



Trasparenza retributiva e impatti della Direttiva UE 970/2023



PROF.SSA SILVIA CIUCCIOVINO

**Università degli Studi Roma Tre
Prof.ssa Ordinaria di Diritto del Lavoro**

**Direttrice Laboratorio Equality, Diversity & Inclusion -ED&I
Dipartimento Economia - Università Roma Tre**

Agenda

Il *gender pay gap* e le finalità della Direttiva

I tre piani della Direttiva

Ambiti e destinatari della trasparenza

Il percorso di recepimento e i temi di attenzione per le aziende



Il *gender pay gap* e le finalità della Direttiva



La situazione del divario retributivo di genere

Divario retributivo di genere UE 13 % nel 2020

Cause multifattoriali

- stereotipi di genere
- «soffitto di cristallo»
- «pavimento appiccicoso»
- segregazione orizzontale, sovra- rappresentazione delle donne in lavori a bassa retribuzione in alcuni settori
- diseguale condivisione delle responsabilità di assistenza
- discriminazione retributiva basata sul genere, sia diretta che indiretta

Direttiva vuole incoraggiare **a rivedere le strutture salariali** per:

- **garantire la parità**
- **facilitare la dimostrazione** della discriminazione

La trasparenza retributiva

- La **trasparenza** retributiva è uno strumento per facilitare
 - l'emersione **della discriminazione** retributiva e del **pregiudizio** basati sul genere (anche prima dell'assunzione)
 - la **dimostrazione** in **giudizio** della discriminazione

Parità di trattamento vs divieto di discriminazione

- La **differenziazione salariale non è illegittima in sé**, lo diventa se basata (anche indirettamente) sul sesso
- Importanza di **criteri oggettivi** (competenze, impegno, responsabilità, condizioni di lavoro) e **gender neutral** alla base dei sistemi di classificazione professionale
- Legittimi trattamenti differenziati **ad personam**, superminimi, premialità purchè gender neutral
- La Direttiva
 - ☐ rispetta e **salvaguarda i sistemi** e le politiche retributive **nazionali**
 - ☐ **valorizza la contrattazione collettiva** e sollecita parti sociali a discutere e prestare attenzione alla parità retributiva

Il tre piani della Direttiva

Neutralità di genere sistemi retributivi (art. 4)

Trasparenza (artt. 5-9)

Giustiziabilità (artt. 19-21)

La nozione di discriminazione di genere

❑ Fattore di rischio è il sesso, ma il “**genere**” include :

- cambio sesso
- gravidanza
- maternità
- congedi (maternità, paternità, parentali, caregiver)
- molestie, molestie sessuali
- discriminazioni intersezionali

❑ Comprende:

- Discriminazione diretta
- Discriminazione **indiretta** = apparenza neutralità, particolare svantaggio comparativo *ingiustificato* e con mezzi *non appropriati* o *non necessari*

❑ Nozione **oggettiva** (non rileva intenzionalità)

- **Deroghe** al divieto di discriminazione ammesse (al di fuori moda, spettacolo, arte) «*soltanto per **mansioni** di lavoro particolarmente **pesanti** individuate attraverso la contrattazione collettiva*» nel recruitment, promozione, formazione/aggiornamento/riqualificazione , ma **non ai fini retributivi**) (art. 27 CPO)

I sistemi di classificazione e valutazione del personale possono discriminare indirettamente?

- **Cons. 31**
- 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 tali casi, 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
- ... 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 della parità di retribuzione

Tuttavia: laddove sono utilizzati *sistemi* di valutazione e classificazione professionale *neutri* sotto il profilo del genere, essi risultano *efficaci* per l'istituzione di un *sistema retributivo trasparente* e sono *fondamentali per garantire* l'esclusione della discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso

Esempi di discriminazione indiretta dei sistemi retributivi affrontati dalla giurisprudenza

- Sistemi di **progressione economica basati sull'anzianità di servizio che penalizzano i part-time**, dove la maggioranza dei lavoratori è donna: non ci può essere alcun automatismo tra riduzione dell'orario e riduzione dell'anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche (Cass n. 4313/2024)
- Diversa attribuzione di **indennità accessorie attribuite in misura maggiore a gruppi predominanti maschili** rispetto a quelli femminili: indennità di trasferta piloti in maggioranza uomini, personale di cabina in maggioranza donne (CGUE Air Nostrum 4.10.2024, C-314/23)
- Differenze salariali tra lavori di pari valore presso lo stesso o **diversi stabilimenti di uno stesso datore**: diritto a confrontare il lavoro con quello di lavoratori dello stesso datore pur se svolto presso stabilimenti diversi (Sentenza CGUE Tesco Stores 3 giugno 2021 C-624/19, si trattava di una rete di 24 centri distribuzione e 3.200 negozi a livello nazionale)



Ambiti e destinatari della trasparenza

Obblighi di trasparenza

- Verso i **candidati**, prima dell'assunzione
- Verso i singoli **lavoratori**, anche tramite rappresentanze
- Verso le **rappresentanze sindacali**
- Verso **organismo pubblico di monitoraggio**
 - ✓ dal 2027 > 250 dip
 - ✓ dal 2031 > 100 dip



Trasparenza retributiva nel recruitment

- Diritto dei candidati di ricevere informazioni **prima del colloquio**:
 - sulla **retribuzione iniziale**
 - sulle **disposizioni del contratto collettivo applicate**
 - divieto di **chiedere** ai candidati **informazioni sulle retribuzioni percepite** negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro

Informazioni fornite in modo tale da garantire una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione

Trasparenza verso i singoli lavoratori, anche tramite rappresentanze

Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione.
I lavoratori possono usare le informazioni soltanto per l'esercizio del loro diritto
alla parità di retribuzione

- Su richiesta, informazione scritta nel corso del rapporto su **livello retributivo individuale** e i **livelli retributivi medi, ripartiti** per sesso, delle **categorie che svolgono stesso lavoro o lavoro di pari valore** (art. 7)
- Accessibilità dei **criteri utilizzati** per determinare la **retribuzione**, i **livelli retributivi** e la **progressione economica** dei lavoratori (art. 6)
- Gli Stati membri possono **esonerare i datori di lavoro con meno di 50** dip dall'obbligo relativo ai criteri della progressione economica (art. 6,2)

Trasparenza verso le rappresentanze sindacali

- **Informazione** sul **divario retributivo di genere** per **categorie** di lavoratori (retribuzione normale di base e componenti complementari o variabili) dell'anno precedente e, su richiesta 4 anni precedenti (art. 9,9)
- **Valutazione congiunta** delle retribuzioni se differenza (non adeguatamente motivata) del **livello retributivo medio** pari ad **almeno il 5 %** in una qualsiasi **categoria** di lavoratori (art. 10)
 - dal 2027 per aziende con > **150 dip**
 - dal 2031 con > **100 dip**



Giustiziabilità

La direttiva vuole favorire:

- La **dimostrazione** della discriminazione
- La **riparazione effettiva** e integrale dei danni

La prova della discriminazione

Art. 40 CPO allegazione, da parte di chi si affermi discriminato, di fatti «idonei a fondare, in **termini precisi e concordanti**, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso»

- Prova della discriminazione è agevolata. **Discriminatorio è l'effetto oggettivo** e non il motivo (Cass. 6575/2016)
- **Agevolazione probatoria (prova semipiena)** dovuta all'asimmetria informativa
 - a) lav. allega fattore discriminatorio
 - b) lav. afferma e dimostra (prova statistica) l'esistenza di un trattamento deteriore rispetto al termine di comparazione
 - c) datore prova la ragione non discriminatoria del trattamento differenziato (diretta) o effetto non pregiudizievole sul gruppo portatore fattore protetto (indiretta)

Il giudizio discriminatorio è **relazionale**, avviene rispetto un termine di paragone che può essere ipotetico o non più esistente, comunque comparabile con l'attore, ma che se ne differenzi perché *non* portatore del fattore protetto (ambito della comparazione - pool - è fondamentale)



La Direttiva prevede

- **Legittimazione attiva autonoma:** associazioni, organizzazioni, organismi parità, **rappresentanti sindacali**, anche in nome e per conto soggetto leso (attualmente legittimazione oo.ss. solo per discriminazioni ex 216/2003 : religione, convinzioni personali, handicap, età, nazionalità, orientamento sessuale)
- **Risarcimento pieno** (no tetti o limiti), perdita chance, danno immateriale
- **Inversione totale onere della prova** su parte convenuta in caso violazione obblighi trasparenza (altrimenti vale regola consueta inversione parziale)

