

**RISOLUZIONE
DELLA 14^a COMMISSIONE PERMANENTE**

(Politiche dell'Unione europea)

(Relatore NANNICINI)

approvata nella seduta del 7 settembre 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-bis e 6, del Regolamento

Comunicata alla Presidenza il 9 settembre 2021

La Commissione,

considerato che:

– la proposta di direttiva COM(2021) 93 mira a contrastare il persistere di un'applicazione inadeguata del diritto fondamentale alla parità retributiva tra uomini e donne e a garantire il rispetto di tale diritto in tutta l'Unione europea (UE), stabilendo norme in materia di trasparenza retributiva per consentire ai lavoratori di rivendicare il loro diritto alla parità retributiva;

– in tal senso, nonostante l'esistenza di un quadro giuridico europeo sulla garanzia della parità retributiva, che comprende la 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, integrata nel 2014 dalla raccomandazione 2014/124/UE della Commissione, del 7 marzo 2014, sulla trasparenza retributiva, l'effettiva attuazione e applicazione di tale principio nella pratica continua a rappresentare una sfida nell'UE, tanto che il divario retributivo di genere nell'Unione continua ad attestarsi intorno al 14 per cento, ostacolato in particolar modo dalla mancanza di un'adeguata trasparenza retributiva;

– la Commissione europea ha annunciato, nella Strategia per la parità di genere 2020-2025 (COM(2020) 152) il suo impegno volto a promuovere ulteriori misure giuridiche per affrontare il problema dell'inadeguata applicazione pratica del diritto alla parità retributiva, dovuta, in particolare, alla mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi, alla mancanza di certezza giuridica sul concetto di « lavoro di pari valore » e alla presenza di ostacoli procedurali per un'adeguata tutela giurisdizionale;

valutata la relazione del Governo, trasmessa alle Camere ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 234 del 2012, in cui si ritiene l'iniziativa legislativa conforme all'interesse nazionale, valutando che le misure contenute nella proposta, volte a una maggiore trasparenza retributiva, non comportano oneri significativi per le imprese e al contempo consentono una maggiore capacità delle imprese di trattenere i lavoratori dipendenti e una maggiore produttività e redditività economica. Secondo il Governo, la società nel suo insieme trarrà beneficio da una maggiore parità retributiva, poiché da essa deriva una migliore allocazione e un miglior utilizzo delle risorse, una riduzione delle disuguaglianze e un rafforzamento dello sviluppo economico sostenibile;

rilevato che:

– 22 Camere dei Parlamenti nazionali dell'Unione europea risultano avere in esame o avere esaminato la proposta, senza che siano state

sollevate criticità in ordine al rispetto dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità;

– per quanto riguarda il Senato italiano, la 14^a Commissione ha esaminato la proposta di direttiva e ha sentito in audizione, il 25 maggio 2021, i rappresentanti delle principali parti sociali, ovvero CGIL, CISL, UIL e Confindustria;

– l'11^a Commissione (Lavoro) del Senato ha svolto un lavoro di esame e di approfondimento sulla proposta, e ha approvato, il 26 maggio 2021, una risoluzione – trasmessa al Governo e alle istituzioni europee – in cui si esprime un posizione favorevole e in cui si segnala la necessità di specificare in modo più preciso i criteri di valutazione e le metodologie idonee a evitare discriminazioni sul piano della parità salariale, compreso il concetto di lavoratore di riferimento ipotetico, e in cui si auspica di abbassare da 250 a 100 dipendenti (come previsto dalla vigente normativa nazionale) la soglia del numero dei lavoratori oltre la quale è previsto l'obbligo di fornire informazioni sul divario retributivo tra uomini e donne;

– la Commissione europea ha risposto, in data 16 agosto 2021, alla predetta risoluzione, chiarendo le motivazioni che sottendono le disposizioni oggetto delle osservazioni dell'11^a Commissione e assicurando che tale risoluzione farà parte delle note informative nell'ambito dei negoziati in corso tra i colegislatori e la Commissione ai fini dell'approvazione della proposta;

ritiene di poter confermare l'orientamento favorevole circa il rispetto dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità da parte della proposta di direttiva COM(2021) 93;

segnala, infine, che è attualmente all'esame della Camera dei deputati la proposta di legge in materia di parità retributiva (atto Camera n. 522 e connessi), in cui si prevede una riduzione della predetta soglia relativa all'obbligo di fornire informazioni sul divario retributivo, da 100 a 50 dipendenti, e in cui si prevedono numerose altre misure e disposizioni che vanno nella direzione di una maggiore trasparenza retributiva, in linea con gli obiettivi contenuti nella proposta di direttiva COM(2021) 93, volti a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne.