione", "organismo di controllo", "rappresentanti dei lavoratori", "datori di lavoro delle microimprese" e "datori di lavoro delle piccole imprese";
- per quanto concerne la discriminazione combinata, il compromesso della presidenza chiarisce che la presente direttiva tiene debitamente conto di qualsiasi situazione di svantaggio derivante da una discriminazione intersezionale, ma non comporta ulteriori obblighi per i datori di lavoro relativamente alla raccolta di dati riguardanti motivi oggetto di protezione diversi dal sesso;

- per quanto riguarda i criteri che dovrebbero essere presi in considerazione nella valutazione dei compiti svolti in un'organizzazione, al fine di applicare il concetto di "lavoro di pari valore", la presidenza ha proposto una serie di quattro criteri (competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro) da utilizzare sulla base degli orientamenti dell'Unione europea esistenti;
- al fine di ridurre gli oneri amministrativi a carico dei datori di lavoro delle microimprese e delle piccole imprese, il compromesso della presidenza ha introdotto la possibilità di esenzioni per le microimprese e le piccole imprese per quanto riguarda alcuni degli obblighi relativi alla trasparenza retributiva;
- in merito alle preoccupazioni relative al dialogo sociale e al ruolo delle parti sociali, la presidenza ha proposto modifiche a una serie di disposizioni al fine di consentire una flessibilità basata sul diritto o sulle prassi nazionali e tenere conto dei diversi modelli del mercato del lavoro;
- con riferimento alle disposizioni relative ai mezzi di tutela e all'applicazione del principio della parità di retribuzione, la proposta di compromesso della presidenza tiene debitamente conto delle preoccupazioni delle delegazioni in relazione ai diversi sistemi giudiziari nazionali. Sono state introdotte varie modifiche per consentire maggiore flessibilità agli Stati membri per quanto riguarda le norme relative al trasferimento dell'onere della prova, i termini di prescrizione, le spese legali e giudiziarie e le sanzioni;
- in particolare, al fine di attenuare le preoccupazioni espresse da varie delegazioni riguardo al ricorso a un "lavoratore di riferimento ipotetico" nelle controversie in materia di lavoro, la presidenza ha chiarito il concetto e le situazioni in cui dovrebbe essere utilizzato tale lavoratore di riferimento. La proposta di compromesso della presidenza mira inoltre a far sì che la valutazione intesa a determinare se i lavoratori si trovino o meno in una situazione comparabile non si limiti alle situazioni in cui i lavoratori di sesso femminile e quelli di sesso maschile lavorano per lo stesso datore di lavoro; tale possibilità è estesa a un'unica fonte che stabilisce le condizioni retributive;
- per quanto riguarda il monitoraggio dell'attuazione del principio della parità di retribuzione, la presidenza ha modificato la proposta iniziale al fine di garantire sufficiente flessibilità agli Stati membri.

Nell'allegato, le modifiche rispetto alla proposta della Commissione, di cui al documento ST 6750/21, sono indicate in **grassetto** e le soppressioni sono contrassegnate da [...].

In occasione della riunione del Coreper del 1° dicembre 2021, un'ampia maggioranza di delegazioni ha appoggiato il lavoro svolto dalla presidenza e ha convenuto che il testo di compromesso costituisce una solida base per i futuri negoziati con il Parlamento europeo. Alcune delegazioni si sono rammaricate del fatto che il testo non sia stato oggetto di ulteriori discussioni a livello tecnico. Sebbene alcune delegazioni non abbiano ancora potuto sciogliere le loro riserve generali di esame, l'ampia maggioranza delle delegazioni ha convenuto che il testo è sufficientemente maturo per essere trasmesso al Consiglio EPSCO affinché pervenga a un orientamento generale.

Riserve rimanenti

Riserve generali di esame: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Riserva di esame parlamentare: EE.

III. CONCLUSIONE

Si invita il Consiglio EPSCO a raggiungere un orientamento generale sul testo che figura nell'allegato della presente nota e a incaricare la presidenza di avviare i negoziati su questo fascicolo con i rappresentanti del Parlamento europeo.

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**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 157, paragrafo 3,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) L'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea sanciscono il diritto alla parità tra donne e uomini quale valore e compito fondamentale dell'Unione.
- (2) Conformemente all'articolo 8 e all'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea ("TFUE"), l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne e a combattere le discriminazioni fondate sul sesso in tutti i suoi settori di attività.

¹ GU C [...] del [...], pag. [...].

- (3) L'articolo 157, paragrafo 1, TFUE pone l'obbligo per ciascuno Stato membro di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (**in prosieguo "principio della parità di retribuzione"**).
- (4) L'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.
- (5) Il pilastro europeo dei diritti sociali², proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione, include tra i suoi principi la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e il diritto alla parità retributiva per un lavoro di pari valore.
- (6) La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio³ stabilisce che, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo dovrebbe basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_it

³ Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

- (7) Dalla valutazione del 2020⁴ è emerso che l'attuazione del principio della parità retributiva 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. I lavoratori non dispongono delle informazioni necessarie per presentare un ricorso in materia di parità retributiva che abbia buone possibilità di successo, in particolare delle informazioni sui livelli retributivi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Dalla relazione è emerso che una maggiore trasparenza consentirebbe di rivelare pregiudizi e discriminazioni di genere nelle strutture retributive di un'impresa o di un'organizzazione. Consentirebbe inoltre ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle parti sociali di intervenire adeguatamente per far rispettare il diritto alla parità retributiva.
- (8) A seguito di una valutazione approfondita del quadro esistente in materia di parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore⁵ e di un processo di consultazione ampio e inclusivo⁶, nella strategia per la parità di genere 2020-2025⁷ sono state annunciate misure vincolanti sulla trasparenza retributiva.
- (9) Il divario retributivo di genere è causato da vari fattori, in parte riconducibili alla discriminazione retributiva di genere diretta e indiretta. Una generale mancanza di trasparenza sui livelli retributivi all'interno delle organizzazioni mantiene una situazione in cui la discriminazione retributiva e il pregiudizio basati sul genere possono non essere individuati o, in caso di sospetto, sono difficili da dimostrare. Sono pertanto necessarie misure vincolanti per migliorare la trasparenza retributiva, incoraggiare le organizzazioni a rivedere le loro strutture salariali per garantire la parità retributiva tra donne e uomini che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore e consentire alle vittime di discriminazione di far valere il loro diritto alla parità retributiva. Tali misure devono essere integrate da disposizioni che chiariscano i concetti giuridici esistenti (quali il concetto di "retribuzione" e di "lavoro di pari valore") e da misure volte a migliorare i meccanismi di applicazione e l'accesso alla giustizia.

⁴ [SWD\(2020\) 50](#). Cfr. anche la relazione del 2013 al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE, COM(2013) 861 final.

⁵ Evaluation of the relevant provision in Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on "equal pay for equal work or work of equal value", SWD(2020) 50; relazione sull'attuazione del piano d'azione dell'UE 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere", COM(2020) 101.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_it

⁷ Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020- 2025", del 5 marzo 2020, COM(2020) 152 final.

- (10) L'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne dovrebbe essere rafforzata eliminando la discriminazione retributiva diretta e indiretta. Ciò non impedisce ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi, come le prestazioni e le competenze.
- (11) La presente direttiva dovrebbe applicarsi a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori a tempo determinato o le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, **nonché i lavoratori in posizioni dirigenziali**, che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea ("la Corte"). [...] I lavoratori domestici, i lavoratori a chiamata, i lavoratori intermittenti, i lavoratori a voucher, i lavoratori tramite piattaforma digitale, i tirocinanti e gli apprendisti **possono rientrare** nell'ambito di applicazione della presente direttiva a condizione che soddisfino **i criteri pertinenti**. È opportuno che la determinazione dell'esistenza di un rapporto di lavoro si fondi sui fatti connessi all'effettiva prestazione di lavoro e non sul modo in cui le parti descrivono il rapporto.

11 bis(nuovo) Un elemento importante per eliminare la discriminazione retributiva è la trasparenza retributiva prima dell'assunzione, pertanto la presente direttiva dovrebbe applicarsi anche ai candidati a un posto di lavoro.

- (12) Per rimuovere gli ostacoli che impediscono alle vittime di discriminazioni retributive di genere di far valere il loro diritto alla parità retributiva e orientare i datori di lavoro nel garantire il rispetto di tale diritto, i concetti fondamentali relativi alla parità retributiva, quali "retribuzione" e "lavoro di pari valore", dovrebbero essere chiariti conformemente alla giurisprudenza della Corte. Ciò dovrebbe facilitare l'applicazione di tali concetti, in particolare per le micro, piccole e medie imprese.

(13) Il principio della parità di retribuzione [...] dovrebbe essere rispettato per quanto riguarda il salario e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore a motivo dell'impiego di quest'ultimo. In conformità della giurisprudenza della Corte⁸, la nozione di "retribuzione" dovrebbe comprendere non solo il salario, ma anche **componenti complementari o variabili della retribuzione. Per quanto riguarda le componenti complementari o variabili, dovrebbero essere prese in considerazione tutte le eventuali prestazioni complementari rispetto allo stipendio normale di base o minimo che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in contanti o in natura. Queste possono includere, tra l'altro, bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, [...] indennità di alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali. Dovrebbe inoltre includere elementi di remunerazione dovuti per legge, [...] per contratto collettivo e/o per prassi in vigore in ciascuno Stato membro.**

(13-bis)(nuovo) Al fine di garantire una presentazione uniforme delle informazioni richieste dalla presente direttiva, i livelli retributivi dovrebbero essere espressi come retribuzione lorda annua e corrispondente retribuzione oraria lorda. Il loro calcolo può basarsi sulla retribuzione effettiva specificata per il lavoratore, indipendentemente dal fatto che sia fissata annualmente, mensilmente, a livello orario o in altro modo.

⁸ Ad esempio, causa C-58/81, Commissione delle Comunità europee contro Granducato del Lussemburgo, ECLI:EU:C:1982:215; causa C-171/88 Ingrid Rinner-Kühn contro FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG, ECLI:EU:C:1989:328; causa C-147/02, Michelle K. Alabaster contro Woolwich plc e Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; causa C-342/93, Joan Gillespie e altri contro Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board e Southern Health and Social Services Board ECLI:EU:C:1996:46; causa C-278/93, Edith Freers e Hannelore Speckmann contro Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; causa C-12/81, Eileen Garland contro British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; causa C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. contro Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; causa C-33/89, Maria Kowalska contro Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13 bis) (nuovo) Gli Stati membri non dovrebbero essere obbligati a istituire nuovi organismi ai fini della presente direttiva. I compiti derivanti dalla direttiva possono essere affidati agli organismi esistenti, comprese le parti sociali, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali.

(13 ter) (nuovo) Al fine di proteggere i lavoratori e affrontare i timori di vittimizzazione nell'applicazione del principio della parità di retribuzione, i lavoratori dovrebbero poter essere rappresentati da un rappresentante. Potrebbe trattarsi dei sindacati o di altri rappresentanti dei lavoratori. In assenza di rappresentanti dei lavoratori, questi ultimi dovrebbero poter essere rappresentati da un rappresentante a loro scelta. Gli Stati membri dovrebbero avere la possibilità di tener conto delle circostanze nazionali e dei diversi ruoli in materia di rappresentanza dei lavoratori.

- (14) L'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea stabilisce che, nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione **dovrebbe mirare** a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. L'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE stabilisce che non deve sussistere alcuna discriminazione diretta o indiretta fondata sul sesso, in particolare per quanto riguarda la retribuzione. La discriminazione retributiva basata sul genere, in cui il genere della vittima svolge un ruolo cruciale, può assumere forme diverse nella pratica. Può implicare un'intersezione di vari assi di discriminazione o disuguaglianza qualora il lavoratore appartenga a uno o più gruppi protetti contro la discriminazione fondata sul 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 (quali tutelati dalla direttiva 2000/43/CE o dalla direttiva 2000/78/CE). **Tra i gruppi che potrebbero subire tali forme combinate di discriminazione figurano, ad esempio, le donne provenienti da un contesto migratorio, le donne rom, le donne con disabilità e le donne giovani o anziane.** La presente direttiva dovrebbe pertanto chiarire che, nel contesto della discriminazione retributiva basata sul genere, **dovrebbe essere possibile tenere conto di tale combinazione**, eliminando in tal modo ogni dubbio che possa emergere al riguardo nell'ambito del quadro giuridico esistente **e consentendo agli** organi giurisdizionali o **alle** altre autorità competenti **di tenere** debitamente conto di qualsiasi situazione di svantaggio derivante da una discriminazione intersezionale in particolare a fini sostanziali e procedurali, compreso riconoscere l'esistenza di una discriminazione, decidere quali siano i lavoratori che devono servire da termine di paragone appropriato, valutare la proporzionalità e determinare, se del caso, il livello del risarcimento concesso o delle sanzioni imposte. **Tale chiarimento non dovrebbe modificare la portata degli obblighi dei datori di lavoro in relazione alle misure di trasparenza retributiva previste dalla presente direttiva. In particolare, i datori di lavoro non dovrebbero essere tenuti a raccogliere dati relativi ad altri motivi oggetto di protezione diversi dal sesso.**

(15) Per rispettare il diritto alla parità retributiva tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, i datori di lavoro devono disporre di meccanismi di determinazione delle retribuzioni **o strutture retributive** che assicurino che non esistono differenze retributive tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore che non possa essere giustificato da fattori oggettivi e neutri dal punto di vista del genere. Tali **meccanismi di determinazione delle retribuzioni o strutture retributive** dovrebbero consentire di confrontare il valore dei diversi posti di lavoro all'interno della stessa struttura organizzativa e **possono basarsi sugli orientamenti⁹, gli indicatori e i modelli neutri sotto il profilo del genere dell'Unione europea esistenti**. In linea con la giurisprudenza della Corte, il valore del lavoro dovrebbe essere valutato e paragonato sulla base di criteri oggettivi quali i requisiti professionali e in materia di istruzione e formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati¹⁰. **Per facilitare l'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, soprattutto per le micro, piccole e medie imprese, i criteri oggettivi da usare dovrebbero includere quattro fattori: le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro. Gli orientamenti di cui sopra hanno determinato che tali fattori sono essenziali e sufficienti per valutare i compiti svolti in un'organizzazione, indipendentemente dal settore economico cui appartiene l'impresa. Poiché non tutti i fattori sono ugualmente rilevanti per una determinata posizione, ciascuno dei quattro fattori dovrebbe essere ponderato dal datore di lavoro in funzione della pertinenza di tali criteri per il lavoro o la posizione in questione. Se del caso, possono essere presi in considerazione anche altri criteri.**

15 bis (nuovo) I modelli nazionali per la fissazione dei salari variano e possono basarsi su contratti collettivi e/o su elementi decisi dal datore di lavoro. La presente direttiva non intende incidere sui diversi modelli nazionali di fissazione dei salari.

⁹ [DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Ad esempio, causa C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; causa C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; causa C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; causa C-427/11, Margaret Kenny e altri contro Minister for Justice, Equality and Law Reform e altri [2013] ECLI:EU:C:2013:122, punto 28.

- (16) L'individuazione di un lavoratore di riferimento valido è un parametro importante per determinare se il lavoro possa essere considerato di pari valore. Consente al lavoratore di dimostrare di essere stato trattato meno favorevolmente rispetto al suo omologo dell'altro sesso che svolge uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. **Sulla base degli sviluppi derivanti dalla definizione di discriminazione diretta e indiretta nella direttiva 2006/54/CE**, nelle situazioni in cui non esiste un lavoratore di riferimento reale, dovrebbe essere consentito il ricorso a un lavoratore di riferimento ipotetico che consenta al lavoratore di dimostrare di non essere stato trattato allo stesso modo del suo omologo ipotetico dell'altro sesso. Ciò eliminerebbe un importante ostacolo cui si trovano a far fronte le potenziali vittime di discriminazioni retributive di genere, [...] **quando** l'obbligo di trovare un lavoratore di riferimento di sesso opposto renderebbe quasi impossibile presentare un ricorso in materia di parità retributiva. Inoltre ai lavoratori non dovrebbe essere impedito di utilizzare altri elementi di fatto in base ai quali si possa presumere una discriminazione, quali statistiche o altre informazioni disponibili. Ciò consentirebbe di affrontare in modo più efficace le disparità retributive basate sul genere nei settori e nelle professioni segregati per genere.
- (17) La Corte ha chiarito¹¹ che, al fine di stabilire se i lavoratori si trovino in una situazione analoga, il raffronto non è necessariamente limitato alle situazioni in cui uomini e donne lavorano per lo stesso datore di lavoro. I lavoratori possono trovarsi in una situazione analoga anche quando non lavorano per lo stesso datore di lavoro se le condizioni retributive possono essere ricondotte ad un'unica fonte che le stabilisce **e se tali condizioni sono assolutamente uguali e comparabili**. Ciò può verificarsi quando **tutte le pertinenti** condizioni retributive sono disciplinate da disposizioni di legge o da contratti [...] applicabili a diverse imprese, o quando le condizioni di lavoro sono stabilite centralmente per più organizzazioni o imprese all'interno di una holding o di un conglomerato. La Corte ha inoltre chiarito che il confronto non si limita a situazioni nelle quali i lavoratori di riferimento svolgano simultaneamente mansioni uguali alla parte ricorrente¹². **Inoltre, quando si effettua la valutazione effettiva, è opportuno riconoscere che una differenza di retribuzione può essere dovuta a fattori non legati al sesso.**

¹¹ Causa C-320/00 *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Causa 129/79 *Macarthys*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Gli Stati membri dovrebbero **provvedere affinché siano resi disponibili** strumenti e metodologie specifici per sostenere e orientare **i datori di lavoro nella** valutazione di ciò che costituisce lavoro di pari valore. Ciò dovrebbe facilitare l'applicazione di tale concetto, in particolare per le **micro**, piccole e medie imprese. **Tenendo conto del diritto, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, gli Stati membri possono decidere di affidare lo sviluppo di strumenti e metodologie specifici alle parti sociali o di svilupparli in cooperazione con le parti sociali o previa consultazione delle stesse.**
- (19) I sistemi di classificazione e valutazione professionale possono dar luogo a discriminazione retributiva basata sul genere se non utilizzati in modo neutro sotto il profilo del genere, in particolare quando si basano su stereotipi di genere tradizionali. In tal caso, contribuiscono e perpetuano il divario retributivo valutando in modo diverso i lavori a prevalenza femminile o maschile in situazioni in cui il lavoro svolto è di pari valore. Laddove sono utilizzati sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere, essi risultano tuttavia efficaci per l'istituzione di un sistema retributivo trasparente e sono fondamentali per garantire l'esclusione della discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso. Tali sistemi consentono di individuare la discriminazione retributiva indiretta legata alla sottovalutazione di lavori generalmente svolti dalle donne. A tal fine misurano e confrontano i lavori con contenuto diverso ma di pari valore, sostenendo in tal modo il principio del lavoro di pari valore.

