

**RISOLUZIONE
DELLA 11^a COMMISSIONE PERMANENTE**

(Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)

(Relatore LAFORGIA)

approvata nella seduta del 26 maggio 2021

SULLA

**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 RETRIBU-
ZIONI E MECCANISMI ESECUTIVI (COM(2021) 93 DEFINITIVO)**

ai sensi dell'articolo 144, commi 1 e 6, del Regolamento

Comunicata alla Presidenza il 28 maggio 2021

La Commissione,

esaminato il provvedimento,

preso atto che è stato presentato dalla Commissione europea il 10 marzo 2021 e annunciato nella seduta n. 305 del 10 marzo 2021;

considerato che vi si stabiliscono *standard* di trasparenza in materia di retribuzioni e garanzie di accesso a determinati strumenti di tutela giurisdizionale in favore dei lavoratori;

osservato che la Commissione europea ha ritenuto che vi sia necessità dell'intervento delle istituzioni dell'Unione europea per definire un quadro omogeneo rispetto alle misure attualmente eterogenee, di varia efficacia, adottate dagli Stati membri in materia, scarse e frammentarie, che determinano disparità e falsano la concorrenza;

premesso che la proposta di direttiva mira a stabilire prescrizioni minime per rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne e il divieto di discriminazione per motivi di genere, senza peraltro impedire ai datori di lavoro di retribuire in modo diverso chi svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore in base a criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere;

considerato che l'articolo 4 richiede agli Stati membri l'adozione delle misure necessarie affinché i datori di lavoro dispongano di strutture retributive conformi al principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e affinché siano sviluppati strumenti o metodologie per valutare e confrontare il valore del lavoro;

rilevate le previsioni concernenti gli obblighi per i datori di lavoro in materia di informazione sui livelli retributivi, anche medi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nonché sui criteri di determinazione dei livelli retributivi e di avanzamento di carriera, di cui agli articoli 5, 6 e 7;

osservato che ai sensi dell'articolo 11 gli Stati membri sono tenuti a garantire che diritti e obblighi derivanti dalla direttiva siano discussi con le parti sociali, alle quali può essere affidata, a determinate condizioni, l'attuazione della direttiva stessa;

preso atto dell'obbligo di predisporre procedure giudiziarie facilmente accessibili anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro per i casi di asserita violazione del principio di parità retributiva;

tenuto conto che è demandata alla legislazione nazionale la determinazione di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive;

rilevato che l'articolo 21 è volto a determinare l'adozione di misure riguardanti il rispetto degli obblighi di parità retributiva anche nell'ambito degli appalti pubblici e delle concessioni;

osservato che l'articolo 22 dispone che i lavoratori e i loro rappresentanti non possano essere trattati in modo meno favorevole per il fatto di aver esercitato i loro diritti in materia di parità retributiva;

considerato che al capo IV è affermata la competenza specifica degli organismi nazionali per la parità, fatta salva la competenza degli ispettorati del lavoro, e di un organismo nazionale deputato ad attività di monitoraggio e sensibilizzazione sulle questioni oggetto della proposta;

premessa l'opportunità di favorire politiche di emancipazione (*empowerment*) femminile, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di rafforzamento del sistema dei congedi parentali paritari e di sostegno alla maternità e alla paternità, anche attraverso investimenti nelle infrastrutture, a partire dai servizi educativi per l'infanzia,

esprime parere favorevole con le seguenti osservazioni:

si segnala anzitutto la necessità di specificare in modo più preciso i criteri di valutazione, così come gli strumenti per assicurare lo sviluppo di metodologie idonee a evitare discriminazioni sul piano della parità salariale;

si esprimono perplessità con riferimento alla norma di cui all'ultimo periodo del paragrafo 4 dell'articolo 4 della proposta, ritenendo che il concetto di lavoratore di riferimento ipotetico possa determinare incertezze interpretative e applicative;

si sottolinea infine l'esigenza di modificare la soglia dei 250 dipendenti prevista dall'articolo 8 della proposta di direttiva, abbassandola a 100 dipendenti come, peraltro, già previsto dalla normativa attualmente vigente nell'ordinamento italiano.