Gli Organismi di Parità (coordinamento con Direttiva 1500/2024)



- ☐ Possono chiedere le informazioni sulla **trasparenza retributiva individuale** in nome e per conto del singolo lav. (art. 7)
- ☐ Possono chiedere la trasmissione delle **informazioni fornite all'organismo pubblico** di monitoraggio e chiedere chiarimenti (art. 9)
- ☐ Possono chiedere esiti **valutazione congiunta** (art. 10)
- ☐ Hanno **lettimazione attiva a livello giudiziale** autonoma o in nome e per conto lav. (art. 15)
- ☐ Hanno competenza generale e diritto al **coordinamento con organi ispettivi** ed eventualmente parti sociali (art. 28)



Il percorso di recepimento e i
temi di attenzione per le aziende



Legge delega per il recepimento della Direttiva (L. 15/2024)

- 
- Recepimento nel **rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali**
 - Strumenti e metodologie per valutare e **raffrontare** il valore del lavoro, prevedendo il **coinvolgimento delle parti sociali** e **evitando incertezze** interpretative e applicative
 - **Ricavare in modo automatico le informazioni richieste da dati amministrativi** già esistenti al fine di ridurre oneri amministrativi per le imprese



Ruolo centrale delle parti sociali nel recepimento

- Il ruolo delle parti sociali è di fondamentale importanza nel definire le **modalità di attuazione delle misure di trasparenza** retributiva negli Stati membri (Cons. 64)
- Gli Stati membri incoraggiano **la contrattazione collettiva** per **contrastare la discriminazione retributiva** e il relativo impatto negativo sulla valutazione dei lavori svolti prevalentemente da lavoratori di un solo sesso (art. 13)
- **Nota Congiunta Confindustria** e altre 9 associazioni datoriali: ruolo fondamentale della contrattazione collettiva «di qualità»

Impatto potenziale dei nuovi obblighi di trasparenza

- **Recruitment** (Divieto di richiedere retribuzione precedente in fase di colloquio)
- **Rischio microconflittualità** (Obbligo di informazione individuale comparativa - rispetto al livello medio - nel *corso del rapporto*)
- **Impatti sindacali** (Informazione sindacale e valutazione congiunta per differenziali immotivati maggiori del 5%)
- **Riduzione margini discrezionalità politiche retributive individuali** (Maggiore sindacabilità dei criteri retributivi e premiali delle politiche retributive aziendali, anche per dirigenti)
- **Revisione classificazioni professionali e pratiche retributive aziendali nell'ottica dei differenziali impliciti** (attribuzione di livelli, vantaggi/svantaggi di genere nelle retribuzioni di ingresso, rilievo di criteri di anzianità/assiduità lavorativa nelle dinamiche salariali e di carriera, potenziale discriminatorio delle maggiorazioni retributive legate alla sovra/sottorappresentazione di genere, eventuali penalizzazioni retributive legate al congedo, ecc.)

Questioni da attenzionare

- **Come calcolare** il **livello retributivo medio** (quali voci calcolare)? Come si individua la **categoria di riferimento per la comparazione** con chi svolge lavoro di pari valore? Aspettiamo la legge italiana di recepimento
- **Rischio di sovrapporre alle «classificazioni» contrattuali** altre forme di classificazioni/mappature aziendali (da evitare!)
- **Opportunità di rivalutare prassi interne e inquadramenti** contrattuali sottoponendoli a un **gender neutrality stress test** e verifica assenza di **pregiudizi di genere** anche indiretti o impliciti nelle politiche retributive
- **Consigliabile valutare in anticipo situazioni critiche** (differenziali superiori al 5%), anche attraverso apposite simulazioni (ma senza anticipare il recepimento della Direttiva!)
- Rischi **contenzioso**:
 - informativa individuale utilizzabile strumentalmente, come elemento di prova a supporto di **rivendicazioni retributive** e /o di progressione economica, **anche indipendentemente dal genere**
 - **contenzioso antidiscriminatorio promosso dal sindacato** a cui viene riconosciuta legittimazione processuale (partecipazione come antidoto alla conflittualità?)

Grazie per
l'attenzione

- Silvia.ciucciovino@uniroma3.it
- <https://economia.uniroma3.it/en/ricerca/laboratori-e-osservatori/laboratorio-equality-diversity-inclusion-edi/>