- (20) La mancanza di informazioni sulla fascia retributiva prevista di una posizione lavorativa crea un'asimmetria informativa che limita il potere contrattuale dei richiedenti. La garanzia della trasparenza dovrebbe consentire ai potenziali lavoratori di prendere una decisione informata in merito al salario previsto senza limitare in alcun modo il potere contrattuale del datore di lavoro o del lavoratore di negoziare una retribuzione anche al di fuori della fascia indicata. Garantirebbe inoltre una base esplicita e non discriminatoria sotto il profilo del genere per la determinazione delle retribuzioni e porrebbe fine alla sottovalutazione delle retribuzioni rispetto alle competenze e all'esperienza. Questa misura di trasparenza affronterebbe anche il problema della discriminazione intersezionale, in quanto la mancanza di trasparenza nella determinazione delle retribuzioni lascia spazio a pratiche discriminatorie basate su diversi motivi. [...] **I candidati a un posto dovrebbero ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia prima del colloquio di lavoro o prima della conclusione del contratto di lavoro, in modo tale da avere la possibilità di negoziare in condizioni di trasparenza e di prendere una decisione informata sulla retribuzione. Le informazioni potrebbero essere fornite dal datore di lavoro o attraverso un altro canale, ad esempio dalle parti sociali.**
- (21) Al fine di interrompere la persistenza di un divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che nuoce ai singoli lavoratori nel corso del tempo, i datori di lavoro non dovrebbero poter ottenere informazioni sulle retribuzioni percepite dal candidato in precedenti posti di lavoro **né tentare di ottenere in modo proattivo tali informazioni.**
- (22) Le misure in materia di trasparenza retributiva dovrebbero tutelare il diritto dei lavoratori alla parità retributiva limitando al contempo, per quanto possibile, i costi e gli oneri per i datori di lavoro, con particolare attenzione alle microimprese e alle piccole imprese. Se del caso, le misure dovrebbero essere adattate ai datori di lavoro, in funzione delle dimensioni, tenendo conto del numero di dipendenti. **Il numero di lavoratori impiegati dai datori di lavoro da applicare come criterio per stabilire se un datore di lavoro è soggetto all'obbligo di comunicare informazioni sulle retribuzioni di cui alla presente direttiva può essere quello definito nella raccomandazione della Commissione relativa alle microimprese e alle piccole e medie imprese¹³.**

¹³ **Raccomandazione della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, C(2003) 1422.**

- (23) I datori di lavoro dovrebbero rendere accessibili ai lavoratori [...] i criteri utilizzati per determinare i livelli retributivi e **la progressione retributiva**. [...] **La progressione retributiva si riferisce al processo attraverso il quale un lavoratore passa a un livello di retribuzione più alto. I criteri relativi alla progressione retributiva possono includere, ad esempio, le prestazioni individuali, lo sviluppo delle competenze e/o l'anzianità. Nell'attuare tale obbligo, gli Stati membri dovrebbero prestare particolare attenzione a evitare oneri amministrativi eccessivi a carico delle microimprese e delle piccole imprese. Gli Stati membri possono anche fornire, a titolo di misure di attenuazione, modelli già pronti per aiutare le piccole imprese e le microimprese a conformarsi all'obbligo. Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro delle microimprese e delle piccole imprese dall'obbligo relativo alla progressione retributiva, ad esempio consentendo loro di rendere disponibili i criteri di progressione retributiva su richiesta dei lavoratori.**
- (24) Tutti i lavoratori dovrebbero avere il diritto, dietro loro richiesta, di ottenere informazioni sul loro livello retributivo e sul livello retributivo, ripartito per sesso, della categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. **Nelle imprese in cui vi sono rappresentanti dei lavoratori, queste informazioni possono essere fornite di preferenza tramite di essi.** I datori di lavoro **dovrebbero** informare i lavoratori di tale diritto su base annua. I datori di lavoro possono anche decidere, di propria iniziativa, di fornire tali informazioni senza che i lavoratori debbano richiederle.
- (25) I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori dovrebbero riferire periodicamente in merito alle retribuzioni, in modo adeguato e trasparente, ad esempio includendo le informazioni nella loro relazione sulla gestione. Le imprese soggette alle prescrizioni della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁴ possono anche scegliere di riferire in merito alle retribuzioni unitamente ad altre questioni relative ai lavoratori nella loro relazione sulla gestione. **Per assicurare la massima trasparenza in merito alle retribuzioni dei lavoratori, gli Stati membri possono rendere obbligatoria, per i datori di lavoro con meno di 250 lavoratori, la presentazione di relazioni periodiche sulle retribuzioni.**

¹⁴ Direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2014, recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni (GU L 330 del 15.11.2014, pag. 1).

- (26) La comunicazione di informazioni sulle retribuzioni dovrebbero consentire ai datori di lavoro di valutare e monitorare le loro strutture e politiche salariali, dando loro modo di rispettare proattivamente il principio della parità di retribuzione. Allo stesso tempo, i dati disaggregati per genere dovrebbero aiutare le autorità pubbliche competenti, i rappresentanti dei lavoratori e gli altri portatori di interessi a monitorare il divario retributivo di genere tra settori (segregazione orizzontale) e funzioni (segregazione verticale). I datori di lavoro possono decidere di corredare i dati pubblicati di una spiegazione di eventuali differenze o divari retributivi di genere. Nei casi in cui le differenze retributive medie per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile non possano essere giustificate da fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro dovrebbe adottare misure per eliminare tali disparità.
- (27) Per ridurre l'onere gravante sui datori di lavoro, gli Stati membri potrebbero decidere di raccogliere e collegare i dati necessari tramite le rispettive amministrazioni nazionali, in modo da calcolare il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile per datore di lavoro. Tale raccolta di dati potrebbe rendere necessario incrociare i dati provenienti da diverse amministrazioni pubbliche (come gli ispettorati fiscali e gli uffici di sicurezza sociale) e sarebbe possibile se fossero disponibili dati amministrativi che consentono di collegare i dati dei datori di lavoro (livello aziendale/organizzativo) a quelli dei lavoratori (livello individuale), comprese le prestazioni in denaro e in natura. Gli Stati membri potrebbero decidere di raccogliere tali informazioni non solo per i datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicare informazioni sulle retribuzioni ai sensi della presente direttiva, ma anche per le **micro**, piccole e medie imprese. La pubblicazione da parte degli Stati membri delle informazioni richieste dovrebbe sostituire l'obbligo di comunicare informazioni sulle retribuzioni per i datori di lavoro che sono compresi nei dati amministrativi, a condizione che sia ottenuto il risultato perseguito dall'obbligo di comunicazione.
- (28) Per rendere ampiamente disponibili le informazioni sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile a livello organizzativo, gli Stati membri **dovrebbero [...] compilare** i dati sul divario retributivo ricevuti dai datori di lavoro senza gravare ulteriormente su questi ultimi. [...] Tali dati dovrebbero essere resi pubblici, in modo che sia possibile confrontare i dati dei singoli datori di lavoro, di settori e regioni dello Stato membro interessato.

- (29) Le valutazioni congiunte delle retribuzioni dovrebbero innescare il riesame e la revisione delle strutture retributive nelle organizzazioni con almeno 250 lavoratori che presentano disparità retributive. **La valutazione congiunta delle retribuzioni dovrebbe essere effettuata se i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori non concordano sul fatto che la differenza di livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % può essere giustificata da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere o se tale giustificazione non è fornita dal datore di lavoro.** La valutazione congiunta delle retribuzioni dovrebbe essere effettuata dai datori di lavoro in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori; se non vi sono [...] rappresentanti dei lavoratori, dovrebbero essere designati a tal fine **dai lavoratori**. Le valutazioni congiunte delle retribuzioni dovrebbero portare all'eliminazione della discriminazione retributiva di genere.
- (30) Qualsiasi trattamento o pubblicazione di informazioni a norma della presente direttiva dovrebbe essere conforme al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁵. Dovrebbero essere aggiunte garanzie specifiche per impedire la divulgazione diretta o indiretta di informazioni di un collega di lavoro identificabile. D'altro canto, ai lavoratori non dovrebbe essere impedito di divulgare volontariamente la loro retribuzione ai fini dell'applicazione del principio della parità di retribuzione [...].
- (31) È importante che nella contrattazione collettiva le parti sociali discutano e prestino particolare attenzione agli aspetti relativi alla parità retributiva. In tutta l'Unione dovrebbero essere rispettate le diverse caratteristiche dei sistemi nazionali di dialogo sociale e contrattazione collettiva, come pure l'autonomia e la libertà contrattuale delle parti sociali, nonché la loro capacità di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi e prassi nazionali, dovrebbero pertanto adottare misure adeguate [...] **al fine di incoraggiare le parti sociali a prestare la dovuta attenzione alle questioni relative alla parità retributiva; tali misure possono comprendere [...]** discussioni al livello appropriato della contrattazione collettiva e lo sviluppo di sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere.

¹⁵ Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

- (32) I lavoratori dovrebbero disporre delle procedure necessarie per facilitare l'esercizio del loro diritto di accesso alla giustizia. La legislazione nazionale che rende il ricorso alla conciliazione o all'intervento di un organismo per la parità obbligatorio o soggetto a incentivi o sanzioni non dovrebbe impedire alle parti di esercitare il loro diritto di accesso alla giustizia.
- (33) Il coinvolgimento degli organismi per la parità, oltre a quello di altri portatori di interessi, è un fattore essenziale per un'applicazione efficace del principio della parità di retribuzione. I poteri e i mandati degli organismi per la parità dovrebbero pertanto essere tali da coprire pienamente la discriminazione retributiva di genere, inclusa la trasparenza retributiva o qualsiasi altro diritto e obbligo di cui alla presente direttiva. Al fine di superare gli ostacoli procedurali e relativi ai costi che i lavoratori che ritengono di essere discriminati incontrano quando cercano di far valere il loro diritto alla parità retributiva, gli organismi per la parità, nonché le associazioni, le organizzazioni, gli organismi e i rappresentanti dei lavoratori o altre entità giuridiche interessate a garantire la parità tra uomini e donne, dovrebbero essere in grado di rappresentare le persone. Essi dovrebbero poter decidere di rappresentare o assistere i lavoratori, il che consentirebbe ai lavoratori che hanno subito una discriminazione di far valere effettivamente i loro diritti e il principio della parità di retribuzione.
- (34) Gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero inoltre poter rappresentare uno o più lavoratori che ritengono di essere discriminati in base al sesso in violazione del principio della parità di retribuzione [...]. La facoltà di agire per conto o a sostegno di diversi lavoratori permette di agevolare i procedimenti che altrimenti non sarebbero avviati a causa di ostacoli procedurali e finanziari o del timore di vittimizzazione o anche quando i lavoratori subiscono molteplici discriminazioni i cui motivi possono essere difficili da districare. I ricorsi collettivi possono far emergere la discriminazione sistemica e dare visibilità alla parità retributiva e alla parità di genere nell'intera società. La possibilità di ricorso collettivo incoraggerebbe il rispetto proattivo delle misure in materia di trasparenza retributiva, creando pressioni tra pari e sensibilizzando i datori di lavoro e rendendoli più propensi ad agire in modo preventivo. **Gli Stati membri possono decidere di fissare criteri di qualifica per i rappresentanti coinvolti in procedimenti giudiziari, al fine di garantire la qualità della rappresentanza.**

- (35) Gli Stati membri dovrebbero garantire l'assegnazione di risorse sufficienti agli organismi per la parità affinché possano svolgere in modo efficace e adeguato le loro mansioni in materia di discriminazione retributiva basata sul sesso. Qualora le mansioni siano assegnate a più organismi, gli Stati membri dovrebbero garantirne l'adeguato coordinamento. **Gli Stati membri dovrebbero considerare la possibilità di assegnare gli importi recuperati a titolo di ammende agli organismi per la parità affinché possano svolgere efficacemente le loro funzioni in relazione all'applicazione del diritto alla parità retributiva, compresi la presentazione di ricorsi in materia di discriminazione retributiva, l'assistenza e il sostegno alle vittime nella presentazione di tali ricorsi.**
- (36) Il risarcimento dovrebbe coprire integralmente le perdite e i danni subiti a causa della discriminazione retributiva di genere¹⁶. Dovrebbe comprendere il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse (**come l'accesso a determinate prestazioni in funzione del livello retributivo**) e per il pregiudizio morale (**come i danni morali per la sottovalutazione del lavoro svolto**). Non dovrebbe essere autorizzato alcun massimale prestabilito per tale risarcimento.
- (37) Oltre al risarcimento, dovrebbero essere previsti altri mezzi di tutela. Gli organi giurisdizionali **o le autorità competenti** dovrebbero avere, ad esempio, la facoltà di imporre al datore di lavoro l'adozione di misure strutturali o organizzative per rispettare i propri obblighi in materia di parità retributiva. Tali misure possono includere, ad esempio, l'obbligo di rivedere il meccanismo di determinazione delle retribuzioni sulla base di una valutazione e classificazione neutre sotto il profilo del genere; di elaborare un piano d'azione per eliminare le discrepanze riscontrate e ridurre eventuali divari retributivi ingiustificati; di fornire informazioni e sensibilizzare i lavoratori in merito al loro diritto alla parità retributiva; di introdurre la formazione obbligatoria per il personale delle risorse umane sulla parità retributiva e sulla valutazione e classificazione professionale neutre sotto il profilo del genere.

¹⁶ Causa C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, punto 45.

- (38) Sulla base della giurisprudenza della Corte¹⁷, la direttiva 2006/54/CE ha stabilito disposizioni per garantire che l'onere della prova sia a carico del convenuto quando si può ragionevolmente presumere che vi sia stata discriminazione. [...] **Tuttavia non è sempre facile per le vittime e per i giudici sapere come stabilire tale presunzione. Nella causa C-109/88 (causa *Danfoss*), la Corte ha affermato che quando un sistema di retribuzione è caratterizzato da una mancanza totale di trasparenza, l'onere della prova dovrebbe essere [...] trasferito al convenuto senza imporre al lavoratore l'obbligo di dimostrare l'esistenza di una discriminazione, anche quando essa può essere ragionevolmente presunta. Ciò dovrebbe verificarsi in particolare quando il datore di lavoro non ha ottemperato agli obblighi di trasparenza retributiva a norma della presente direttiva in modo manifestamente negligente, ad esempio rifiutandosi di fornire le informazioni richieste dai lavoratori o non comunicando informazioni, se del caso, sul divario retributivo di genere.**
- (39) [...]
- (40) Conformemente alla giurisprudenza della Corte, i termini previsti dalle norme nazionali per l'applicazione dei diritti ai sensi della presente direttiva dovrebbero essere tali da non poter essere ritenuti atti a rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti stessi. I termini di prescrizione creano ostacoli specifici per le vittime di discriminazioni retributive di genere. A tal fine è opportuno stabilire norme minime comuni. Tali norme dovrebbero determinare quando inizia a decorrere il termine di prescrizione, la durata del termine e le circostanze in cui il termine è interrotto o sospeso. **Gli Stati membri dovrebbero considerare che i termini di prescrizione non iniziano a decorrere prima che sia cessata la violazione del principio della parità di retribuzione o la violazione dei diritti o degli obblighi derivanti dalla presente direttiva e la parte ricorrente sia a conoscenza o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza della violazione o prima della risoluzione del contratto di lavoro. Gli Stati membri dovrebbero [...] prevedere che i termini di prescrizione per presentare ricorso siano di almeno tre anni. Gli Stati membri possono inoltre fissare un termine di prescrizione massimo più lungo entro il quale la parte ricorrente sarà tenuta ad agire.**

¹⁷ Causa C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark contro Dansk Arbejdsgiverforening, che agisce per conto della Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) Le spese processuali per rivendicare il diritto alla parità retributiva rappresentano un forte disincentivo per le vittime di discriminazioni retributive di genere e di conseguenza la protezione e l'applicazione di tale diritto divengono insufficienti. Per eliminare questo ingente ostacolo procedurale alla giustizia, **gli Stati membri dovrebbero consentire agli organi giurisdizionali di valutare se la parte ricorrente soccombente avesse motivi ragionevoli per agire per vie legali e di ordinare che la parte ricorrente soccombente non debba sostenere le proprie spese. Ciò dovrebbe applicarsi in particolare nei casi in cui il convenuto non abbia rispettato gli obblighi di trasparenza retributiva stabiliti nella presente direttiva.**
- (42) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate a norma della presente direttiva o delle disposizioni nazionali già vigenti alla data di entrata in vigore della presente direttiva e che riguardano il diritto alla parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tali sanzioni **possono** comprendere ammende da stabilire a un livello [...] **che tenga** debitamente conto della gravità e della durata della violazione, dell'intenzione di discriminare o della negligenza grave **da parte del datore di lavoro** e di eventuali altri fattori aggravanti o attenuanti che possono applicarsi nelle circostanze del caso, ad esempio qualora la discriminazione retributiva basata sul sesso **sia combinata con** altri motivi di discriminazione. [...]
- (43) Gli Stati membri dovrebbero **garantire l'applicazione di** sanzioni specifiche per le violazioni ripetute di diritti o obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, tali da rispecchiare la gravità dell'atto e dissuadere dal commettere ulteriori violazioni. Tali sanzioni potrebbero includere diversi tipi di disincentivi finanziari, quali la revoca di benefici pubblici o l'esclusione, per un certo periodo, da qualsiasi ulteriore riconoscimento di incentivi finanziari o da qualsiasi gara d'appalto pubblica.

(44) Gli obblighi dei datori di lavoro derivanti dalla presente direttiva rientrano tra gli obblighi applicabili in materia di diritto ambientale, sociale e del lavoro di cui gli Stati membri devono garantire il rispetto a norma della direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁸, della direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁹ e della direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio²⁰ per quanto riguarda la partecipazione alle procedure di appalto pubblico. Al fine di rispettare tali obblighi per quanto riguarda il diritto alla parità retributiva, gli Stati membri dovrebbero in particolare garantire che gli operatori economici, nell'esecuzione di un appalto pubblico o di una concessione, dispongano di meccanismi di determinazione delle retribuzioni che non comportino un divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non possa essere giustificato da fattori neutri dal punto di vista del genere in nessuna categoria di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Inoltre gli Stati membri dovrebbero considerare la possibilità che le amministrazioni aggiudicatrici introducano, se del caso, sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Possono anche tener conto del mancato rispetto del principio della parità di retribuzione da parte dell'offerente o di uno dei suoi subappaltatori nel valutare l'applicazione dei motivi di esclusione o la decisione di non aggiudicare un appalto all'offerente che presenta l'offerta economicamente più vantaggiosa.

¹⁸ Direttiva 2014/23/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull'aggiudicazione dei contratti di concessione (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 1).

¹⁹ Direttiva 2014/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sugli appalti pubblici e che abroga la direttiva 2004/18/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 65).

²⁰ Direttiva 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali e che abroga la direttiva 2004/17/CE (GU L 94 del 28.3.2014, pag. 243).

- (45) Per un'efficace attuazione del diritto alla parità retributiva occorre un'adeguata tutela giudiziaria e amministrativa contro qualsiasi trattamento sfavorevole in risposta a un tentativo di esercitare i diritti dei lavoratori in materia di parità retributiva tra uomini e donne, a qualsiasi reclamo presentato al datore di lavoro o a qualsiasi procedimento giudiziario o amministrativo volto a far rispettare il diritto alla parità retributiva. **Secondo la giurisprudenza²¹, la categoria di lavoratori che hanno diritto alla tutela dovrebbe essere interpretata estensivamente e includere tutti i lavoratori che possono essere oggetto di misure di ritorsione adottate da un datore di lavoro in risposta a un reclamo in materia di discriminazione. La tutela non è limitata ai soli lavoratori che hanno presentato reclami o ai loro rappresentanti, né a coloro che soddisfano determinati requisiti formali che disciplinano il riconoscimento di un determinato status, come quello di testimone.**
- (46) Al fine di migliorare l'applicazione del principio della parità retributiva, la presente direttiva dovrebbe rafforzare gli strumenti e le procedure di applicazione esistenti per quanto riguarda i diritti e gli obblighi da essa stabiliti e le disposizioni in materia di parità retributiva di cui alla direttiva 2006/54/CE.
- (47) La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime, rispettando in tal modo la prerogativa degli Stati membri di introdurre e mantenere disposizioni più favorevoli. I diritti acquisiti a norma del quadro giuridico vigente dovrebbero continuare ad applicarsi, a meno che la presente direttiva non introduca disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può essere utilizzata per ridurre i diritti vigenti stabiliti dall'attuale diritto nazionale o dell'Unione in materia, né può costituire un motivo valido per ridurre i diritti dei lavoratori per quanto riguarda la parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

²¹ **Causa C-404/18, *Hakelbracht e a.*, ECLI:EU:2019:523.**

- (48) Al fine di garantire un adeguato monitoraggio dell'attuazione del diritto alla parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, gli Stati membri dovrebbero [...] **assicurare lo svolgimento dei compiti relativi** all'attuazione delle misure di trasparenza retributiva previste dalla presente direttiva e raccogliere determinati dati per monitorare le disparità retributive e l'impatto delle misure di trasparenza retributiva. **Qualora i compiti relativi al monitoraggio dell'attuazione della presente direttiva siano svolti da diversi organismi o autorità, gli Stati membri dovrebbero garantirne l'adeguato coordinamento.**
- (49) Per poter analizzare e monitorare le variazioni del divario retributivo di genere a livello di Unione è fondamentale che gli Stati membri compilino statistiche salariali suddivise per **sex** e trasmettano dati completi e accurati alla Commissione (Eurostat). A norma del regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio²², gli Stati membri sono tenuti a elaborare ogni quattro anni statistiche sulla struttura delle retribuzioni a microlivello che forniscano dati armonizzati per il calcolo del divario retributivo di genere. Statistiche annuali di elevata qualità potrebbero aumentare la trasparenza e migliorare il monitoraggio e la consapevolezza delle disparità retributive di genere. La disponibilità e la comparabilità di questi dati è fondamentale per poter valutare gli sviluppi realizzati a livello nazionale e in tutta l'Unione. **Le statistiche pertinenti trasmesse a Eurostat dovrebbero essere raccolte a fini statistici ai sensi del regolamento (CE) n. 223/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio²³.**
- (50) La presente direttiva mira a un'attuazione migliore e più efficace del principio della parità di retribuzione [...] mediante la definizione di prescrizioni minime comuni che dovrebbero applicarsi a tutte le imprese e organizzazioni in tutta l'Unione europea. Poiché tale obiettivo non può essere conseguito in misura sufficiente dagli Stati membri e dovrebbe pertanto essere conseguito a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato sull'Unione europea. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato nell'anzidetto articolo, la presente direttiva si limita a stabilire prescrizioni minime, ossia a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo.

²² Regolamento (CE) n. 530/1999 del Consiglio, del 9 marzo 1999, relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro (GU L 63 del 12.3.1999, pag. 6).

²³ **Regolamento (CE) n. 223/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2009, relativo alle statistiche europee.**

- (51) Il ruolo delle parti sociali è di fondamentale importanza nel definire le modalità di attuazione delle misure di trasparenza retributiva negli Stati membri, in particolare in quelli in cui la contrattazione collettiva è ampiamente diffusa. Gli Stati membri dovrebbero quindi avere la possibilità di affidare alle parti sociali l'attuazione totale della direttiva o di parte di essa, a condizione che adottino tutte le misure necessarie affinché i risultati perseguiti dalla presente direttiva siano sempre garantiti. **Inoltre gli Stati membri dovrebbero poter consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi che stabiliscono disposizioni diverse in materia di trasparenza retributiva, a condizione che i risultati perseguiti dalla presente direttiva siano sempre garantiti.**
- (52) Nell'attuare la presente direttiva, gli Stati membri dovrebbero evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di **micro**, piccole e medie imprese. Gli Stati membri sono pertanto invitati a valutare l'impatto dei rispettivi atti di recepimento sulle piccole e medie imprese per accertarsi che non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese, a limitare gli oneri amministrativi, e a pubblicare i risultati di tali valutazioni.
- (53) Conformemente all'articolo 42 del regolamento (UE) 2018/1725²⁴, il Garante europeo della protezione dei dati è stato consultato e ha formulato il suo parere²⁵ il **27 aprile 2021**,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

²⁴ Regolamento (UE) 2018/1725 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni, degli organi e degli organismi dell'Unione e sulla libera circolazione di tali dati, e che abroga il regolamento (CE) n. 45/2001 e la decisione n. 1247/2002/CE (GU L 295 del 21.11.2018, pag. 39).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

CAPO I

Disposizioni generali

Articolo 1

Oggetto

La presente direttiva stabilisce prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione [...] per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore **tra uomini e donne** sancito dall'articolo 157 TFUE e del divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE, in particolare tramite la trasparenza retributiva e il rafforzamento dei meccanismi di applicazione.

Articolo 2

Ambito di applicazione

1. La presente direttiva si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato.
 2. La presente direttiva si applica a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia.
- 3.(nuovo) Anche i candidati ad un posto di lavoro rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva ai fini dell'articolo 5.**

Articolo 3

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:
 - a)(nuovo) principio della parità di retribuzione: il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne;**

- a) retribuzione: salario o 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 di quest'ultimo;
- b) livello retributivo: retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda;
- c) divario retributivo: differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti dal datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;
- d) livello retributivo mediano: retribuzione del lavoratore rispetto alla quale una metà dei lavoratori guadagna di più e l'altra metà guadagna di meno;
- e) divario retributivo mediano: la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;
- f) quartile retributivo: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato;
- g) categoria di lavoratori: lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore raggruppati dal datore di lavoro **o in altro modo** sulla base **di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere [...]** come specificato **per il datore di lavoro interessato conformemente al diritto, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali;**
- h) discriminazione diretta: situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;

- i) discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;
- j) organismo per la parità: organismo od organismi designati a norma dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE per la promozione, l'analisi, il monitoraggio e il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso;
- k) [...] **organismo di controllo**: organismo od organismi [...] **responsabili [...], conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali, del controllo e/o di funzioni ispettive [...] in materia di parità retributiva. Se del caso, le parti sociali possono svolgere tali funzioni;**
- l)(nuovo) rappresentanti dei lavoratori: il rappresentante dei lavoratori conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali;**
- m)(nuovo) datore di lavoro delle microimprese: un datore di lavoro che occupa meno di 10 persone;**
- n)(nuovo) datore di lavoro delle piccole imprese: un datore di lavoro che occupa almeno 10 persone e meno di 50.**

2. Ai fini della presente direttiva, la discriminazione comprende:

- a) le molestie e le molestie sessuali, ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2006/54/CE e qualsiasi trattamento meno favorevole subito da una persona per il fatto di avere rifiutato tali comportamenti o di essersi sottomessa, qualora tali molestie o trattamenti riguardino l'esercizio dei diritti di cui alla presente direttiva o derivino da tale esercizio;
- b) l'ordine di discriminare persone a motivo del loro sesso;
- c) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato a una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva 92/85/CEE del Consiglio²⁶;
- d)(nuovo) qualsiasi trattamento meno favorevole riservato a un lavoratore o una lavoratrice in base al sesso [...] ai sensi della direttiva (UE) 2019/1158 del Consiglio²⁷;**
- e)(nuovo)[...] la discriminazione fondata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE.**

3. **Il paragrafo 2, lettera e), non comporta ulteriori obblighi per i datori di lavoro relativamente alla raccolta di dati di cui alla presente direttiva relativi ad altri motivi di discriminazione oggetto di protezione diversi dal sesso.**

²⁶ Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1).

²⁷ **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).**

Stesso lavoro e lavoro di pari valore

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro **utilizzino un meccanismo di determinazione delle retribuzioni o [...]** strutture retributive che assicurino che le donne e gli uomini godano di parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
 2. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per assicurare **la disponibilità** di strumenti o metodologie **di analisi al fine di sostenere e orientare i datori di lavoro nella valutazione e nel confronto del [...]** valore del lavoro conformemente ai criteri di cui al presente articolo. Tali strumenti o metodologie possono includere sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere. **Il formato di tali strumenti o metodologie può essere stabilito conformemente al diritto, ai contratti collettivi e/o alle prassi nazionali.**
 3. **[...] Il meccanismo di determinazione delle retribuzioni o le strutture retributive consentono di valutare se i lavoratori si trovano in situazioni comparabili per quanto riguarda il valore del lavoro, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere che non si fondano, direttamente o indirettamente, sul sesso dei lavoratori. Tali criteri oggettivi includono le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore [...] pertinente al lavoro o alla posizione specifici [...]. Anche tali criteri sono applicati in modo oggettivo e neutro dal punto di vista del genere.**
- 3 bis(nuovo) Tenendo conto del diritto, dei contratti collettivi e/o delle prassi nazionali, gli Stati membri possono incaricare le parti sociali di adottare le misure di cui ai paragrafi da 1 a 3 o adottano le misure necessarie in cooperazione con le parti sociali, purché gli obblighi di cui al presente articolo siano sempre adeguatamente rispettati.**
4. [...]
 5. Qualora si utilizzi un sistema di valutazione e classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo si basa sui **medesimi criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere [...]** ed è elaborato in modo da escludere **qualsiasi discriminazione diretta o indiretta** fondata sul sesso.

CAPO II

Trasparenza retributiva

Articolo 5

Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

1. I candidati a un posto di lavoro 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. Tali informazioni sono **fornite con sufficiente anticipo, o nell'avviso di posto vacante pubblicato prima del colloquio di lavoro, o in ogni caso prima della conclusione del contratto di lavoro.**
2. Il datore di lavoro non può chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro [...].

Articolo 6

Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione retributiva

1. Il datore di lavoro rende facilmente accessibili ai propri lavoratori [...] i criteri utilizzati per determinare **la retribuzione**, i livelli retributivi e, **se del caso, la progressione retributiva** dei lavoratori. Tali criteri sono **oggettivi e neutri** sotto il profilo del genere.
- 2.(nuovo) **Gli Stati membri possono esonerare i datori di lavoro delle microimprese e delle piccole imprese dall'obbligo relativo alla progressione retributiva di cui al paragrafo 1.**

Diritto di informazione

1. 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 e categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, conformemente alle disposizioni dei paragrafi **1 bis e 3**.

1 bis.(nuovo) I lavoratori hanno la possibilità di richiedere e ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 tramite i loro rappresentanti, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali. Anche un organismo per la parità può richiedere e ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1 su richiesta di un lavoratore, conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali.

2. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1.

2 bis.(nuovo) In deroga al paragrafo 2, i datori di lavoro delle microimprese e delle piccole imprese informano ogni due anni tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al paragrafo 1.

3. Su richiesta del lavoratore, i datori di lavoro forniscono le informazioni di cui al paragrafo 1 entro un periodo di tempo ragionevole. Le informazioni sono fornite in formati accessibili ai lavoratori con disabilità su loro richiesta.
4. [...]
5. Nulla osta a che i lavoratori divulgino la loro retribuzione ai fini dell'applicazione del principio della parità di retribuzione [...].

6. I datori di lavoro possono esigere che ogni lavoratore che abbia ottenuto informazioni **diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo** a norma del presente articolo non utilizzi tali informazioni per fini diversi dalla difesa del [...] diritto alla parità retributiva [...].

Articolo 8

Informazioni sul divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile

1. I datori di lavoro con almeno 250 lavoratori forniscono **annualmente** le seguenti informazioni relative alla loro organizzazione, conformemente ai paragrafi 2[...] e 5:
- a) il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile;
 - b) il divario retributivo tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili;
 - c) il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile;
 - d) il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nelle componenti complementari o variabili;
 - e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
 - f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
 - g) il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile per categorie di lavoratori ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

1 bis.(nuovo) Il criterio da applicare per determinare se un datore di lavoro è soggetto all'obbligo di comunicare informazioni sulle retribuzioni e alla valutazione congiunta delle retribuzioni è il numero di dipendenti.

2. L'esattezza delle informazioni è confermata dalla dirigenza del datore di lavoro.

3. **Le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a g), sono comunicate all'autorità incaricata della compilazione e della pubblicazione di tali dati a norma dell'articolo 26, paragrafo 3, lettera c). Il datore di lavoro può pubblicare le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), sul proprio sito web o le rende altrimenti pubblicamente disponibili.**
4. Gli Stati membri possono decidere di redigere essi stessi le informazioni di cui al paragrafo 1, lettere da a) a f), sulla base di dati amministrativi quali, ad esempio, i dati forniti dai datori di lavoro alle autorità fiscali o di sicurezza sociale. Tali informazioni sono rese pubbliche conformemente all'**articolo 26, paragrafo 3, lettera c)**.
5. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al paragrafo 1, lettera g), a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti [...] e le trasmette all'**organismo di controllo** e all'organismo per la parità su loro richiesta. Anche le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili, sono fornite su richiesta.
6. [...]
7. [...] Il datore di lavoro **risponde [...]** alle richieste formulate dai lavoratori, dai loro rappresentanti e dall'**organismo di controllo riguardanti** chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali disparità retributive di genere. **Anche l'organismo per la parità può richiedere tali chiarimenti su richiesta di un lavoratore.** Il datore di lavoro risponde [...] entro un termine ragionevole fornendo una risposta motivata. Qualora le disparità retributive di genere non siano giustificate da fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro pone rimedio alla situazione in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, **l'organismo di controllo e/o l'organismo per la parità.**

Valutazione congiunta delle retribuzioni

1. Gli Stati membri adottano misure appropriate per garantire che i datori di lavoro con almeno 250 lavoratori effettuino, in cooperazione con i loro rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte entrambe le seguenti condizioni:
 - a) le informazioni sulle retribuzioni comunicate a norma dell'articolo 8 rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5 % in una qualsiasi categoria di lavoratori;
 - b) il datore di lavoro non ha giustificato tale differenza di livello retributivo medio con **criteri** oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

2. La valutazione congiunta delle retribuzioni è **effettuata al fine di individuare, correggere e prevenire disparità retributive tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non possono essere giustificate da fattori oggettivi e neutri sotto il profilo del genere** e comprende i seguenti elementi:
 - a) un'analisi della percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
 - b) informazioni [...] sui livelli retributivi medi dei lavoratori di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
 - c) l'individuazione delle eventuali differenze nei livelli retributivi **medi** tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
 - d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi **medi** e, se del caso, giustificazioni oggettive, neutre sotto il profilo del genere, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;

- e) misure volte ad affrontare tali differenze se non sono giustificate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
 - f) una [...] **valutazione** delle misure **derivanti da** precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.
3. I datori di lavoro mettono le valutazioni congiunte delle retribuzioni a disposizione dei lavoratori[...] e dei rappresentanti dei lavoratori[...] **e le comunicano all'autorità incaricata di raccogliere le valutazioni congiunte delle retribuzioni** a norma dell'articolo 26, **paragrafo 3, lettera d)**. **La valutazione congiunta delle retribuzioni è messa a disposizione dell'organismo per la parità e dell'organismo di controllo, su loro richiesta.**
4. [...] **Nell'attuare le misure relative alla valutazione congiunta delle retribuzioni**, il datore di lavoro **corregge le disparità retributive ingiustificate**, in stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, **tenendo conto del diritto e/o delle prassi nazionali.** [...] **L'organismo di controllo e/o l'organismo per la parità possono essere invitati a partecipare al processo.** Tali azioni comprendono l'istituzione di un sistema di valutazione e classificazione professionale neutro sotto il profilo del genere per garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta basata sul sesso.

Articolo 10

Protezione dei dati

1. Nella misura in cui le informazioni fornite in applicazione delle misure adottate a norma degli articoli 7, 8 e 9 comportano il trattamento di dati personali, esse sono fornite in conformità del regolamento (UE) 2016/679.
2. I dati personali **trattati** [...] a norma degli articoli 7, 8 o 9 non sono utilizzati per scopi diversi dall'attuazione del principio della parità di retribuzione [...].

3. Gli Stati membri possono decidere che, qualora la divulgazione di informazioni a norma degli articoli 7, 8 e 9 comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un collega di lavoro identificabile, solo i rappresentanti dei lavoratori, **l'organismo di controllo** o l'organismo per la parità abbiano accesso a tali informazioni. I rappresentanti o l'organismo per la parità forniscono consulenza ai lavoratori in merito a un eventuale reclamo a norma della presente direttiva senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. **Ai fini del monitoraggio a norma [...] dell'articolo 26 le informazioni sono rese disponibili [...] senza restrizioni.**

Articolo 11

Dialogo sociale

Fatta salva l'autonomia delle parti sociali e conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri **adottano misure adeguate affinché le parti sociali siano coinvolte efficacemente, attraverso una discussione riguardante i diritti e gli obblighi derivanti dalla presente direttiva, se del caso, [...]su richiesta di tali parti.**

CAPO III

Mezzi di tutela e applicazione

Articolo 12

Tutela dei diritti

Gli Stati membri provvedono affinché, dopo un eventuale tentativo di conciliazione, tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione [...] possano disporre di procedure giudiziarie volte a far valere i diritti e gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione [...]. Tali procedure sono facilmente accessibili ai lavoratori e a coloro che agiscono per loro conto, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito del quale si sarebbe verificata la discriminazione.

Articolo 13

Procedure per conto o a sostegno dei lavoratori

1. Gli Stati membri provvedono affinché le associazioni, le organizzazioni, gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori o altri soggetti giuridici che, conformemente [...] al diritto nazionale, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne, possano avviare qualsiasi procedimento **amministrativo o** giudiziario [...] finalizzato all'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione [...]. Possono agire per conto o a sostegno di un lavoratore che è **una presunta** vittima di una violazione di qualsiasi diritto o obbligo connesso al principio della parità di retribuzione [...], con l'approvazione di quest'ultimo.
2. Gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori hanno inoltre il diritto di agire per conto o a sostegno di più lavoratori, con l'approvazione di questi ultimi, **laddove previsto dal diritto nazionale**.

Articolo 14

Diritto al risarcimento

1. Gli Stati membri provvedono affinché qualsiasi lavoratore che abbia subito un danno a seguito di una violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione [...] abbia il diritto di chiedere e ottenere il pieno risarcimento o la piena riparazione, come stabilito dallo Stato membro, per tale danno.
2. Il risarcimento o la riparazione di cui al paragrafo 1 garantiscono un risarcimento **o una riparazione** reali ed effettivi, **secondo le modalità stabilite dagli Stati membri**, per la perdita e il danno subiti, che siano dissuasivi e proporzionati al danno stesso.
3. Il risarcimento **o la riparazione** pongono il lavoratore che ha subito un danno nella posizione in cui la persona si sarebbe trovata se non fosse stata discriminata in base al sesso o se non si fosse verificata alcuna violazione dei diritti o degli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. **Gli Stati membri assicurano che il risarcimento o la riparazione** comprendano il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse e per il pregiudizio morale **nonché** [...] gli interessi di mora.
4. Il risarcimento o la riparazione non possono essere limitati dalla fissazione a priori di un massimale.

Articolo 15

Altri mezzi di tutela

Gli Stati membri provvedono affinché, **in caso di violazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione** [...], gli organi giurisdizionali o altre autorità competenti, **conformemente alle norme nazionali**, possano emettere, su richiesta della parte ricorrente e a spese del convenuto:

- a) un decreto [...] che [...] ponga fine alla violazione;
- b) un decreto [...] **per** adottare misure [...] per rispettare i diritti o gli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione [...].

Il mancato rispetto di uno qualsiasi di questi decreti [...] è soggetto, se del caso, a una pena pecuniaria reiterabile al fine di garantirne l'esecuzione.

Articolo 16

Trasferimento dell'onere della prova

1. Gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano le misure necessarie affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della discriminazione diretta o indiretta in relazione alla retribuzione ove i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata osservanza nei propri confronti del principio della parità di retribuzione abbiano prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, o dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta.
2. Qualora un datore di lavoro non abbia **ottemperato [...] agli** obblighi in materia di trasparenza retributiva di cui agli articoli da 5 a 9 della presente direttiva **in modo manifestamente negligente**, gli Stati membri provvedono affinché spetti al datore di lavoro dimostrare, **nei procedimenti giudiziari [...] riguardanti una presunta** discriminazione **retributiva**, che non vi è stata discriminazione.
3. [...]
4. La presente direttiva non osta a che gli Stati membri introducano norme probatorie più favorevoli alla parte ricorrente in procedimenti avviati per far valere i diritti o gli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
5. Gli Stati membri possono non applicare il paragrafo 1 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.
6. Salvo diversa disposizione del diritto nazionale, il presente articolo non si applica ai procedimenti penali.

Articolo 16 bis (nuovo)

Elementi di prova comprovanti lo stesso lavoro o il lavoro di pari valore

- 1. Nel determinare se i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, la valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non si limita alle situazioni in cui i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma è estesa a un'unica fonte che stabilisce le condizioni retributive. Sussiste un'unica fonte quando essa stipula tutti gli elementi di retribuzione pertinenti al confronto dei lavoratori.**
- 2. La valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga, inoltre, non è limitata ai lavoratori impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato.**
- 3. In una situazione in cui non sia possibile individuare un lavoratore di riferimento reale, è consentito utilizzare qualsiasi altro elemento di prova per dimostrare una presunta discriminazione retributiva, comprese statistiche o un confronto sul modo in cui un lavoratore sarebbe trattato in una situazione analoga.**

Articolo 17

Accesso alle prove

- 1. Gli Stati membri provvedono affinché, nei procedimenti relativi a ricorsi in materia di parità retributiva [...], gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti possano ordinare al convenuto di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente che rientri nel loro controllo, **conformemente al diritto e alle prassi nazionali.****
- 2. Gli Stati membri provvedono affinché i giudici nazionali o le autorità competenti dispongano del potere di ordinare la divulgazione delle prove che contengono informazioni riservate ove le ritengano rilevanti ai fini del ricorso **in materia di parità retributiva.** Essi provvedono affinché, allorquando ordinano la divulgazione di siffatte informazioni, i giudici nazionali dispongano di misure efficaci per tutelarle, **conformemente alle norme procedurali nazionali.****
- 3. [...]**

Articolo 18

Termini di prescrizione

1. Gli Stati membri **provvedono affinché si applichino** norme [...] ai termini di prescrizione per presentare ricorsi in materia di parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tali norme determinano quando inizia a decorrere il termine di prescrizione, la durata del termine e le circostanze in cui il termine è interrotto o sospeso, **tenendo conto che i termini di prescrizione non iniziano a decorrere prima che la parte ricorrente sia a conoscenza o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza della violazione. Gli Stati membri possono decidere che il termine di prescrizione non inizi a decorrere prima della risoluzione del contratto di lavoro. I termini di prescrizione sono fissati a non meno di tre anni.**
 2. [...]
 3. [...]
 4. Gli Stati membri provvedono affinché un termine di prescrizione sia sospeso o interrotto, in base al diritto nazionale, non appena una parte ricorrente intraprenda un'azione presentando un ricorso **dinanzi all'organo giurisdizionale** o sottoponendo la rivendicazione all'attenzione del datore di lavoro, **direttamente o per mezzo** dei rappresentanti dei lavoratori, dell'**organismo di controllo** o dell'organismo per la parità.
- 5.(nuovo) Il presente articolo stabilisce norme uniformi sui termini di prescrizione e non affronta la questione della scadenza dei ricorsi.**

Articolo 19

Spese legali e giudiziarie

[...] **Gli Stati membri provvedono affinché, nei casi in cui i convenuti vincano un ricorso in materia di discriminazione retributiva [...], l'organo giurisdizionale abbia facoltà di valutare, conformemente al diritto nazionale, se la parte ricorrente soccombente avesse motivi ragionevoli per agire per vie legali e di ordinare che la parte ricorrente soccombente non debba sostenere le proprie spese.. [...]**

Articolo 20

Sanzioni

1. Gli Stati membri stabiliscono le norme relative a sanzioni **effettive, proporzionate e dissuasive** applicabili in caso di violazione **dei diritti e degli obblighi relativi al principio della parità di retribuzione [...]**. Gli Stati membri **adottano tutte le misure necessarie per garantire che esse siano attuate** e notificano senza indugio alla Commissione tali norme e misure così come ogni eventuale modifica successiva che le riguarda.
2. Gli Stati membri provvedono affinché [...] **le sanzioni garantiscano un reale effetto deterrente per le violazioni di diritti e obblighi relativi al principio della parità di retribuzione. Tali sanzioni possono comprendere ammende.**
3. Gli Stati membri **provvedono affinché si applichino** sanzioni specifiche [...] in caso di violazioni ripetute dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne [...].
4. Gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie per garantire che le sanzioni previste siano applicate con efficacia nella pratica.

Articolo 21

Parità retributiva negli appalti pubblici o nelle concessioni

1. Le misure appropriate che gli Stati membri adottano a norma dell'articolo 30, paragrafo 3, della direttiva 2014/23/UE, dell'articolo 18, paragrafo 2, della direttiva 2014/24/UE e dell'articolo 36, paragrafo 2, della direttiva 2014/25/UE comprendono misure volte a garantire che, nell'esecuzione di appalti pubblici o concessioni, gli operatori economici rispettino gli obblighi relativi alla parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Gli Stati membri considerano la possibilità che le amministrazioni aggiudicatrici introducano, se del caso, sanzioni e condizioni di risoluzione che garantiscono il rispetto del principio della parità di retribuzione nell'esecuzione degli appalti pubblici e delle concessioni. Qualora agiscano in conformità dell'articolo 38, paragrafo 7, lettera a), della direttiva 2014/23/UE, dell'articolo 57, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2014/24/UE o dell'articolo 80, paragrafo 1, della direttiva 2014/25/UE in combinato disposto con l'articolo 57, paragrafo 4, lettera a), della direttiva 2014/24/UE, le autorità degli Stati membri possono escludere, o possono essere obbligate dagli Stati membri a escludere, dalla partecipazione a una procedura di appalto pubblico qualsiasi operatore economico se sono in grado di dimostrare con qualsiasi mezzo adeguato la violazione degli obblighi di cui al paragrafo 1 in relazione al mancato rispetto degli obblighi di trasparenza retributiva o a un divario retributivo superiore al 5 %, non giustificato dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi di genere, in una qualsiasi categoria di lavoratori. Ciò non pregiudica eventuali altri diritti o obblighi di cui alla direttiva 2014/23/UE, alla direttiva 2014/24/UE o alla direttiva 2014/25/UE.

Articolo 22

Vittimizzazione e protezione contro trattamenti meno favorevoli

1. I lavoratori e i loro rappresentanti non sono trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver esercitato i loro diritti in materia di parità retributiva tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile **o di aver sostenuto un'altra persona a tutela dei suoi diritti.**
2. Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori, inclusi i rappresentanti dei lavoratori [...], dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione ad un reclamo all'interno dell'impresa o ad un'azione giudiziaria volta ad ottenere il rispetto dei diritti o degli obblighi relativi alla parità retributiva tra uomini e donne.

Articolo 23

Rapporto con la direttiva 2006/54/CE

Il capo III della presente direttiva si applica ai procedimenti riguardanti diritti o obblighi connessi al principio della parità di retribuzione [...] di cui all'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE.

CAPO IV

Disposizioni orizzontali

Articolo 24

Livello di protezione

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella presente direttiva.
2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione nei settori contemplati dalla presente direttiva. **Ciò non pregiudica il diritto degli Stati membri e delle parti sociali di stabilire, alla luce del mutare delle circostanze, disposizioni legislative, regolamentari, collettive o contrattuali diverse da quelle in vigore il [inserire la data di adozione della presente direttiva], purché siano rispettati i requisiti minimi stabiliti dalla presente direttiva e purché il livello di protezione esistente non sia ridotto.**

Articolo 25

Organismi per la parità

1. Fatta salva la competenza dell'**organismo di controllo** o di altri organismi che fanno rispettare i diritti dei lavoratori, comprese le parti sociali, gli organismi [...] per la parità istituiti a norma della direttiva 2006/54/CE sono competenti per le questioni che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva.

2. Gli Stati membri adottano misure attive per **promuovere** una cooperazione e un coordinamento intensi tra gli organismi [...] per la parità e **gli organismi di controllo [...]** **per quanto riguarda le questioni relative al principio della parità di retribuzione.**
3. Gli Stati membri forniscono agli organismi per la parità le risorse adeguate necessarie per svolgere efficacemente le loro funzioni in relazione al rispetto del diritto alla parità retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. [...]

Articolo 26

Monitoraggio e sensibilizzazione

1. Gli Stati membri garantiscono un monitoraggio e **un sostegno costanti e coordinati** dell'attuazione del principio della parità di retribuzione [...] e l'applicazione di tutti i mezzi di tutela disponibili.
2. [...]
3. Gli Stati membri provvedono affinché **siano espletati [...]** i seguenti compiti:
 - a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva;
 - b) **analizzare** le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a[...] valutare le disparità retributive;
 - c) **raccogliere** i dati ricevuti dai datori di lavoro a norma dell'articolo 8 e **pubblicare tempestivamente i dati di cui all'articolo 8, paragrafo 1, lettere da a) a f), in modo chiaro, accessibile e facilmente fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori e regioni dello Stato membro interessato. Anche le informazioni dei quattro anni precedenti, se disponibili, sono accessibili;**

- d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 9, paragrafo 3;
 - e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di ricorsi in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi agli organi giurisdizionali e sulle denunce presentate alle autorità pubbliche competenti, compresi gli organismi per la parità.
4. **Ogni due anni** gli Stati membri trasmettono [...] alla Commissione, **in un unico invio**, i dati di cui al paragrafo 3, lettere c), d) ed e).

Articolo 27

Contrattazione e azioni collettive

1. La presente direttiva non pregiudica in alcun modo il diritto di negoziare, concludere ed applicare contratti collettivi e di intraprendere azioni collettive conformemente al diritto o prassi nazionali.

2.(nuovo) Conformemente al diritto e alle prassi nazionali, gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi che stabiliscono disposizioni in materia di trasparenza retributiva, a condizione che i risultati perseguiti dalla presente direttiva siano sempre garantiti.

Articolo 28

Statistiche

Gli Stati membri trasmettono **ogni anno** alla Commissione (Eurostat) dati **nazionali** aggiornati [...] **per il calcolo del** divario retributivo di genere [...] **in forma grezza**. Tali statistiche, calcolate su base annua, sono suddivise per **sex**, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/tempo parziale), controllo economico (pubblico/privato) ed età.

I primi dati annuali sul divario retributivo di genere per l'anno di riferimento 2026 sono trasmessi non prima del 31 gennaio 2028.

Articolo 29

Diffusione di informazioni

Gli Stati membri adottano misure attive affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate con tutti i mezzi opportuni a conoscenza delle persone interessate in tutto il territorio nazionale.

Articolo 30

Attuazione

Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali l'attuazione della presente direttiva, **conformemente al diritto e/o alle prassi nazionali in merito al ruolo delle parti sociali**, e a condizione che gli Stati membri adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla presente direttiva.

Articolo 31

Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro [tre anni dalla sua entrata in vigore]. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Nell'informare la Commissione, gli Stati membri forniscono anche una sintesi dei risultati della loro valutazione relativa all'impatto dell'atto di recepimento sulle **micro**, piccole e medie imprese e un riferimento circa il luogo di pubblicazione di tale valutazione.
3. Le disposizioni adottate dagli Stati membri contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di tale riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 32

Comunicazione di informazioni e riesame

1. Entro [*otto anni dall'entrata in vigore*] gli Stati membri comunicano alla Commissione tutte le informazioni sulle modalità di applicazione della presente direttiva e sul suo impatto pratico.
2. Sulla base delle informazioni fornite dagli Stati membri, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'attuazione della presente direttiva e propone, se del caso, modifiche legislative.

Articolo 33

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 34

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente